

Informe de Progreso Pacto Mundial 2013



Cobser Consulting S.L.

Iniciativa RSE-PYME

Índice

<i>Carta de compromiso</i>	<i>3</i>
<i>Presentación de Cobser Consulting S.L.</i>	<i>4</i>
<i>Ficha Técnica</i>	<i>6</i>
<i>Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones:</i>	
<i>Estrategia y Gobierno</i>	<i>7</i>



Madrid, 21 de Abril de 2014

Señores,

Durante todo este año y aún más desde nuestra adhesión al Pacto en Mayo de 2013 Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

A lo largo del año 2013 hemos mantenido nuestro apoyo a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción. En el Informe Anual de Progreso detallamos las medidas adoptadas por Cobser Consulting con el objetivo de convertir los Diez Principios en base tanto de nuestra política empresarial y como de colaboración diaria con clientes, proveedores y empleados.

Así mismo hemos dado publicidad a nuestro compromiso con el Pacto Mundial a nuestros grupos de interés y nos comprometemos a compartir con ellos, vía nuestros principales canales de comunicación, la información sobre nuestros avances.

Para éste nuevo año nos planteamos nuevos compromisos que nos permitirán avanzar en la integración del Pacto Mundial y su principios.

Nuestro deseo por otra parte es renovar un año más nuestro compromiso con la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas así como seguir trabajando para mejorar dicha implantación.

Atentamente,

Andrés de Miguel Durán

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a horizontal line and a small flourish.

Cobser Consulting S.L.

Cobser Consulting es una compañía española especializada en proporcionar a sus clientes las metodologías , los procedimientos y los recursos humanos necesarios, así como las tecnologías más avanzadas para garantizar la CONTINUIDAD DE SUS NEGOCIOS y la EFICIENCIA en sus procesos ante cualquier imprevisto.

Cobser Consulting siendo especialista en Consultoría de Continuidad de Negocio, es un referente en Servicios Profesionales en todo el ámbito de las tecnologías de la información, y aporta soluciones específicas de desarrollo y gestión de proyectos.

Nuestra estrategia es el acercamiento directo al cliente con el objetivo de ser su socio tecnológico en todos aquellos temas que le sean críticos.

Para garantizar la calidad del servicio, Cobser Consulting cuenta con una plantilla de más de 50 profesionales en diferentes áreas de TI y su Staff de Dirección lo componen profesionales con más de 20 años de experiencia y procedentes de las Compañías más importantes del Sector de TI.

Desde nuestros inicios en el 2003 el fruto del trabajo bien hecho nos ha permitido lograr ser los socios tecnológicos de muchos de nuestros clientes.

Y aún en estos años de modificación en el mercado de IT, con reducciones significativas en presupuestos, y nuevos modelos de contratación de servicios; nuestra estrategia y la calidad de nuestro trabajo siguen siendo valoradas muy satisfactoriamente. Esta valoración ha hecho que sigamos manteniendo una presencia firme en el mercado.

*Del mismo modo nuestros socios han reconocido nuestro trabajo y a modo de ejemplo hacemos mención a la distinción que nos fue otorgada por IBM. Otorgándonos en 2009 el **premio Smart Parnter** en reconocimiento a la Contribución a la **innovación** en el área de soluciones de **continuidad del negocio** y seguridad.*

Nuestra Metodología de trabajo.

***Especialización – Experiencia - Actitud – Capacidades:** son algunos de los múltiples aspectos que definen a un profesional. En*

un entorno de cambio permanente y de innovación continua ¿Cómo encontrar a nuestro candidato/profesional ideal / idóneo en el menor tiempo posible?

Cobser Consulting lleva 10 años realizando esta tarea de selección para nuestros equipos de desarrollo y para los equipos desplegados en los clientes. Esta forma de trabajar nos permite disponer de una red de contactos actualizada y viva para poder dar respuesta de forma ágil a las solicitudes de los diferentes equipos de trabajo.

Escuchar, Analizar y Proponer: *conocer al cliente, conocer al candidato, proponer, acompañar. Estar cerca de los actores del proceso nos permite adecuar perfiles, optimizando el tiempo de selección. Acompañar el desarrollo de nuestros profesionales nos permite garantizar su compromiso con lo encomendado y el resultado de su trabajo.*

Analizar los continuos cambios del sector nos permite estar preparados para dar las respuestas oportunas.

La empresa tiene implantado un sistema de gestión que nos ha permitido obtener en el año 2011 el certificado ISO 20000-1.

Ficha Técnica

Fecha de Creación: 28 de Mayo 2003

Estructura Jurídica: Cobser Consulting, S.L., Sociedad mercantil

Equipo directivo

CEO : Andrés de Miguel Durán

Oficinas en España

C/Antonio López 236 3º Planta – 28026 Madrid

Dirección Web: www.cobser.es

Fecha de Adhesión al Pacto Mundial: 7 de Mayo de 2013

Número de empleados: 50

Sector: Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:

Consultoría Informática en Continuidad de Negocio,
Informática

Ventas / Ingresos: 2.451.668€

Ayudas Financieras significativas recibidas de gobierno: 0

Desglose de Otros grupos de Interés: empleados, clientes, proveedores

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Atendiendo a nuestro perfil de empresa y ámbito de trabajo, nuestro mayor valor añadido y aportación a nuestros clientes está dado por la calidad de los servicios ofrecidos por nuestros empleados

Países en los que Cobser Consulting está Presente: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones:

El alcance previsto es a todo el ámbito de trabajo de nuestra compañía y no prevemos limitaciones.

Difusión del Informe de Progreso:

El informe se difundirá de la siguiente manera

- *Comunicación interna al personal*
- *Mención especial en las ofertas a nuestros clientes*
- *Ejerciendo una política clara y objetiva de la promoción interna de la plantilla*

Estrategia y Gobierno

Aprovechando el continuo feedback recibido de los clientes y empleados Cobser Consulting realiza constantemente mejoras tanto en su política global de compañía, como en los procesos diarios.

Nuestros empleados valoran la posición de compromiso que ha tomado la compañía.

Poco a poco nuestros clientes son informados de esta posición y la valoran positivamente.

Anualmente realizamos la evolución de la implantación de los 10 principios básicos y adoptamos medidas de mejora.

Principio 1

“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de Influencia”

Este año hemos analizado la situación de nuestra empresa con respecto a este principio y concluimos qué:

Atendiendo a los Grupos de Interés definidos nuestro diagnóstico para cada uno de ellos es el siguiente:

- *Clientes. Todos nuestros clientes tienen sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente y en algunos casos son avanzados en el tema de la RSC, por lo que deducimos que no tenemos riesgo en este Grupo.*
- *Empleados. Respetamos profundamente los Derechos Humanos en un sentido amplio, dando especial énfasis a la Igualdad y la Compatibilidad de la vida laboral y familiar. Disponemos de un Plan de Salud Laboral para los empleados. Disponemos de un Plan de Formación adaptado a las circunstancias actuales que nos permite adecuar las aptitudes de los empleados a los puestos de trabajo asignados.*
- *Proveedores. Trabajamos con proveedores con sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente.*

Cobser Consulting tiene definido su Código Ético y de Conducta que ha sido aprobado por la dirección general de la empresa. Su principal objetivo es integrar el cumplimiento de los derechos humanos universales en nuestra estrategia de negocios, cultura corporativa y operaciones diarias. En el mismo se concretan las principales pautas de conducta que incluyen temas como compromiso social, derechos humanos, igualdad y respeto entre los empleados, respeto a la igualdad, etc.

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de este primer principio son:

- ✓ *Elaboración de Plan de Igualdad*
- ✓ *Conciliación de la vida laboral y familiar. En particular se buscan formulas para la Implementación de Teletrabajo siempre que las características del proyecto lo permitan.*
- ✓ *Establecimiento de una Intranet para comunicación interna (en mejora continua)*
- ✓ *Mantenimiento y desarrollo del Plan de Formación*
- ✓ *Cumplimiento normativa Seguridad Laboral, específicamente se posibilita a los empleados de Cobser la realización de pruebas anuales de control médico*

Se recoge información pertinente de forma periódica para evaluar los resultados de cada acción concreta. Los resultados son revisados por los responsables de cada acción y la dirección de Cobser Consulting.

Principio 2

<p><i>“Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”</i></p>

En este sentido nuestra empresa no realiza ninguna acción directa. Los Clientes y Proveedores que componen nuestro grupo de interés son líderes reconocidos en sus sectores y forman parte del Pacto Mundial por lo que estimamos que el riesgo de que se incumpla este principio es mínimo.

No obstante es objetivo permanente para el próximo año y los sucesivos promover la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés.

Principio 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente a través del convenio sectorial que está en vigor y mantenemos un canal de comunicación abierto con todos nuestros empleados

Entendemos que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

No obstante el objetivo para el próximo año es promover la información RSE.

Principio 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Cobser Consulting no tiene riesgo de incumplimiento de este principio dado que aseguramos el cumplimiento de la legislación vigente del país en el que operamos.

Consideramos además que tanto la situación del sector y como del país en los que realizamos nuestro labor no nos hacen temer por el incumplimiento de este principio en nuestros grupos de interés.

No obstante con el objetivo de prevenir y evitar tales riesgos, se mantiene y se mantendrá una constante y abierta comunicación con los empleados de la empresa.

Nuestro objetivo para el próximo año es promover la información RSE y ampliar los canales de comunicación.

Principio 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Entendemos que la situación actual tanto del sector como del país en los que realizamos nuestra labor nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este principio. No obstante para apoyar la erradicación del trabajo infantil Cobser lleva varios años colaborando con ONGs, tales como Ayuda en acción y Bomberos Unidos Sin Fronteras cuyo principal objetivo es mejorar la situación de los niños en riesgo. La empresa tiene previsto seguir colaborando con estas organizaciones.

El objetivo para el próximo año es promover la información RSE.

Principio 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Nuestra empresa no tiene riesgo de incumplimiento de este principio ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada posición, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, genero, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud, etc..

La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral.

No obstante con el objetivo de valorar la situación de la empresa y fomentar las prácticas positivas en el año 2013 hemos participado en el programa del “Plan de Igualdad para Pymes de la Comunidad de Madrid”

Para la correcta evaluación y seguimiento de los avances de la empresa en los temas de igualdad ha sido realizado un diagnostico de la situación por un auditor externo. Ha sido analizada la estructura de la plantilla de Cobser Consulting que actualmente es la siguiente:

**Los datos que presentamos a continuación son los reflejados en el Plan de Igualdad realizado en 2013 sobre los datos que corresponden al año 2012.*

Composición de nuestros órganos directivos:

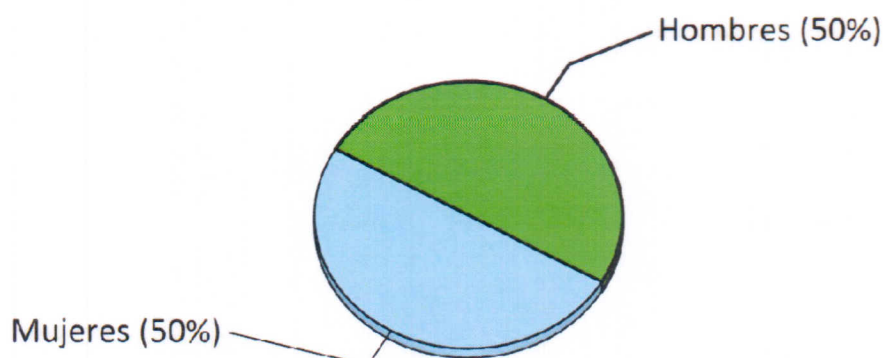
Número de directivos frente a empleados: 4

Número de directivos Mujeres: 2

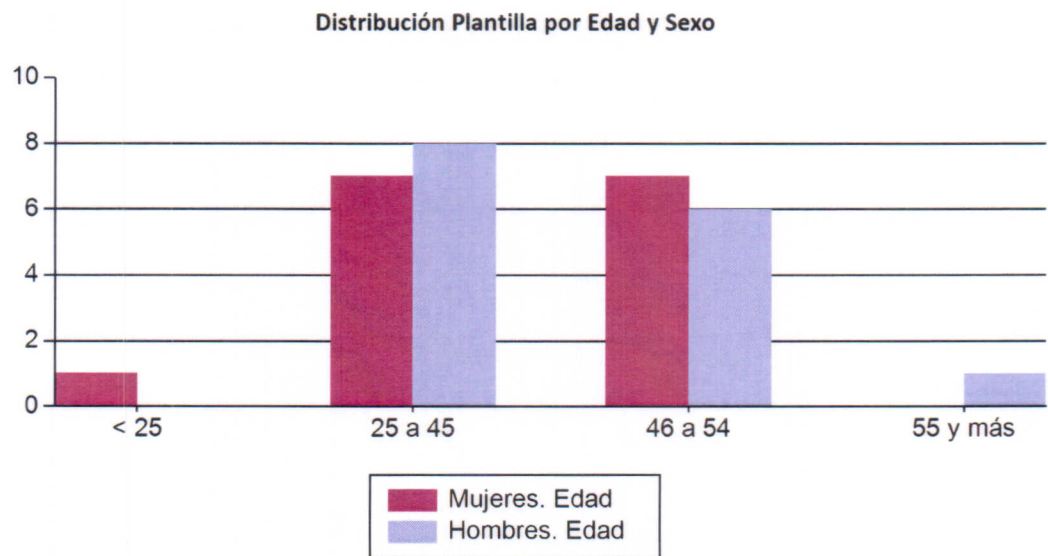
Número de directivos Hombres: 2

Estructura de la plantilla por sexo:

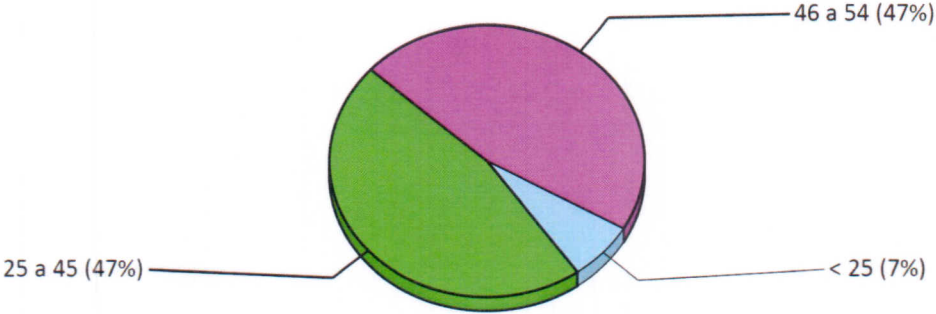
Distribución de hombres y mujeres



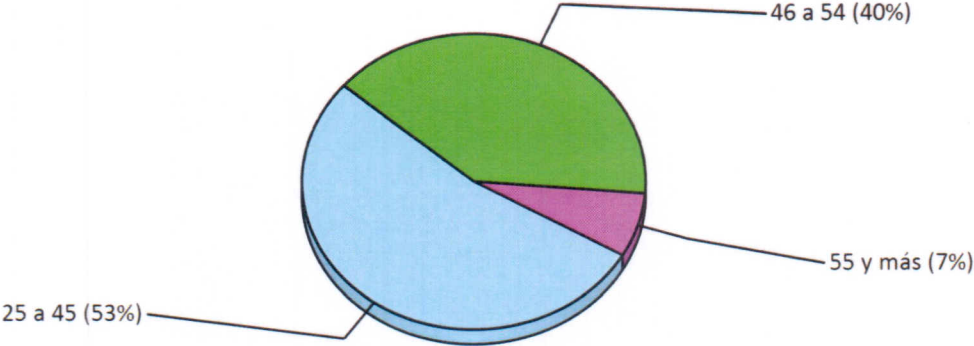
Dispersión por edad



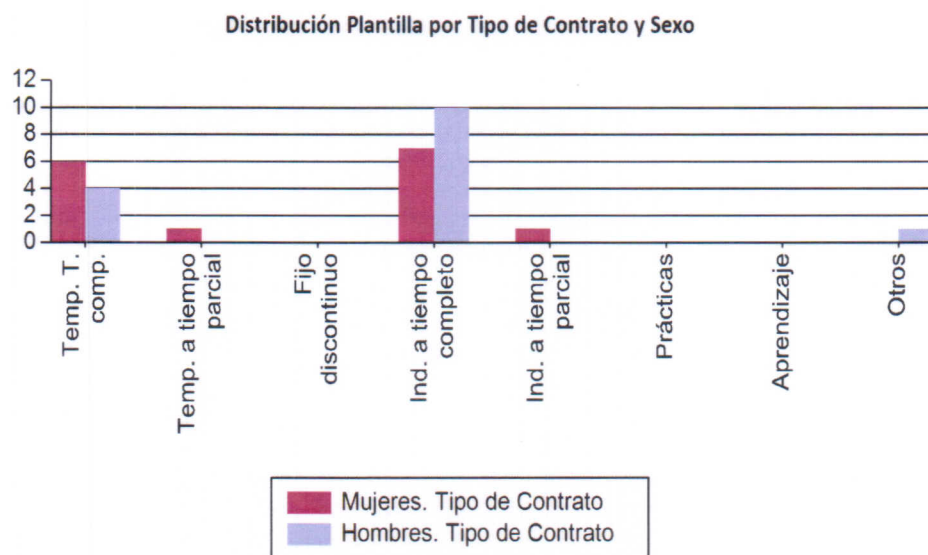
Distribución de mujeres



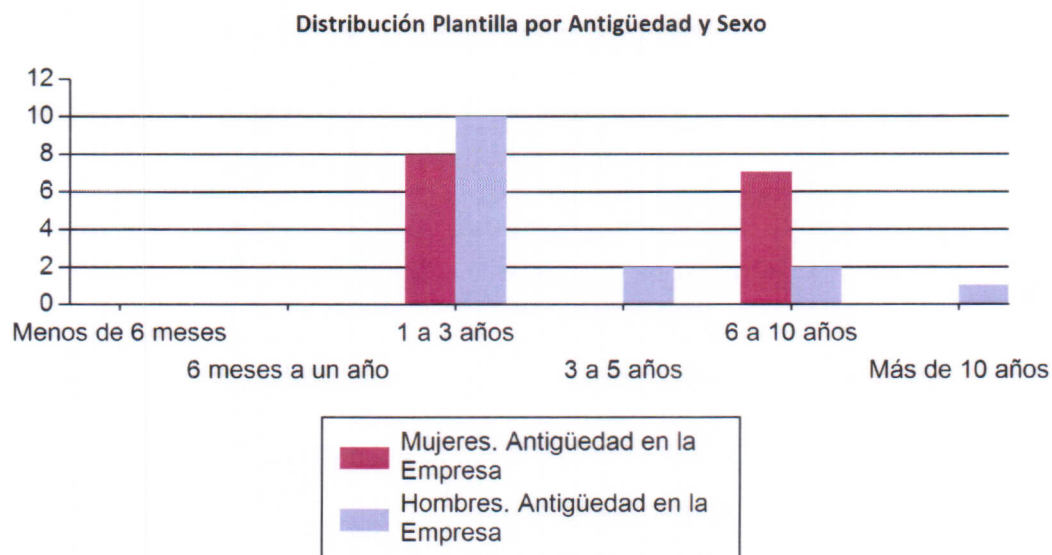
Distribución de hombres



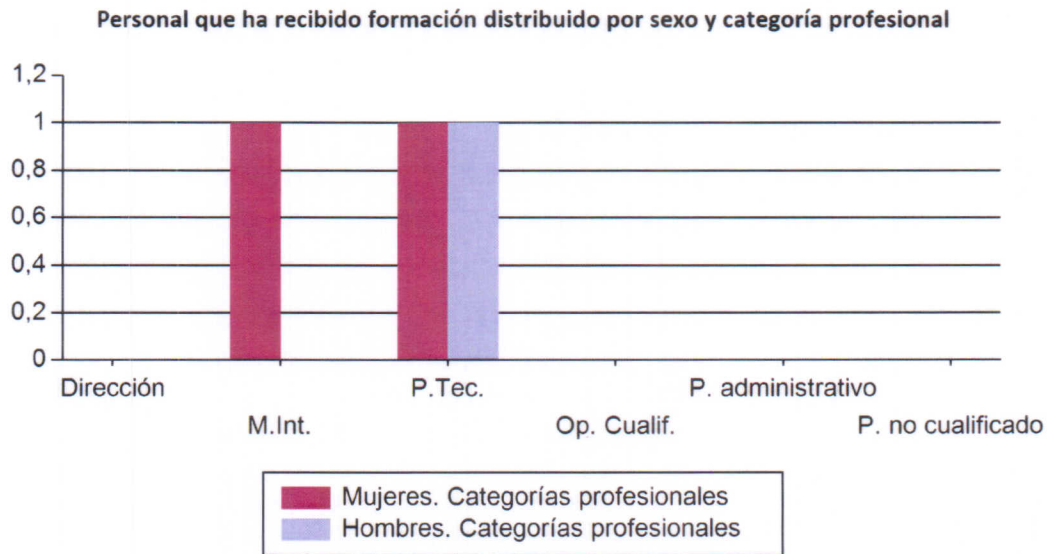
Tipos de Contrato



Antigüedad



Formación



Considerando la estructura de la plantilla y analizando la política de la empresa en los temas de selección, promoción, formación, retribución, conciliación, etc. ha sido elaborado el Plan de Igualdad de la empresa. El mismo ha sido comunicado a nuestros grupos de interés. El cumplimiento del Plan de Igualdad de Cobser se evaluará anualmente por la Comisión de Igualdad de Oportunidades que ha sido creada con el propósito de velar por su cumplimiento.

Con el objetivo de dar apoyo a la abolición universal de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, en 2013 tenemos previsto difundir el Plan de Igualdad entre nuestros grupos de interés a través de canales nuevos – web empresa e Intranet.

Principio 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que fortalezca el medio ambiente”

Considerando la actividad que desarrolla la compañía el impacto medioambiental de su labor es de riesgo muy bajo. No obstante la empresa se propone reducir dicho impacto incluso más a través de la implementación de un sistema de recogida y reciclaje de papel,

lámparas, tóneres y pilas. Con el objetivo de mejorar la eficiencia energética en nuestra oficina se busca una mayor optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a horas de trabajo y respetando los parámetros indicados por los expertos.

Nos proponemos seguir sensibilizando en este tema a todos los empleados de la empresas vía comunicados a través de la Intranet y promoviendo acciones para la reducción de las impresiones, optimización de la utilización de los recursos, etc.

Principio 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad medioambiental Cobser insiste en acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados de la empresa sobre el consumo eléctrico y de papel, intentando reducirlos. Para fomentar este proceso en 2014 la empresa tiene previsto ampliar la medida de sensibilización sobre el consumo de papel a sus clientes y proveedores.

Principio 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Aunque no realizamos ninguna acción directa sobre este principio, entendemos que nuestra actividad no genera riesgo de incumplimiento del mismo. No obstante como consumidores apoyamos el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente adquiriendo productos y servicios, resultado de los mismos - al renovar la maquinaria de la empresa (vehículos,

ordenadores, impresoras, etc.) un criterio importante que se suele considerar es la eficiencia energética de los mismos.

De todas formas el objetivo para el año 2014 es promover la información RSE entre nuestros grupos de interés.

Principio 10

<p><i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.”</i></p>

No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio que está reflejado en el Código Ético de la empresa y nuestros clientes lo reflejan igualmente en los suyos. No obstante para dar una mayor visibilidad a este problema y apoyo en la lucha contra la corrupción la empresa tiene previsto elaborar el 2014 un Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión y difundirlo entre sus grupos de interés a través de la web de la compañía.