



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

Estratega Consulting Global, S.L



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Estratega Consulting Global, S.L

- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Antonio Paz García, Director General
- *Fecha de adhesión:* 29/12/2006
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* Consultoría Estratégica
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se incluye en el tablón de anuncios de la empresa y se incorporará a la página Web actualmente en desarrollo.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Antonio Paz García
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



C/ Juan de Ciorraga, portal 3 3ºE\_15008\_A Coruña\_Tel. 902 052 544\_Fax 902 052 545

A Coruña, a 25 de octubre de 2010

Estimados/as señores/as:

Conscientes de los nobles y sólidos valores y principios que inspiran el trabajo diario de todos y cada uno de nuestros profesionales (los cuales han acabado dando forma con el tiempo a los propios valores y principios de la empresa en su globalidad), nuestra organización se planteó durante el año 2006 su adhesión al Pacto Mundial como forma de explicitar al conjunto de los grupos de interés de la compañía nuestro respecto y apoyo a la difusión de dichas normas, reglas y preceptos.

Cuatro años después, pretendemos continuar expresando a través de la presente comunicación nuestra renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y con sus Diez Principios ya que, lejos de ralentizarse la preocupación de nuestra empresa en la materia, se podría afirmar sin temor a equivocarse que los estímulos crecen día a día con cada nuevo empleado, nuevo cliente o nuevo proyecto que se desarrolla.

En este sentido, y dados los escasos impactos o riesgos de impacto existentes para una compañía ubicada en España y con una actividad poco agresiva medioambientalmente, quisiera destacar sobre todo la importancia de ciertas medidas desarrolladas a partir del estímulo generado por la adhesión al Pacto Mundial:

- En materia social-laboral: la implantación de numerosas medidas de conciliación de la vida profesional y personal (horarios flexibles, teletrabajo...).
- En materia ambiental: con la reducción del consumo de energía (a través de la utilización de sólo la mitad de las fuentes de iluminación de las instalaciones, del uso de las opciones de "ahorro de energía" del equipamiento informático de la oficina, del apagado de la calefacción y aire acondicionado fuera del horario de oficina...), el reciclaje y reutilización de papel, la gestión de la recogida del tóner de las impresoras, la utilización de tazas de cerámica en lugar de vasos de plástico para café, infusiones, agua, refrescos...

Al lado de estas cuestiones, quisiera reconocer también que nuestra participación en las diferentes actividades de Global Compact o la Red Española del Pacto Mundial (ASEPAM) han sido escasas hasta el momento, principalmente por nuestra ubicación geográfica alejada de la capital del Estado donde se organiza el mayor número de eventos. Por este motivo, nos gustaría poder disfrutar durante el próximo ejercicio de una participación más activa en el Global Compact, así como alcanzar otros objetivos internos como:

- En materia socio-laboral: grupos de mejora, ampliación de las medidas de conciliación...
- En materia ambiental: reciclaje de pilas (teclados, ratones...)

Sin otro particular, reciban un cordial saludo

**ESTRATEGA**  
CONSULTING GLOBAL

Antonio Paz

Presidente – Director General

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El concepto clave para la identificación de posibles riesgos es la "PÉRDIDA DE CONFIANZA", ya que tanto a efectos de clientes, como de empleados o accionistas, constituye el principal factor que puede llegar a generar un problema a futuro, en caso de que alguno de ellos quisiese romper su relación con la empresa

*Objetivos:* Garantizar la existencia de entornos de relación basados en la confianza mutua con nuestros diferentes stakeholders, de modo que se minimicen los riesgos asociados, al tiempo que se asegura el éxito personal y comercial del proyecto empresarial.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Teniendo en cuenta la dimensión, características y mercados geográficos de ESTRATEGIA CONSULTING y a sabiendas de que por nuestra ubicación y actividad no generamos situaciones ni riesgos en este ámbito, la principal política en la materia queda recogida precisamente a través de la adhesión a iniciativas como el Pacto Mundial o los Principios de Sullivan

*Objetivos:* - Difundir lo más posible a nivel interno y externo nuestra adhesión a estas iniciativas y nuestro compromiso explícito con ellas (clientes...).

- Profundizar en el despliegue interno de los compromisos RSE adquiridos (empleados, accionistas...).
- Continuar la adhesión a nuevas iniciativas de interés.
- Fomentar la incorporación de nuevos miembros a dichas iniciativas (proveedores...).



### ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La mayor parte de las acciones relacionadas con este principio se originan en la elaboración y difusión de los documentos de referencia de la empresa (Plan Estratégico y Código Ético) y, principalmente, en el cumplimiento de dichos preceptos. Ante las excepcionales circunstancias del ejercicio 2009 (elevada carga de trabajo, dificultades de financiación...), no se han llevado a cabo muchas de las acciones que se habían formulado anteriormente.

*Objetivos:* Incluir nuevas herramientas de comunicación y relación con nuestros principales stakeholders tan pronto las excepcionales situaciones de los últimos años varíen.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existen mecanismos formales de seguimiento de nuestras políticas en este ámbito, si bien informalmente se llevan a cabo reuniones periódicas que directa o indirectamente tienen tal propósito.

*Objetivos:* Disponer de instrumentos formales para el seguimiento de nuestras políticas en dicho ámbito, tan pronto las excepcionales circunstancias de los últimos años varíen.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* A través de la documentación distribuida en nuestro "paquete de acogida" y en nuestra documentación interna, toda la plantilla es conocedora de nuestros principios éticos.

*Objetivos:* Distribuir dicha información a través de nuevas vías: Intranet...

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.:Confianza O.:Relación máxima confianza	R.:Adhesión iniciativas RSE O.:Difusión adhesión iniciativas RSE	R.:Código ético O.:Encuestas de satisfacción	R.:Visitas periódicas O.:Encuestas de satisfacción
<b>Empleados</b>	R.:Lealtad, confianza, compromiso O.:Entorno de confianza	R.:Adhesión iniciativas RSE O.:Grupos de trabajo RSE	R.:Valores de la empresa O.:Encuestas de clima laboral	R.:Reuniones periódicas O.:Encuestas de clima laboral
<b>Accionistas</b>	R.:Confianza O.:Máxima transparencia	R.:Adhesión iniciativas RSE O.:Nuevo marco relación	R.:Distribución de información periódica O.: -	R.:Reuniones periódicas O.:Consejos de Administración extraordinarios + envío de información periódica
<b>Proveedores</b>	R.:Calidad, satisfacción O.:Grupo reducido de colaboradores de alta calidad	R.:Adhesión iniciativas RSE O.:Fomento adhesión iniciativas RSE	R.:Selección proveedores "responsables" O.:Fomentar adhesión RSE	R.:Contacto periódico O.:Visitas periódicas

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING y de sus principales proveedores y colaboradores, no se considera necesario disponer de ningún tipo de sistema de clasificación, evaluación o certificación de los mismos. En este sentido, lo que sí lleva a cabo ESTRATEGA CONSULTING es un riguroso proceso de identificación y selección de colaboradores que se adapten tanto en su aptitud como en su actitud a los principios y valores de la compañía.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe como tal una política formal de compras acorde con nuestra Política RSE, sin embargo, la aplicación del principio de CONFIANZA en este ámbito garantiza que sólo operaremos con colaboradores que actúen bajo los mismos criterios que nuestra compañía.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Si bien el resultado final de nuestra selección de proveedores ha mantenido la coherencia con nuestra Política RSE, lo cierto es que no se ha podido llevar a cabo la pretendida campaña de fomento de la RSE entre



nuestros proveedores, dada la elevada carga de trabajo existente y las dificultades financieras de la actual etapa, lo cual impidió la realización de algunas actividades de comunicación.

**Objetivos:** Desarrollar la "Campaña de fomento de la RSE entre proveedores"



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

**Respuesta:** 50 %

**Implantación:** Debido a las particulares características del negocio de ESTRATEGA CONSULTING, sus principales proveedores son los "consultores colaboradores externos" los cuales rara vez disponen de algún tipo de certificación en sistemas de calidad y mucho menos en materia de RSE. En el caso del resto de proveedores (servicios informáticos...) la situación sería la inversa, ya que la mayoría sí se encuentran certificados.

**Objetivos:** Incrementar dicho porcentaje gracias a la "Campaña de fomento de la RSE" entre nuestros proveedores

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	R.:No riesgo vulneración O.: -	R.:No riesgo vulneración O.: -	R.:Coherencia política RSE O.:Campaña fomento RSE proveedores	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • Principio 3

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



#### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido al tamaño de la compañía, no existe riesgo alguno de incumplimiento al derecho a la negociación colectiva. Además, gracias al entorno de confianza con nuestros empleados, todo ello se hace casi innecesario.



#### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Debido al tamaño y naturaleza de la empresa, la principal política de la compañía en relación con sus empleados se encuentra en el "Convenio Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable" al que se encuentra acogido.

Por otra parte, y debido al todavía pequeño tamaño de la organización y a su carácter plano, abierto y flexible, desde un primer momento ha facilitado la existencia de un entorno de trabajo en el que los empleados pueden solicitar información, consultar cualquier cuestión y tratar de negociar cualquier aspecto de su interés con la dirección, ya que no existe ningún tipo de jerarquía ni de formalismos al respecto.

*Objetivos:* Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos años.



#### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este



principio, durante el ejercicio. (P3C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Tal y como ya se ha explicado, debido al todavía pequeño tamaño de la organización y a su carácter plano, abierto y flexible, ESTRATEGA CONSULTING mantiene desde un primer momento un entorno de trabajo en el que los empleados pueden solicitar información, consultar cualquier cuestión y tratar de negociar cualquier aspecto de su interés con la dirección, ya que no existe ningún tipo de jerarquía ni de formalismos al respecto.

De este modo, y al margen de las reuniones/conversaciones puntuales con cada trabajador, a lo largo del año 2009 ha celebrado una "jornada de empresa" en la cual se ha aprovechado para "enviar" y "recibir desde" los empleados los intereses, expectativas y preocupaciones existentes.

*Objetivos:* Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos años.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Tal y como ya se ha explicado, la empresa cuenta con un organigrama totalmente plano y con una dinámica de funcionamiento interno que facilita un constante intercambio de opiniones (y consiguiente toma de decisiones) entre la dirección y cada empleado. Por otra parte, además del "acceso directo y continuo" a la dirección, también existen reuniones periódicas de coordinación interna (con toda o con parte de la plantilla) a través de las cuales se discuten y hace seguimiento de estas cuestiones.

*Objetivos:* Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos años.

### • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No factores riesgo	R.:Convenio Colectivo Sectorial + reuniones periódicas	R.:Reuniones internas periódicas	R.:Reuniones internas periódicas
	O.: -	O.:Encuesta clima laboral	O.:Encuesta Clima Laboral	O.:Encuesta Clima Laboral

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo forzoso para nada constituye un factor de riesgo dada la actividad desarrollada por ESTRATEGA CONSULTING, ya que se trata de un trabajo de oficina desarrollado en el marco de un país de la Unión Europea donde se salvaguardan por completo este tipo de cuestiones.

*Objetivos:* Continuar profundizando en la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y profesional: adquisición de nuevos equipos portátiles para teletrabajar, conexiones a Internet desde el hogar...

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Además de existir una regulación por convenio (y más específica por contrato) sobre el número de horas de trabajo, ESTRATEGA CONSULTING continúa facilitando como ejercicios anteriores todo tipo de medidas de conciliación a la carta para que cada empleado y según sus necesidades permanentes o puntuales pueda organizar la duración de su jornada laboral, seleccionar el lugar de trabajo (oficina o casa), escoger el momento de sus vacaciones o días libres. Para ello, la compañía proporciona también ordenadores portátiles, telefonía móvil de empresa... Por otra parte, también se estimula la realización de reconocimientos médicos que faciliten un adecuado control del estado de la plantilla en materia de salud.

*Objetivos:* Continuar profundizando en la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y profesional: adquisición de nuevos equipos portátiles para teletrabajo, conexiones a Internet desde el hogar...



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

*Respuesta:* SI



*Implantación:* De manera formal y específica, ESTRATEGA CONSULTING informa en todos sus contratos de trabajo sobre la naturaleza del empleo, el horario de trabajo, la remuneración...



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como ya se ha explicado, la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING le impiden por completo que el trabajo forzoso o bajo coacción constituya un factor de riesgo para la entidad. En consecuencia, tanto las normas de contratación como la política de conciliación o la de RSE manifestada a través de la adhesión al Pacto Mundial se configuran en el único refuerzo o salvaguarda adicional en este sentido.

En todo caso, durante el año 2009 se ha mantenido e incluso reforzado la "política de conciliación" de la empresa de cara a facilitar tanto las posibilidades de adaptar el horario laboral a las necesidades de cada trabajador, como la opción del teletrabajo e incluso la viabilidad de mantener una doble asignación de centro de trabajo para favorecer la proximidad al entorno familiar.

*Objetivos:* De cara a conocer con mayor detalle las impresiones de la plantilla al respecto, se pretende poner en marcha la encuesta de clima laboral que se encuentra pendiente desde hace un tiempo debido a las excepcionales circunstancias de estos últimos años.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En realidad, no existe ningún tipo de mecanismo formal para el control de las políticas de horarios, remuneraciones..., si bien es cierto que el entorno de confianza existente facilita la autonomía más absoluta a la totalidad de los profesionales de la empresa, lo cual lo hace innecesario.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.: Jornada y horario flexible, teletrabajo, reconocimientos médicos..., Conciliación, horario flexible, teletrabajo..., No constituye un factor de riesgo</p> <hr/> <p>O.: Ampliación medidas conciliación, Ampliación medidas conciliación</p>	<p>R.: Convenio Sectorial + Contratos de trabajo</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Conciliación</p> <hr/> <p>O.: Encuesta clima laboral</p>	<p>R.: Confianza + autonomía</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Como ya se ha explicado, la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING le impiden por completo que el trabajo infantil constituye un factor de riesgo para la entidad. En consecuencia, tanto las normas de contratación como la política RSE manifestada a través de la adhesión al Pacto Mundial se configuran en el único refuerzo o salvaguarda adicional en este sentido.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dada su naturaleza y ubicación geográfica, el trabajo infantil no se configura en absoluto como un factor de riesgo para la empresa, por lo que ESTRATEGA CONSULTING no cuenta con políticas formales y explícitas que lo prohíban. Como ya se ha indicado, únicamente las normas de contratación y el cumplimiento a los principios RSE manifestados a través de la adhesión al Pacto Mundial constituyen un refuerzo a dicha situación.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Tal y como ya se ha comentado, el trabajo infantil no se configura en absoluto como un factor de riesgo para la empresa, motivo por el cual ESTRATEGA CONSULTING no lleva a cabo actuaciones concretas en la



materia salvo la aplicación de las normas de contratación y el cumplimiento a los principios RSE manifestados a través de la adhesión al Pacto Mundial.

**Objetivos:** Dar a conocer los problemas del trabajo infantil (actuación pendiente de años anteriores debido a las excepcionales circunstancias de este período).

## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No factor riesgo O.: -	R.:Normas contratación + Adhesión Pacto Mundial O.: -	R.:Normas contratación + Adhesión Pacto Mundial O.:Difundir problemas trabajo infantil	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



#### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En teoría podrían darse situaciones de discriminación por motivo de género, raza, religión..., a la hora de contratar personal o a la hora de contratar servicios por parte de clientes, si bien lo cierto es que en la práctica se trata de una cuestión de bajo riesgo.

*Objetivos:* Continuar garantizando la equidad en los procesos de contratación, promoción y remuneración



#### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* A pesar de que ESTRATEGA actúa en este ámbito de diferentes modos, lo cierto es que no existe una política expresa en la materia. De hecho, el único pronunciamiento formal se debe precisamente a la suscripción de los principios del Pacto Mundial.



#### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

*Respuesta:* Si

*Implantación:* A lo largo del año 2009, se han materializado las siguientes acciones en relación con los principios



generales de ESTRATEGA CONSULTING en este ámbito:

- Revisión del modelo retributivo de la compañía para garantizar la equidad de la remuneración entre profesionales de igual categoría.
- A pesar de los "picos" de trabajo existentes se ha evitado por completo la externalización de la contratación a través de ETT's, optando por incorporar a plantilla a nuevos profesionales.
- Empleo de personas con discapacidad o medidas compensatorias: caso concreto de un colaborador con discapacidad física.
- Diversidad de género, también en puestos directivos: actual situación con dos puestos de dirección ocupados por una persona de cada sexo.

---

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La alta dirección de la compañía está conformada por una mujer y un hombre y la totalidad de la plantilla suele oscilar entre el 40% y el 60% en esta materia

*Objetivos:* Suscripción de los "Principios para el empoderamiento de la mujer – la igualdad es buen negocio", promovido por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESTRATEGA CONSULTING mantiene dicha información perfectamente actualizada (lo cual le resulta todavía relativamente sencillo debido a la reducida dimensión de la plantilla), la cual explicita a la hora de publicar sus cuentas anuales, además de en los informes de progreso del Pacto Mundial.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.: Riesgo bajo discriminación contratación</p> <hr/> <p>O.: Equidad en la contratación, promoción y remuneración</p>	<p>R.: Aplicación principios Pacto Mundial</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Equidad, estabilidad, inserción laboral, accesibilidad, diversidad..., Igualdad de oportunidades hombre-mujer</p> <hr/> <p>O.: Suscripción "Principios para el empoderamiento de la mujer"</p>	
<b>Varios grupos de interés</b>				<p>R.: Publicación cuentas + Informe de Progreso</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



#### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Debido a la actividad de ESTRATEGA CONSULTING, son limitadas las actuaciones que se pueden llevar a cabo en materia de prevención medioambiental. Sin embargo, y dado que la mayor parte del producto generado se encuentra constituido por ficheros informáticos o papel, se continúa con la iniciativa iniciada en ejercicios anteriores de incluir en todas las firmas de los correos electrónicos de la compañía un mensaje relacionado con "Antes de imprimir este mensaje, considere su responsabilidad con el medio ambiente", así como la acción específica de "reciclaje de papel" a través de contenedores diferenciados, de reutilización de papel usado y de reciclaje de tóner de impresora.

*Objetivos:* Puesta en marcha efectiva del sistema de recogida de pilas usadas que se encuentra pendiente de años anteriores (debido a las excepcionales circunstancias atravesadas)



#### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* En realidad, durante el año 2009 ha sido nulo el número de horas destinadas formalmente a campañas internas de educación ambiental

*Objetivos:* Iniciar el programa de sensibilización, información y formación ambiental (pendiente de ejercicios anteriores)

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Reutilización y reciclaje de papel, reciclaje del tóner... <hr/> O.: Recogida pilas usadas	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Como ya se ha comentado, dado el tipo de actividad desarrollado por ESTRATEGA CONSULTING, son escasos los riesgos ambientales existentes. Tan sólo lo relacionado con los posibles efectos de un exceso de consumo en materia de agua, electricidad, papel, tóner, pilas...

*Objetivos:* Minimizar el impacto ambiental a través de nuevas acciones de Reducción-Reutilización-Reciclaje



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En la actualidad, ESTRATEGA CONSULTING no dispone todavía de una política medioambiental explicitada de manera formal ni de manera independiente ni integrada en otras políticas. En este sentido, su única referencia en la materia proviene precisamente de los principios del Pacto Mundial.

*Objetivos:* Elaboración de un Código de Comportamiento Ambiental y/o de un Manual Ambiental para los trabajadores (pendiente de ejercicios anteriores).



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta:* SI



*Implantación:* - Reducción del consumo de energía: a través de la utilización de sólo la mitad de las fuentes de iluminación de las instalaciones, del uso de las opciones de "ahorro de energía" del equipamiento informático de la oficina, del apagado de la calefacción y aire acondicionado fuera del horario de oficina...

- Reciclaje y reutilización de papel.
- Gestión de la recogida del tóner de las impresoras.
- Utilización de tazas de cerámica en lugar de vasos de plástico para café, infusiones, agua, refrescos...



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad:* 3000

*Agua:* 24

*Papel:* 33000

*Implantación:* Dado que durante el año 2009, el consumo de ESTRATEGA CONSULTING ha sido el siguiente:

- Electricidad: 3.000 kw
- Agua: 24 m3
- Papel: 33.000 hojas

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:Bajo riesgo de ineficiencia energética y de consumos</p> <hr/> <p>O.:Minimizar impactos y maximizar eficiencia</p>	<p>R.:Principios del Pacto Mundial</p> <hr/> <p>O.:Código de Comportamiento Ambiental o Manual Ambiental</p>	<p>R.:Reducción- Reutilización- Reciclaje</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a la naturaleza y dimensión actual de ESTRATEGA CONSULTING, lo cierto es que no ha abordado de manera interna y por iniciativa propia ningún tipo de actuación para desarrollar o difundir el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Sin embargo, la compañía cuenta con una línea de consultoría en materia de "Tecnología y Gestión de la Innovación" que sí está participando en algunos proyectos que procuran dicho fin.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* En coherencia con lo anteriormente apuntado, ESTRATEGA CONSULTING no ha dedicado recursos al desarrollo y divulgación de tecnologías no agresivas con el medio ambiente. Al menos, no lo ha desarrollado de manera interna y por iniciativa propia, aunque sí participa a través de su línea de consultoría en "Tecnología y Gestión de la Innovación" en proyectos que incorporan directa o indirectamente dicha finalidad.

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Gestión Estratégica de la Innovación para terceros O.: -	



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Lo cierto es que, dada la reducida dimensión de la compañía, ESTRATEGA CONSULTING no ha llevado a cabo ningún tipo de diagnóstico específico para conocer las áreas de mayor riesgo de la entidad y el sector. En todo caso, entendemos que las más probables podrían ser las siguientes:

- Prácticas de sobornos realizadas por empleados o accionistas.
- Aceptación de obsequios y regalos de proveedores.

*Objetivos:* Realizar un diagnóstico específico en la materia (pendiente de años anteriores)



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Más allá de la adhesión al Pacto Mundial y consiguientemente del cumplimiento y apoyo al décimo principio contra la corrupción, ESTRATEGA CONSULTING no dispone de ningún tipo de política específica y formalmente explicitada en la materia.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

*Respuesta:* No



**Implantación:** En esta materia, la principal actuación que ESTRATEGA CONSULTING ha realizado durante el año 2009 ha sido, precisamente, la difusión de las políticas de la entidad contra la corrupción y extorsión vinculadas al cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial. En este sentido, y como ya se ha citado en ejercicios anteriores, dichos principios están siendo difundidos a través de los diferentes canales de información existentes con carácter interno (Intranet, tablón de anuncios...)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Difundido a través del "Tablón de anuncios" y las presentaciones comerciales:

- Empleados: 100 %
- Proveedores: 25 %
- Clientes: 25 %
- Subcontratistas: 50 %
- Sucursales/filiales: 100 %
- Socios empresariales: 50 %

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** ESTRATEGA CONSULTING no dispone de un sistema de gestión económico-financiero diseñado específicamente con la finalidad de garantizar la transparencia y el buen gobierno, si bien en la práctica el resultado es ese dado:

- Aplicación escrupulosa del PGC.
- Auditoría de cuentas independiente.
- Entorno de confianza con los accionistas.

### • Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.:Prácticas de soborno O.: -	R.:Pacto Mundial O.: -	R.:Difusión adhesión Pacto Mundial O.: -	
<b>Empleados</b>	R.:Bajo riesgo O.: -	R.:Pacto Mundial O.: -	R.:Difusión adhesión Pacto Mundial O.: -	
<b>Accionistas</b>	R.:Bajo riesgo O.: -	R.:Pacto Mundial O.: -	R.:Difusión adhesión Pacto Mundial O.: -	
<b>Proveedores</b>	R.:Aceptación de obsequios y regalos O.: -	R.:Pacto Mundial O.: -	R.:Difusión adhesión Pacto Mundial O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:PGC + Auditoría Cuentas Independiente O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo