



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Villafañe & Asociados Consultores



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Villafañe & Asociados Consultores

- *Dirección web:* www.villafane.com
- *Alto cargo:* Eduardo Moreno Amador, Director
- *Fecha de adhesión:* 16/05/2006
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* Consultoría y Auditoría
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Sociedad, Medio ambiente, Medios de comunicación
- *Países en los que está presente:* España, Chile y Argentina
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* - Publicación en la página del Pacto Mundial - Envío a todos los empleados - Publicación en la web de V&A
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Isabel López
- *Tipo de informe:* A

• Carta de Renovación del Compromiso

Villafañe & Asociados CONSULTORES

Madrid, Octubre de 2010



Estimados Señores:

Publicamos este año nuestro cuarto Informe de Progreso sobre la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial en Villafañe & Asociados a lo largo del año 2009. Estos principios conforman el contexto en el que se enmarcan nuestras acciones y complementan la ética y transparencia que tenemos incorporadas como valores corporativos.

La elaboración de nuestro Informe de Progreso supone siempre una reflexión sobre nuestros procesos y acciones y la valoración que hacemos de todas las iniciativas emprendidas para ofrecer un valor añadido a nuestros grupos de interés. Dentro de nuestro ámbito de actividad, pretendemos contribuir al desarrollo sostenible de nuestro entorno, no sólo en cuanto a la connotación medioambiental de la sostenibilidad, sino también en su acepción social y económica.

Así en este año, y en relación con el principio 1, hemos impulsado la creación de Innovarh®, un foro de innovación en el área de la gestión de recursos humanos, conscientes de que las mejores prácticas en este ámbito impulsan una mejora en la calidad de los procesos empresariales y una mayor satisfacción y crecimiento de las personas.

No hemos descuidado nuestros avances en cuanto a los principios 7 a 9, habiendo redactado y difundido un Decálogo de Buenas Prácticas Medioambientales que ha contribuido a profundizar en nuestra cultura de sensibilidad medioambiental, como demuestra la reducción en nuestros consumos a lo largo de este año y la mejora en la gestión de los residuos generados.

El presente Informe no es sólo una herramienta de evaluación de nuestro desempeño y un ejercicio de comunicación y transparencia con todos aquellos que podáis estar interesados, sino también la reafirmación de nuestra adhesión al Pacto Mundial y nuestra intención de seguir trabajando en su extensión, implementación y mejora.

Atentamente



Eduardo Moreno Amador
Socio Director

• 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.



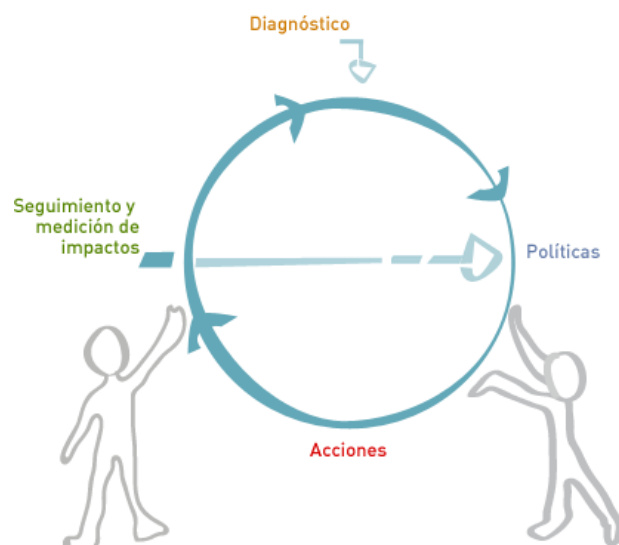
ACCIONES

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? (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El concepto de responsabilidad social corporativa como el buen comportamiento de la empresa con todos sus públicos está integrado en Villafañe & Asociados como parte de nuestra estrategia empresarial y alineado con nuestros objetivos de negocio.

Mediante el control de la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial, definimos nuestros principales riesgos en materia de derechos humanos y los puntos de mejora con cada uno de nuestros stakeholders.

Empleados: Nuestro principal objetivo con este público clave para V&A, es garantizar el trato digno y respetuoso, creando un entorno de trabajo seguro y saludable donde los empleados se desarrollen como profesionales y personas, mediante su motivación, formación y reconocimiento en igualdad de oportunidades

Así mismo, difundimos y promovemos esta actitud de respeto por los derechos humanos y el medio ambiente, entre nuestros proveedores en la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad.

Clientes: La misión de Villafañe & Asociados de fortalecer constantemente nuestro capital intelectual para seguir ofreciendo a nuestros clientes soluciones innovadoras que resuelvan sus necesidades profesionales de manera honesta y realista, nos lleva a extender hasta este público nuestro rigor en la garantía de los derechos humanos, a través del trabajo que desarrollamos para ellos.

Objetivos: - Redactar un código ético corporativo, propuesta aprobada en 2009.

- Link en los contratos de la página del pacto mundial.
- Abrir vías de colaboración con las ONG.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos está expresado y puesto en relieve en la declaración de nuestra visión, misión y valores. http://www.villafane.info/index.php?section=vision_mision_valores

La adhesión a iniciativas como el Pacto Mundial y la evolución en la implementación de sus principios, es también inspirador de nuestra conducta y relaciones.

Así mismo, mediante la Carta de Derechos del Cliente expresamos, de forma clara y por escrito, nuestro compromiso con los clientes de respeto, dedicación y confidencialidad, así como nuestro compromiso con los derechos humanos. <http://www.villafane.info/index.php?section=cartadederechos>

Desde finales de 2008, se ha implementado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado tras una fase de diagnóstico, por cuya aplicación, cumplimiento y actualización vela una de las trabajadoras de V&A formada a tal efecto y especializada en la materia.

En 2009 también, y como prelude de la redacción de una política de mayor alcance, se ha difundido entre los empleados un Decálogo de Buenas Prácticas Medioambientales. Este manual contribuye a la sensibilización interna en el respeto a nuestro entorno, optimización en el uso de los recursos en nuestra actividad diaria y construcción de una cultura de sostenibilidad que se refleja en todas nuestras relaciones con los grupos de interés.

Objetivos: – Redactar un código ético corporativo que profundice en los principios éticos y valores de la compañía, ampliando su alcance, para el primer trimestre de 2010.

- Inclusión de los principios del pacto mundial en la página web de V&A
- Inclusión de los 10 principios del Código de Conducta en los contratos de los empleados.
- Redactar una Política Medioambiental

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de presentar a cada cliente la Carta de Derechos del Cliente en el momento de iniciar la relación profesional para informarle de nuestro compromiso con la transparencia, confidencialidad, dedicación y satisfacción de sus necesidades, el documento está publicado en la Web de la compañía.

Asimismo, nuestros valores corporativos y el Código de Conducta se difunden interna y externamente, ya que tenemos la obligación explícita de informar a todos nuestros clientes y colaboradores sobre las variaciones de dicho Código. Cada consultor de la firma posee un ejemplar del Código de Conducta y mediante las comunicaciones internas se insiste en la difusión de los principios éticos y las responsabilidades de los empleados y socios.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Por otro lado, nuestros contratos incluyen un acuerdo de confidencialidad adicional que detalla las garantías de seguridad en el tratamiento de información sensible o de datos personales.

En Villafañe & Asociados el feedback y la aceptación del cliente en las diferentes fases del proyecto es imprescindible y por eso, cada cliente tiene asignado un consultor responsable del proyecto que mantiene un contacto permanente con él.

En 2009 se han incorporado nuevos profesionales a la compañía, de manera que estandarizamos un Manual de Acogida que contiene los documentos internos más relevantes, libro de estilo y código de conducta.

En cuanto a la relación con nuestros proveedores, siempre se solicitan al menos dos presupuestos para cubrir las necesidades de la compañía y ante igualdad de ofertas económicas, se aplican criterios sociales o medioambientales para determinar la elección. Así ha sucedido con el proveedor de papelería, optando por aquel que nos garantizaba los materiales más ecológicos y la recogida y gestión de consumibles.

Somos parte activa de diferentes foros y prestigiosas instituciones de responsabilidad social, donde ponemos en común diferentes prácticas y avances con otras entidades y a su vez colaboramos y participamos en la implementación de nuevas prácticas o métodos de seguimiento más exhaustivos, por ejemplo a través de Global Reporting Initiative, organización de la que somos Organizational Stakeholder o como miembros activos de Accountability.

Villafañe & Asociados ha sido uno de los impulsores del think tank Innovarh® liderado por Siemens y la escuela de negocios, Esade. Este foro pretende ser un espacio de conocimiento en el que se pongan en común las mejores prácticas en innovación en el ámbito de los recursos humanos, con el objetivo de estimular la capacidad creativa de las empresas españolas y la mejora en sus procesos. En 2010 comenzó su andadura, convocando sesiones sobre diferentes temáticas.

Villafañe & Asociados es también socio de la Asociación Española del Pacto Mundial, Asepam, en cuyas mesas cuadras y actividades figura como asistente y, ocasionalmente, participante.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Informe de Progreso es una de las principales herramientas que utilizamos para analizar nuestra evolución en cada uno de los principios y por extensión, este ejercicio nos facilita el diagnóstico del desempeño de nuestro compromiso con los derechos humanos.

Objetivos: Estamos trabajando en la elaboración de un método de evaluación de nuestros servicios por parte de los clientes que prevemos lanzar en diciembre de 2010.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Al entrar a formar parte del equipo de Villafañe & Asociados, cada empleado recibe dentro de su



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Manual de Acogida, un ejemplar del Código de Conducta, así como de los valores corporativos de la empresa y Carta de Derechos del Cliente. Estos documentos están disponibles además en la web y tanto la visión como la misión y valores se encuentran visibles en distintos puntos de nuestra sede corporativa.

Todos los empleados son informados de la elaboración del Informe de progreso y participan en él aportando la información de la que disponen. Una vez publicado el informe, se envía a toda la plantilla.

Las comunicaciones internas provenientes de la alta dirección, insisten en la difusión de los principios éticos y las responsabilidades de los empleados y socios, que todos suscriben al entrar en la compañía.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	<p>R.: Trato Desigual /Falta de Transparencia/No confidencialidad</p> <p>O.: Trabajar honestamente garantizando al cliente la satisfacción de sus necesidad</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Código de Conducta/- Pacto Mundial/- Carta de Derechos del Cliente</p> <p>O.: Inclusión de los principios del pacto mundial en la web de V&A/Código Ético</p>	<p>R.:Difusión Carta de Derechos del Cliente/Acuerdo Confidencialidad/Asignación consultor</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: Encuesta de Satisfacción</p>
Empleados	<p>R.: Discriminación en selección y política retributiva/Condiciones de trabajo seguras y saludables</p> <p>O.: Crear un entorno de trabajo seguro y saludable</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Pacto Mundial/- Código de Conducta/- Plan de Prevención</p> <p>O.: Inclusión Código de Conducta en contratos</p>	<p>R.:Difusión documentos internos/Dossier de Acogida</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>
Proveedores	<p>R.:Selección discriminatoria o desigual</p> <p>O.:Establecer un marco para la contratación, fomentar el diálogo y la cercanía e</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Pacto Mundial/- Código de Conducta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Solicitud de varias propuestas/Criterios sostenibilidad</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>
ONG y Comunidad RSC	<p>R.:Falta de Transparencia</p> <p>O.:Mantener una actitud abierta de diálogo y abrir vías de colaboración con ONG</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Pacto Mundial/- Código de Conducta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:No contamos con una acción concreta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>
Sociedad	<p>R.:Incumplimiento de la legislación/No contribuir a su mejora y desarrollo</p> <p>O.:Cumplir las obligaciones legales y revertir conocimiento a la universidad</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Pacto Mundial/- Código de Conducta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Participación activa en eventos/Integrantes de foros e instituciones</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>
	R.:No respetar nuestro	R.: Misión, Visión y Valores/- Pacto		



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Medio ambiente	<p>R.:Promover una cultura corporativa medioambientalmente respetuosa</p> <p>O.:Promover una cultura corporativa medioambientalmente respetuosa</p>	<p>Mundial/- Código de Conducta/- Decálogo de Buenas Prácticas</p> <p>O.:Política Medioambiental</p>	<p>R.:Contratación con criterios medioambientales</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>
Medios de comunicación	<p>R.:Falta de Transparencia e información sesgada o manipulada</p> <p>O.:Mantener relaciones fluidas sobre nuestro trabajo y fomentar la colaboración</p>	<p>R.: Visión, Misión y Valores/- Pacto Mundial/- Código de Conducta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:No contamos con una acción concreta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.: Pacto Mundial</p> <p>O.: -</p>

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. (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No hemos realizado un inventario de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos de nuestros proveedores, si bien, al ser una PYME, prácticamente el 80% de nuestros proveedores también lo son.

Esto nos lleva a primar la contratación de proveedores locales y cercanos a nuestras sedes, lo que hace que podamos asimilar sus riesgos a los nuestros en materias tales como derechos laborales, trabajo forzoso o infantil, corrupción...

Desde 2008 Villafañe & Asociados ha favorecido a aquellas empresas firmantes del Pacto Mundial, en igualdad de condiciones económicas en las propuestas. El 20% de nuestros proveedores pertenecen al grupo de grandes empresas nacionales o internacionales, que sí están adheridas al Pacto Mundial y certificadas, tanto en calidad como en gestión medioambiental, pero muchas de las pequeñas empresas con las que nos relacionamos aún desconocen las ventajas de adherirse al pacto.



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? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos una política de compras formalizada, pero el concepto de la sostenibilidad y responsabilidad a la hora de seleccionar a nuestros proveedores sí está integrado en nuestra cultura.

Procuramos elegirlos no sólo con criterios de eficiencia económica, sino valorando también si tienen implementados procesos responsables, están certificados o son firmantes del Pacto Mundial.

Ante cada necesidad de V&A se solicitan al menos dos presupuestos y ante igualdad en la oferta económica, se toma la

decisión en función de criterios de sostenibilidad social o medioambiental.



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: Aun no existiendo una política formal de compras, la cultura de la sostenibilidad está arraigada en nuestro modo de hacer las cosas, de modo que los proveedores son seleccionados con criterios sociales y medioambientales, además de económicos.

Así, en 2009, el material de oficina nos es suministrado por una empresa local, cercana a nuestra sede, para eliminar el impacto del transporte que generaba nuestra relación con una multinacional, así como la contribución a la mejora del empleo en la ciudad en la que desarrollamos nuestras actividades. Además, este proveedor, nos garantiza el suministro y recogida selectiva de los consumibles y demás materiales con necesidades específicas de reciclaje.



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: 20 %

Implantación: Como ya hemos explicado, no tenemos ningún sistema de identificación de las certificaciones que poseen nuestros proveedores, pero calculamos que aproximadamente un 20% de los mismos, que son grandes empresas, sí están certificados en procesos de calidad o medioambiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Clasificación por tamaño y área	R.:Criterios económicos y de sostenibilidad	R.:Proveedor de material de oficina	
	O.: -	O.: -	O.: -	

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. (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: La libre afiliación, política y sindical es total y se respeta la representación legal que los propios trabajadores estimen oportuno. Todo lo relativo a las relaciones laborales en nuestra organización se ajusta a lo regulado en el XIII Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable y con un total respeto al Estatuto de los Trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La plantilla de Villafañe & Asociados la forman once consultores más cinco consultores asociados que colaboran de manera continuada en proyectos de la firma. Además los socios se encuentran integrados en las funciones ejecutivas de la compañía. Esta estructura interna se caracteriza por ser muy flexible y poco jerarquizada donde se promueve el diálogo y la participación de todos los empleados. Cualquier tipo de decisión corporativa relevante es trasladada a todos los miembros de la firma.

Los canales utilizados son el correo electrónico, reuniones informales y periódicas sobre la marcha de cada proyecto y situación de cada empleado.



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. (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dada nuestra estructura y la flexibilidad y accesibilidad de la comunicación interna, no existen órganos de representación de los trabajadores, sin perjuicio de que el derecho de asociación y representación sindical quede garantizado.

Como ya hemos explicado, los temas relevantes que afecten a la marcha de la empresa, son comunicados a los empleados a través de los canales de que disponemos cuya inmediatez es absoluta.

La comunicación interna es fluida y constante, valorándose por la dirección las iniciativas de los empleados para la mejora de procesos corporativos, sus opiniones y sugerencias. Así se abren nuevas líneas comerciales tras innovaciones y propuestas realizadas por los empleados, se incorporan nuevos proveedores más eficientes o se agrupan los equipos de trabajo.



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: La cultura empresarial de Villafañe & Asociados y su condición de Pyme facilitan los sistemas informales de comunicación interna y favorecen una política de puertas abiertas y de confianza mutua por lo que cada empleado plantea sus preocupaciones o sugerencias de mejora. No obstante, existen una serie de herramientas sistematizadas que garantizan la accesibilidad y la comunicación bidireccional entre directivos y empleados:

- Reuniones quincenales en las que participan tanto los socios consultores como el resto de consultores y empleados de la compañía. El objetivo de estas reuniones es realizar un seguimiento de los proyectos, conocer las preocupaciones de cada persona y optimizar la asignación de recursos y personas por proyecto.
- Correos electrónicos internos con información sobre la compañía, abiertos a la participación.
- Boletín de difusión de información corporativa y del sector, de suscripción para los clientes y recepción automática para todos los empleados (Observatorio de Intangibles)

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay factores de riesgo	R.:Reuniones formales e informales	R.:Participación en la estrategia empresarial	R.:Sistemas informales/ Reuniones periódicas/ Correos Electrónicos/ Observatorio de Intangibles
	O.: -	O.: -	O.: -	O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 forzado o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo en nuestro caso. Respetamos la legislación vigente en cada uno de los países en los que trabajamos y todas las normas internacionales relativas a condiciones laborales y derechos humanos en general.

¿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: Intentamos fomentar iniciativas que mejoren las condiciones de nuestros empleados y el atractivo de los puestos de trabajo:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida de una hora de margen.
- Jornada continua todos los viernes del año, quedando las tardes libres y en verano, desde el mes de julio hasta septiembre.
- Teletrabajo, practicado de manera habitual por cinco de nuestros empleados y puntualmente por el resto de la plantilla.
- Cuatro de nuestros empleados disponen de blackberry para mejorar su acceso al correo electrónico, sin necesidad de su presencia en la oficina.
- Se concede flexibilidad horaria a todos los empleados para realizar gestiones personales.
- Además, una de nuestras trabajadoras se encuentra en régimen de reducción de jornada por cuidado de hijos.



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: Nos regimos por el XIII Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación,

organización de empresa y contable y por el Estatuto de los Trabajadores en todas sus disposiciones. El marco básico sobre la jornada laboral y el salario se encuentra en los contratos suscritos con cada uno de los empleados.

Todos los empleados son informados sobre la jornada laboral, la política de vacaciones, la remuneración salarial y otros beneficios, así como de los criterios de evaluación a través del contrato y de todos los canales de comunicación descritos en el P3/C4/1 ("Seguimiento y Medición de Impactos del Principio 3).

Se evita cualquier tipo de discriminación y todos los empleados reciben salarios adecuados a su puesto de trabajo, responsabilidades y trayectoria profesional.

En cuanto a la jornada laboral, es igual para todos los empleados, exceptuando a los becarios que se ajustan al máximo permitido por sus universidades y a la trabajadora con reducción de jornada.



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: No existe en Villafañe & Asociados riesgo de trabajo forzado ni realizado bajo coacción, como hemos declarado en el P4/C1/1, en ninguna de nuestras sedes.

Por eso las acciones que podemos describir en relación con este principio son aquellas mejoran el entorno y las condiciones de trabajo de nuestros empleados y que ya hemos enumerado en el P4/C2/1:

- Teletrabajo para algunos de los empleados
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida
- Jornada continua los viernes y meses de verano
- Facilidades para disponer de tiempo para resolver gestiones personales
- Reducción de jornada
- Cheques restaurant



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: No tenemos mecanismos específicos de control de los horarios o las medidas de conciliación de las que disfrutaban nuestros empleados. Nos regimos en este aspecto por nuestra cultura corporativa que, marcada por nuestros valores, da primacía a la responsabilidad sobre la tarea que cada uno tiene encomendada. La flexibilidad horaria

en la entrada y salida y la posibilidad del teletrabajo, de manera habitual para unos y puntual para el resto, equilibran y garantizan el cumplimiento de nuestras horas de trabajo y su no interferencia en la vida personal.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgo de trabajo forzoso, Teletrabajo/ Flexibilidad horaria/ Jornada continua/ Reducción de Jornada <hr/> O.: -	R.:Contratos laborales/ Convenio Colectivo/ Estatuto de los Trabajadores <hr/> O.: -	R.:Teletrabajo/ Flexibilidad horaria/ Jornada continua/ Reducción de Jornada <hr/> O.: -	R.:Valores Corporativos <hr/> O.: -

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: Dada la actividad que desarrollamos en Villafañe & Asociados y el marco legal y geográfico en el que nos movemos, el trabajo infantil no es un riesgo en nuestras operaciones. Cumplimos y velamos por hacer cumplir la legislación laboral vigente nacional e internacional, así como cualquier otra de protección de los derechos de la infancia.

En el caso de nuestros clientes, trabajamos para compañías en las que el trabajo infantil sí es un factor de riesgo. Nuestra labor como consultores en estos casos, incluye el diseño de acciones que contribuyan a la vigilancia y erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Si bien no existe un documento formal y explícito sobre el trabajo infantil, la obligación de ser estrictos en el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia laboral y de protección de los derechos de la infancia es conocida por todos los empleados.

Como hemos diagnosticado, el trabajo infantil no es un riesgo de la actividad de Villafañe & Asociados. En cualquier caso, el escrupuloso cumplimiento de la legislación sí es una característica de nuestra cultura corporativa.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: Otros

Implantación: Al no ser el trabajo infantil un riesgo en nuestra actividad directa, no hemos implementado acciones concretas para su erradicación, más allá de cumplir con la legislación nacional e internacional vigente.

Como ya hemos comentado en el Diagnóstico, en el indicador P5/C1/1, algunos de nuestros clientes sí tienen identificado el trabajo infantil como un riesgo. En estos casos, nuestro trabajo se dirige a identificar el riesgo e implementar acciones para su minimización, de manera que desde nuestra esfera de influencia, proponemos soluciones tendentes a proteger a la infancia y sus derechos.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgo de trabajo infantil	R.:Valores corporativos y cultura empresarial	R.:No hay riesgo de trabajo infantil	
	O.: -	O.: -	O.: -	

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: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados basamos todas nuestras acciones en la no discriminación ante la diferencia. Como en otros temas clave, partimos de la base de un escrupuloso cumplimiento de la legalidad, pero además es inherente a nuestra cultura corporativa la igualdad de oportunidades, valorándose exclusivamente la idoneidad profesional a la hora de cubrir nuevos puestos o realizar promociones internas. De hecho, nuestra plantilla se compone en un 90% de mujeres y ocupan un 40% en la alta dirección.

Como parte de nuestra responsabilidad en este tema, pretendemos extender esta visión hacia nuestros clientes, ofreciendo soluciones que respeten este principio, como es la implementación de Planes de Igualdad. Además, a través de nuestro trabajo y de nuestra relación con los medios de Comunicación, fomentamos el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y la adopción de una actitud abierta y no discriminatoria.



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: SI

Implantación: En Villafañe & Asociados tenemos convenios firmados con la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Jaume I de Castellón y la EOI para colaborar en un programa de becas desde hace más de cinco años. Estudiantes de ambas universidades han colaborado con nosotros en períodos de entre seis meses y un año y alguno de ellos se ha incorporado a la plantilla fija de la compañía al acabar sus estudios. Mediante este programa pretendemos colaborar en la formación de los futuros profesionales de nuestro sector y dar una oportunidad de empleo a los jóvenes.

También se ha incorporado a la plantilla una persona de más de 45 años, no porque pueda pertenecer a un determinado

colectivo con dificultades de inserción laboral, sino por su demostrada valía que es lo que en Villafañe & Asociados evaluamos al contratarla.

Objetivos: En la redacción del nuevo Código Ético se añadirá una cláusula concreta sobre la no discriminación para darle fuerza escrita a esta norma de comportamiento consuetudinario.



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A parte de las acciones comentadas en el P6/C2/1, programa de becas y contratación de una persona mayor de 45 años, no hemos realizado más acciones en relación a la abolición de prácticas discriminatorias. La base de todas nuestras relaciones profesionales es la no discriminación ante la diferencia. Tanto la contratación como la promoción del personal de V&A se realiza de acuerdo a la valía de cada candidato y su adecuación a los requisitos del puesto a desempeñar sin tenerse en consideración aspectos como la raza, religión, edad, género, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o estado civil.

Se fomenta por igual entre todos los empleados la asistencia a cursos y seminarios que ayuden al mejor desempeño de sus funciones. El único elemento decisorio es la materia del curso impartido, asignándosele al trabajador directamente relacionado con ella y siendo más de uno, se facilita la asistencia de todos ellos, simultánea o progresivamente.

¿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: Como hemos venido comentando en los anteriores indicadores, la igualdad entre hombres y mujeres es una máxima para nosotros, ya que en los procesos de selección se cumple escrupulosamente la legislación vigente en esta materia y los candidatos son evaluados de acuerdo a su formación, capacidad y aptitud para el puesto, de manera objetiva y transparente.

La composición de nuestra plantilla y del equipo directivo muestra que, como resultado de aplicar este principio de igualdad y no discriminación, aproximadamente un 90% de los empleados son mujeres y alrededor de un 40% del equipo directivo.

Puede consultarse el staff y estamento directivo en la web de Villafañe & Asociados <http://www.villafane.info/index.php?section=staff>



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: El organigrama y la composición de la plantilla son conocidos por todos los empleados y por el resto de públicos con los que nos relacionamos, ya que se encuentran en nuestra web corporativa.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Igualdad de oportunidades O.: -	R.:Programa de Becas O.: -	R.:Programa de becas/ Persona mayor de 45 años, Igualdad de Oportunidades O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Web Corporativa O.: -

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: El enfoque preventivo que hemos adoptado en Villafañe & Asociados se materializa en la concienciación de todos nuestros empleados. Mediante la información y los consejos sobre el uso eficiente de los recursos, pretendemos crear una cultura de respeto al medio ambiente que cale en toda la plantilla.

En 2009 se reforzó esta cultura de responsabilidad medioambiental, con la redacción y difusión de un Decálogo de Buenas Prácticas medioambientales que ha llegado a todos los empleados. Recoge formalmente actitudes que ya se venían practicando y profundiza en información y normalización de acciones medioambientalmente respetuosas.

El correo electrónico es el medio utilizado para dar difusión a este Decálogo, así como para enviar mensajes a toda la plantilla sobre asuntos relacionados con el medio ambiente y nuestro desempeño: noticias relevantes, estadísticas y estudios, ideas de mejora en nuestras acciones cotidianas de consumo y uso de recursos...

Para reforzar el Decálogo de Buenas Prácticas, existen avisos informativos colgados en las impresoras y puntos de recogida selectiva de residuos, recordando a todos los compañeros su correcto uso y finalidad.

En marzo de 2009 nos sumamos a la iniciativa de WWF Adena, "La hora del planeta". Esta convocatoria tiene alcance mundial y en ella, empresas, instituciones de todo tipo, administraciones públicas y particulares, se unen en el compromiso de no utilizar luz eléctrica durante una hora, reduciendo su consumo energético al mínimo. Viene realizándose desde 2007 y se celebra el último domingo de marzo anualmente.

Objetivos: Los contratos y facturas serán realizados en papel reciclado.



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: 0

Implantación: Si bien no tenemos desarrollado un programa de formación medioambiental específico para los empleados, sí llevamos a cabo comunicaciones informales sobre el tema que amplían los conocimientos de la plantilla y fomentan una actitud medioambientalmente responsable. Además del Decálogo de Buenas Prácticas que ha sido comunicado y entregado a cada uno de los trabajadores.

Las acciones son las descritas en el P7/C1/1: Decálogo de Buenas Prácticas, correos electrónicos con información relevante sobre medio ambiente y consejos para el uso eficiente de los recursos.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Decálogo de Buenas Prácticas/ Materiales de Oficina O.:Contratos y facturas en papel reciclado	

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: SI

Implantación: La actividad que llevamos a cabo no produce un alto impacto en el medio ambiente, pero aunque éste sea mínimo, hay algunos temas cuya gestión nos concierne:

- El consumo de recursos y materias primas en nuestra actividad cotidiana: papel, energía y agua.
- La gestión de los residuos que producimos: cómo minimizarlo y cómo tratarlos una vez producidos.
- Las emisiones de CO2 resultantes de nuestros desplazamientos.



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 2009, como ya hemos explicado, redactamos y publicamos un Decálogo de Buenas Prácticas que recoge el posicionamiento de Villafañe & Asociados ante la protección del medio ambiente y aglutina las mejores prácticas a realizar en nuestra actividad diaria.

De momento no tenemos integrado ningún sistema de gestión ambiental formalizado, a pesar de que sí realizamos tareas propias de un sistema, de manera informal: hemos identificado cuáles son nuestros impactos medioambientales y las áreas en las que debemos mejorar nuestro desempeño; medimos nuestros consumos mes a mes para poder llegar a tener series comparables anuales y establecer objetivos de mejora; facilitamos el trasvase de información y buenas prácticas a todo el equipo para favorecer una cultura de respeto al medio ambiente, etc.



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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Consumo de recursos y materias primas:

- Medición mensual de los consumos de agua, electricidad y papel.
- Tenemos implantada una “Política de Luces Apagadas”, por la que tanto ordenadores como luces no quedan encendidos al dejar de estar en uso.
- Nos hemos conectado a la World Community Grid, de manera que en períodos cortos (por ejemplo la hora de comer, una reunión,...), el ordenador es usado por una red internacional que aprovecha la memoria y potencia de los pc's particulares para la realización de investigaciones científicas: sida, cáncer, etc.
- El papel es usado por las dos caras y reutilizado.

Gestión de Residuos:

- Recogida selectiva de residuos (orgánicos, envases, papel, vidrio)
- Se usan tóner ecológicos en las impresoras, que posteriormente son reciclados por una empresa autorizada.
- El papel usado es después reciclado por una empresa autorizada.

Emisiones de CO2 producidas en desplazamientos:

- Sistema de videoconferencia poder sustituirlo por viajes en avión y desplazamientos a otras ciudades o países.
- Jardinería natural en toda la oficina.

Objetivos: Hacer los contratos y facturas en papel reciclado



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 19881

Agua: 0,19

Papel: 7,23

Implantación: Electricidad: 19.881 Kw/año

Agua: 0,19 litros/empleador y día

Papel: 7,23 folios/empleador y día

La medición que empezamos a llevar a cabo en 2008, nos ha facilitado la obtención de series anuales comparables, lo que nos permite marcar objetivos realistas de consumo y evaluar el resultado de las medidas implantadas.

Respecto al año anterior, hemos reducido el consumo de electricidad y drásticamente el de agua: la medida implantada el año

anterior de purificar el agua del grifo ha dado mayor racionalidad a nuestro consumo.

Sólo en el papel hemos aumentado nuestro consumo como consecuencia del aumento del plantilla

Objetivos: Continuar realizando las mediciones de consumos

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Consumo de recursos/ Gestión de residuos/ Emisiones CO2 <hr/> O.: -	R.:Decálogo de Buenas Prácticas <hr/> O.: -	R.:Consumo de recursos y materias primas/ Gestión de Residuos/ Emisiones de CO2 <hr/> O.:Hacer los contratos y facturas en papel reciclado	

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: SI

Implantación: En nuestra actividad diaria, procuramos ir sustituyendo las tecnologías o medios a nuestro alcance por aquellas que sean más respetuosas con el medio ambiente y no mermen la calidad de nuestro trabajo:

§ Utilizamos dispositivos USB en las presentaciones a clientes para minimizar el uso de papel y cd's, por ser la alternativa que menos residuos produce y más reutilización permite.

§ Se usan tóner ecológicos en las impresoras, que posteriormente son reciclados por una empresa autorizada.

§ Colaboración en el proyecto World Community Grid para aprovechar la energía de nuestros ordenadores en investigaciones científicas y médicas de prestigiosas instituciones del conocimiento.

§ Sistema de purificación del agua del grifo para reducir el espacio de almacenamiento, los envases y el consumo.

§ Utilización de bombillas de bajo consumo en nuestras sedes.

§ Sistema de videoconferencias como apuesta por la movilidad sostenible, replanteándonos un sistema empresarial que reduzca desplazamientos que consumen cada vez más tiempo, energía y recursos.



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: No tenemos cuantificado este dato, de momento. Contablemente están registrados todos los gastos derivados de implementar las acciones anteriormente mencionadas, pero aun no hemos desglosado esas cantidades para analizarlas como una inversión medioambiental.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: innovaciones tecnológicas <hr/> O.: -	

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: No hemos realizado un diagnóstico para detectar las áreas de mayor riesgo de corrupción en nuestra actividad, aunque somos conscientes de que es en nuestra relación con clientes, con proveedores y con medios de comunicación donde tenemos que reforzar la transparencia e independencia que garantizamos a través de nuestros valores (http://www.villafane.info/index.php?section=vision_mision_valores), Código de Conducta y Carta de Derechos del Cliente (<http://www.villafane.info/index.php?section=cartadederechos>)

La honestidad que define nuestro trabajo marca la línea de conducta con todos nuestros públicos, creando relaciones claras y transparentes, no sólo para ambas partes, si no para cualquier tercero interesado directa o indirectamente en ellas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el anterior indicador, P10/C1/1 hemos hecho referencia a nuestro Código de Conducta y Carta de Derechos del Cliente además de nuestros Valores Corporativos que enmarcan el desempeño de nuestras actividades. Contamos también con el Pacto Mundial como marco y directriz en la que desarrollar nuestra actividad.

No conforman en sí mismo una política explícita de nuestra postura ante la corrupción, pero apuntan a la transparencia, independencia y honestidad como la base de todas nuestras relaciones. Implícitamente marcan nuestro rechazo a cualquier práctica abusiva de corrupción, soborno o extorsión y nuestro compromiso con las buenas prácticas contractuales de todas las relaciones entabladas con nuestros públicos de interés.



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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro rechazo a las prácticas de corrupción y nuestro compromiso con la transparencia en todas nuestras relaciones, nos llevó a comenzar en 2008 con auditorías de gastos del personal en la gestión de sus proyectos. En 2009 estas auditorías se han seguido realizando, de manera que el Administrador Único de nuestra compañía debe autorizar los viajes y supervisar los gastos de representación de los consultores.

Respecto a nuestros clientes, nuestro compromiso de honestidad llega incluso a reconocerles en su Carta de Derechos, la posibilidad de rescindir el contrato unilateralmente, en caso de no estar satisfechos con nuestros servicios.

Nuestra relación con líderes de opinión, con mayor razón si se trata de personas relacionadas con el estamento político, es siempre transparente, objetiva y de tipo intelectual en el marco de nuestras investigaciones y estudios.

Si bien no hacemos donaciones a entidades del tercer sector, sí hemos trabajado para ellas con tarifas especiales reducidas como parte de nuestro compromiso con la labor desarrollada por el tercer sector, pero siempre bajo una relación contractual regulada, haciéndose todos los pagos de acuerdo a las leyes y trámites ordinarios.

Objetivos: En el Código Ético de próxima redacción, se incluirá una declaración expresa sobre el posicionamiento de la compañía en este ámbito, reforzando el contenido de nuestro valor corporativo de transparencia e integridad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés 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: El 100% de nuestros grupos de interés conocen nuestros Valores Corporativos, Carta de Derechos del Cliente y Código de Conducta. Todos estos posicionamientos de Villafañe & Asociados se hacen públicos a través de la web, en nuestros contratos y son distribuidos internamente entre los empleados.

¿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: SI

Implantación: El sistema de gestión económica instaurado en Villafañe & Asociados cumple escrupulosamente con la legalidad vigente en materia contable y de rendición de cuentas.

Nuestro sistema financiero es asesorado y supervisado por profesionales de reconocido prestigio que ajustan nuestro desempeño económico a todas las exigencias legales que nos son de aplicación, incluyendo nuestra obligación de rendir cuentas y publicar resultados, accesibles para cualquier parte interesada.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Transparencia, independencia, valores corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:Rescisión unilateral de contratos O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
Empleados	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:Auditorías de gastos de personal O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
Proveedores	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:Transparencia O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
ONG y Comunidad RSC	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:Colaboración y tarifas especiales O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
Sociedad	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:Relación intelectual con líderes de opinión O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
Medio ambiente	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial O.: -	R.:No contamos con una acción concreta O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Medios de comunicación	R.:Transparencia, Independencia, Valores Corporativos <hr/> O.: -	R.:Código de Conducta/ Pacto Mundial <hr/> O.: -	R.:Relación intelectual con líderes de opinión <hr/> O.:Declaración expresa sobre corrupción en Código Ético	
Varios grupos de interés				R.:Legalidad Vigente y asesoría de profesionales <hr/> O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo