



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

1A Consultores, S. Coop.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: 1A Consultores, S. Coop.

- *Dirección web:* www.1aconsultores.com
- *Alto cargo:* Jose Luis Ibañez Maraña, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 21/07/2009
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* Prestación de servicios de consultoría de gestión, dirección y estrategia empresarial
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Comunidades locales, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* 1A Consultores
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se difunde a los trabajadores y sus grupos de interés a través de la página web de Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 17 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Jose Antonio Mateos Vara
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

Carta de renovación de compromiso con el Pacto Mundial

Valladolid, a 8 de octubre de 2010

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

El proyecto empresarial iniciado por **1A CONSULTORES**, S. Coop. en 2007, supone la aplicación interna de su propia misión (mejora organizativa de la empresa y desarrollo de las personas) apostando para ello por la adopción de la forma jurídica cooperativa, como fórmula empresarial moderna respecto a las demandas de los mercados y que recoge varios principios que están en indiscutible vigencia en la actualidad y que se adaptan perfectamente a un sector como el de la consultoría y al perfil de las personas que lo componen. Estos son principios como:

- Valor de lo social
- Aprovechamiento de sinergias
- Gestión participativa
- Colaboración
- Responsabilidad social
- Consolidación de empleo local

Cabe destacar que nuestra gestión interna está basada en un modelo de gestión propio, estructurado en 7 niveles, basado en el Modelo EFQM y sin perder de vista aquellas normas internacionales en las que se apoyan los sistemas de gestión, de forma que se apuesta por una gestión excelente y sostenible.

1A CONSULTORES, consciente de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, desea reafirmar su firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial basados en Declaraciones y Convenciones Universales, así como los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, de la que somos partícipes desde el año 2010.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Mediante esta declaración, ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, de tal forma que todas las actividades desarrolladas por **1A CONSULTORES** se ajustarán a las directrices establecidas por los 10 Principios del Pacto Mundial, y que difundiremos y promocionaremos a nuestro entorno social y grupos de interés mediante diversas iniciativas.

Como objetivos para el 2011, nos gustaría poder consolidar nuestro proyecto Socialmente Responsable con la elaboración de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad bajo los indicadores del Global Reporting Initiative, como paso lógico en el proceso que nos lleva a rendir cuentas con nuestros Grupos de Interés; así como seguir formando parte de forma activa de todas aquellas actividades que sean propuestas por la Red Española del Pacto Mundial.

José Luís Ibáñez Maraña
Presidente de 1A CONSULTORES

• 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.



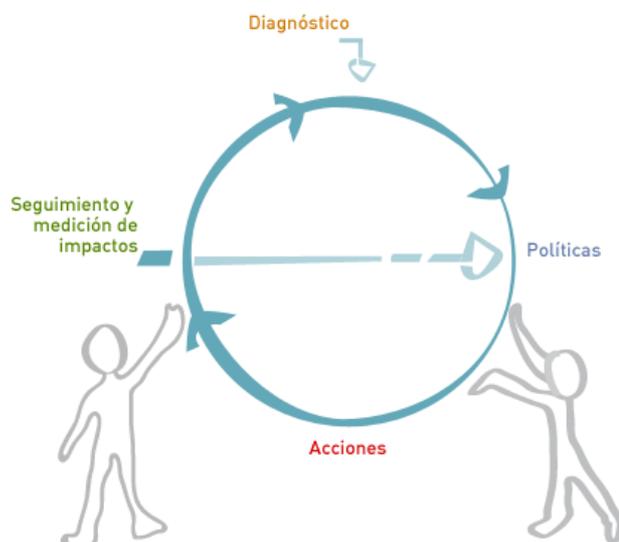
ACCIONES

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: Actualmente, en el seno de la Unión Europea y en el sector en el que 1A CONSULTORES desarrolla sus actividades, creemos que es prácticamente inexistente el riesgo de incumplir con los derechos humanos fundamentales.

Respecto a las y los socios trabajadores y el resto de personas que conforman la plantilla se ha detectado desigualdades en el acceso y disposición hacia la formación continua de algunas personas.

Objetivos: Regular el acceso a la formación continua de forma equitativa



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A través del documento de Misión, Visión y Valores de la organización, se constata la política de 1A Consultores y los valores que deben ayudar a su consecución.

Se dispone además de un Reglamento de Régimen Interno, donde se reflejan las pautas de comportamiento de las personas hacia el resto de compañeras/os y demás personas del entorno.

A las nuevas incorporaciones se les entrega un Manual de Acogida con dichas pautas.

Objetivos: Realizar una revisión anual de la Misión, Visión y Valores, así como del Reglamento de Régimen Interno, que ha sido revisado y aprobado en su nueva edición en Diciembre de 2009, en la que ha participado todo el personal de la organización, a fin de validar su vigencia para el siguiente ejercicio.
Desarrollo del Código Ético de la empresa antes de finalizar 2010.

[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: 1A Consultores garantiza el cumplimiento de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, cumpliendo rigurosamente con la legislación vigente aplicable a todas sus actividades, basada en el ordenamiento jurídico español (Constitución Española de 1978, que a su vez asume los Derechos Humanos recogidos en la Declaración Universal).

De esta manera, el principal grupo de interés sobre el que se tiene mayor impacto son las personas que conforman la entidad, tanto las socias y los socios, como las y los trabajadores que conforman la plantilla. En 1A Consultores tienen gran relevancia todos aquellos aspectos relativos a la formación de las personas que conforman la entidad. Para ello, durante el año 2009 se elaboró formalmente el Plan de Formación Continua para ese año.

Objetivos: Teniendo en cuenta nuestro ámbito de actividad, es imprescindible la formación continua de todas las personas de la organización, principalmente de las personas que ocupan el puesto de consultor/a. El objetivo que deseamos alcanzar es que las personas que engloban nuestra organización es q realicen un mínimo de 40 horas de formación anuales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Con carácter mensual, se revisa la formación realizada por cada una de las personas de la entidad a través de las reuniones de Plan Operativo.

1A CONSULTORES realiza encuestas de Satisfacción de Personal y clima laboral con periodicidad anual, a todas las personas incluyendo a las y los socios trabajadores y personal contratado, donde se ofrece a los encuestados la oportunidad de plasmar sus quejas y sugerencias, de modo que se activa el mecanismo de detección y actuación frente a conductas irregulares. Estas quejas y sugerencias se pueden recoger durante todo el año en la base de datos a través de los partes de mejora y las propuestas por nivel de gestión.

1A CONSULTORES ha desarrollado un sistema de gestión propio basado en 7+1 Niveles de Gestión, y coherente con el Modelo EFQM, donde están representados en niveles diferentes PERSONAS y SOCIEDAD, de forma que se analizan resultados en ambos niveles, tanto de percepción como de rendimiento interno.

Objetivos: Obtener el reconocimiento 300+ en el Modelo EFQM en el año 2010.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C5I1)



Respuesta: 100 %

Implantación: Debido al modelo empresarial elegido, como cooperativa de trabajo, las y los socios son a su vez trabajadores/as de la entidad siendo, por lo tanto, partícipes de la gestión de la organización.

El porcentaje de empleados informados sobre los principios por los que se rige la entidad es del 100%. La difusión de estos principios se realiza a través de la revisión anual del Reglamento de Régimen Interno a todos sus asociados/as y resto de plantilla, y según se van incorporando las personas a través del Manual de Acogida que se entrega a las personas en el momento de su incorporación.

En los procesos de selección llevados a cabo para la incorporación de nuevo personal, se exponen las pautas de comportamiento definidas por la organización, para comprobar el grado de conformidad que las nuevas personas tendrían con la gestión de la misma.

Objetivos: Asegurarse de que la totalidad de las nuevas incorporaciones de personal conocen Misión, Visión y Valores, así como los principios recogidos en el Reglamento de Régimen Interno.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Misión, Visión y Valores O.:Revisión anual	R.:Difusión de la Misión O.: -	R.:Seguimiento de la Internacioalización O.:Detectar posibles riesgos
Empleados	R.:Formación O.:Acceso a la formación	R.:Difusión de los valores O.:Revisión anual	R.:Difusión de los Valores O.:Conocimiento de los principios éticos y de los valores	R.:Seguimiento del Plan Operativo O.:Revisión Anual
Accionistas	R.:Formacion O.:Acceso a la formación	R.:Compromiso con los valores O.:Revisión anual	R.:Revisión de los valores O.:Conocimiento de los principios éticos y de los valores	R.:Seguimiento del Plan Operativo O.:Revisión Anual
Proveedores	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Política de compras O.:Proveedores homologados	R.:Homologación O.:Informar de nuestros criterios de compras	R.:Seguimieto de las actuaciones de los proveedores O.:Revisión Anual
ONG y Comunidad RSC	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Colaboración O.:Difusión de Buenas Prácticas	R.:Difusión de Buenas Prácticas O.:Mayor interrelación	R.:Colaboración O.: -
Comunidades locales	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Colaboración O.:Difusión de Buenas Prácticas	R.:Difusión de Buenas Prácticas O.:Mayor interrelación	R.:Colaboración O.: -
Sociedad	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Colaboración O.:Difusión de Buenas Prácticas	R.:Difusión de Buenas Prácticas O.:Mayor interrelación	R.:Colaboración O.: -
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Colaboración O.:Difusión de Buenas Prácticas	R.:Difusión de Buenas Prácticas O.:Mayor interrelación	R.:Colaboración O.: -
Alianzas	R.:Sin riesgos detectados O.: -	R.:Política de Alianzas O.:Afianzar Alianzas Estratégicas	R.:Mayor interrelación O.:Definir proceso de gestión de alianzas	R.:Seguimiento del Plan Operativo O.:Fomento de las colaboraciones



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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: Los proveedores de 1A Consultores se encuentran en su ámbito local y bajo las Normativas y Leyes del Reino de España.

Objetivos: Incluir dentro de los criterios de homologación de proveedores criterios relativos a su comportamiento social.



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: SI

Implantación: 1A Consultores cuenta con un procedimiento interno de compras, basado en la norma ISO 9001, por el cual los proveedores son evaluados anualmente bajo unos criterios definidos.

Objetivos: Obtener la Certificación ISO 9001:2008.



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: No

Implantación: No se han realizado acciones concretas con los proveedores durante el año 2009, salvo la revisión



de la homologación anual de los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 53 %

Implantación: El 53% de nuestros proveedores tienen sistemas de gestión de la calidad y/o tienen memorias de sostenibilidad GRI.

Objetivos: Aumentar en un 12% los proveedores homologados que dispongan de un certificación de la gestión.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Sin riesgo detectado O.:Proveedores homologados	R.:Procedimiento de compras O.:Revisión Anual	R.:Sin riesgos detectados 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. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: El marco normativo laboral español, el Estatuto de los Trabajadores, recoge el derecho a la negociación colectiva, además la Constitución de 1978 recoge el derecho a la libre asociación y a la afiliación a organizaciones sindicales, políticas y empresariales.

Desde la dirección de la entidad, se reconocen y se apoyan los derechos a la negociación colectiva, a la libre afiliación sindical y política y a la representación legal que los empleados eijan en su derecho; por tanto no hay riesgos ya que se cumple con la legislación nacional vigente.

El comportamiento de nuestra entidad a este respecto queda recogido en el Reglamento de Regimen Interno, si bien, debido a la política de incorporación de personas según la cual después de un periodo de 2.5-3 años la persona pasa a socio/a de la misma, y debido al tamaño actual de la empresa, no hay una gran actividad sindical.

Debido al crecimiento de la empresa y a la diversificación de productos, se ha detectado una carencia de comunicación en las actividades que se realizan en las diferentes áreas.

Objetivos: Mejorar la comunicación entre las personas de la entidad



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Debido al reducido número de personas que conforma nuestra organización (siete socios/as trabajadores y tres empleados/as), se hace partícipes de las reuniones semanales de seguimiento de plan operativo a todos los miembros que conforman la plantilla, de esta manera todas las personas que trabajan en 1A Consultores sean miembros activos en la gestión de la cooperativa.

Objetivos: Mejorar la comunicación sobre los nuevos proyectos, productos y servicios a todas las personas de la entidad.



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: 1A CONSULTORES reconoce y respeta la libertad de afiliación de sus empleados, si bien el centro de trabajo actual no dispone por el momento de representación sindical.

Debido al modelo societario en cooperativa, a todo el personal contratado se le ofrece la oportunidad, una vez pasado el periodo de prueba, de entrar como socio/a trabajador de la cooperativa, pues la política de la organización es que todos los trabajadores sean "dueños" de su propio trabajo, rigiéndose por los valores de Equidad e Igualdad recogidos en los Valores de la organización.

Para mejorar la eficacia de las reuniones, se fomentaron la realización de reuniones de decisión en lugar de reuniones de trabajo.

Objetivos: Mejorar la comunicación y el análisis de resultados.



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: Las personas asociadas participan en la elaboración de los planes estratégicos y operativos en la siguiente forma:

- Responsables de departamento construyen el plan operativo y el estratégico junto con el gerente
- Se presenta a Asamblea General para su debate y aprobación

Las personas contratadas están presentes en la reunión de presentación de estos planes de forma que puedan aportar sus sugerencias, no obstante no tienen voto.

Las políticas se definen durante reuniones y se incorporan al RRI que es revisado y aprobado con carácter anual.

Los planes de recursos humanos son elaborados por la responsable del departamento de personas, debatiéndolas con el gerente y el equipo de recursos humanos, siendo incorporadas al plan estratégico y operativo para su aprobación en asamblea general.



La comunicación es directa persona a persona debido al tamaño de la empresa. Existe un plan de reuniones en las que se puede participar a través de la base de datos del sistema, en el apartado de desarrollo interno escribiendo sugerencias por nivel. Además en la base de datos existe un apartado para abrir partes de mejora (no conformidades, sugerencias...) que se leen en la reunión mensual de calidad.

Además, se realiza una encuesta de satisfacción del trabajador con carácter anual, exponiéndose los resultados en una reunión con todo el personal, las mejoras propuestas y aceptadas se incorporan al plan operativo o estratégico, en su caso.

Por otra parte, se realiza una evaluación 360º con carácter anual, a través de la herramienta "dafo personal", se establece un plan de mejora de carácter anual para cada persona de la entidad a través de la herramienta "pide" cuyo seguimiento realiza el equipo del departamento de personas.

Objetivos: Fomentar la participación de las personas en las reuniones.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Reglamento de Regimen Interno O.:Mejora anual	R.:Comunicación O.:Mejorar la eficacia de las reuniones	R.:Reuniones eficaces O.:Mejorar la comunicación interna	R.:Reuniones y comunicación O.:Participación activa de las pesonas

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: Bajo el marco normativo laboral español, y por ende al de la Unión Europea, resulta imposible que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para los empleados de 1A CONSULTORES.

¿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: Al ser una empresa de servicios, no se considera necesaria la presencia continua de los trabajadores en las instalaciones de la empresa. Por este motivo, 1A CONSULTORES tiene como premisa, tanto para sus socios trabajadores como para sus empleados, la flexibilidad de horarios y dejar a elección de los trabajadores la presencia o no en las instalaciones de trabajo, siempre y cuando el trabajo y las responsabilidades de cada persona no se descuide en tiempo y forma.



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: A través del convenio colectivo y de la legislación laboral vigente.

1A CONSULTORES tiene establecido un sistema de retribución igualitario en función de los puestos de trabajo, siempre partiendo de las tablas salariales que nuestro convenio colectivo nos marcan como mínimos de salario base en cada puesto de trabajo.

Objetivos: Revisión del modelo retributivo.



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. (P4C411)

Respuesta: No

Implantación: - *Flexibilidad Horaria:* Las personas puede ajustar su horario de entrada y salida en función de sus necesidades personales y familiares, de igual forma, el personal al ser responsable de sus proyectos puede acumular "horas extra" compensándose por días libres.

- *Teletrabajo:* Gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación se puede trabajar desde el propio domicilio.

- *Trabajo en equipo:* la distribución del trabajo en equipos permite conseguir el equilibrio entre los intereses de la empresa y de las personas.

- *Seguros complementarios:* Compensan las diferencias de prestaciones entre empleados/as y socios/as.

Objetivos: Plan de Igualdad en año 2010



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.? Describalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: 1A Consultores es una cooperativa que se encuentra en el regimen laboral de autónomos y es por ello que contrata para las personas asociadas un seguro complementario de accidentes y de baja laboral que iguala sus condiciones laborales a las del Regimen General de la Seguridad Social para Cooperativas.

El departamento de RR. HH., con el apoyo de la Gerencia, realiza un seguimiento de las necesidades de conciliación de las personas en su puesto de trabajo, aunque no sea de forma planificada ni sistematizada.

Objetivos: 1A Consultores considera como objetivo preferente la aplicación de las medidas de conciliación de la vida familiar, previniendo las necesidades futuras de sus socios y empleados, través de el Plan de Igualdad.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Marco Normativo Laboral, Conciliación O.:plan de igualdad	R.:Modelo retributivo O.:Revisión	R.:Conciliación O.:Plan de Igualdad	R.:Necesidades de Conciliación O.:Plan de Igualdad

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: En el empleo la legislación laboral protege este principio. Dada la naturaleza de las actividades de la organización y los lugares en donde opera, éste no es un factor de riesgo para 1A CONSULTORES.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Debido al tipo de actividades desarrolladas por 1A CONSULTORES, no se ha documentado explícitamente, si bien, nuestra política está en contra de todo tipo de explotación y abusos hacia las personas.



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: 1A CONSULTORES ha definido las pautas a seguir para contratar a todo el personal garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y en consecuencia la no contratación de menores.

Además a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de



la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Objetivos: Fomentar la colaboración con ONG`s que protejan los derechos de la infancia.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Estatuto de los Trabajadores O.: -	R.:Reglamento de Regimen Interno O.: -	R.:Cumplimiento del Marco Laboral Vigente O.:Colaboración ONGs	

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: El mayor riesgo que se ha detectado en cuanto a este principio es la ausencia en la plantilla de colectivos en riesgo de exclusión social, ya que por el tamaño de nuestra empresa no estamos obligados a cumplir con la LISMI, aunque está en nuestro hacer la posibilidad de incorporar a personas en riesgo de exclusión social.



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: Entre los Valores de 1A CONSULTORES se encuentran la Equidad e Igualdad, como valores cooperativos adoptados, en los que se rige la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

1A CONSULTORES desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente.

En los procesos de selección se respetan los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

1A CONSULTORES, ha adoptado como compromiso que la primera opción en caso de nuevas contrataciones sea para recién titulados o jóvenes demandantes de primer empleo.

Objetivos: Como objetivo para el año 2010 se realizará el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad para evitar

cualquier tipo de discriminación que se pudiera producir.



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: Incorporación de mujeres a la plantilla para equilibrar la relación hombre-mujer.

Objetivos: Plan de Igualdad

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: El órgano directivo de la cooperativa es el Consejo Rector, que consta de tres miembros, renovable cada dos años mediante elecciones y al cual puede optar cualquier socio/a de la misma.

Los puestos productivos, están abiertos a cualquier persona de la misma.

A todos los miembros de la organización se les ofrece la oportunidad de formarse externamente, de forma que vayan adquiriendo competencias que les permita evolucionar profesionalmente.

Además, en la actualidad existe una igualdad en el salario en aquellas personas que ocupan puestos de consultor, independientemente de su sexo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: SI

Implantación: 1A CONSULTORES tiene datos de la composición de su personal por edades, categorías, género y otros parámetros, ofreciendo esta información a todos los empleados.

Desde su constitución, el Consejo Rector ha estado compuesto por 2 por hombres y una mujer.

Objetivos: Informar de la composición de su plantilla a los grupos de interés.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Colectivos en riesgo de exclusión social O.: -	R.: Fomento de valores O.: Plan de Igualdad	R.: Igualdad, Reglamento de Regimen Interno O.: Plan de Igualdad, Plan de Igualdad	
Varios grupos de interés				R.: Indicadores O.: Información a sus grupos de interés

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: Se ha llevado a cabo una identificación y valoración de aspectos ambientales sobre los que 1A CONSULTORES tiene impacto, implantando programas medioambientales para reducir lo mismos, consistente básicamente en sistemáticas de recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica).

Durante el año 2009 se realizaron cursos sobre eficiencia energética, que se ha convertido en un producto estratégico, hay consultores expertos en gestión medioambiental.

Objetivos: Durante el año 2010 se abordará la reducción de consumo eléctrico y de gasoleo para los vehículos, está prevista la adquisición de vehículos de bajo consumo.



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: 100

Implantación: Durante el año 2009 se realizaron cursos sobre eficiencia energética, que se ha convertido en un producto estratégico.

Objetivos: Inclusión en el Plan de formación los aspectos medioambientales

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Valoración de aspectos medioambientales <hr/> O.: Minimización de aspectos medioambientales	

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: Los riesgos medioambientales identificados son el consumo de energía eléctrica, consumo de combustible en desplazamientos, consumo de papel y tóner.

Objetivos: Reducción de consumos para el año 2010



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: SI

Implantación: 1A CONSULTORES dispone de un sistema de gestión según la norma ISO14001:2004

Objetivos: Desarrollar la política de eficiencia energética y de sostenibilidad 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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha implantando una sistemática de recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica).

Objetivos: Establecer un sistema de control de consumos de aspectos energéticos, de forma que se pueda



compensar las emisiones de CO2 emitidas por las actividades desarrolladas.

Para reducir el consumo de energía en las instalaciones, se optará en 2010, por el cambio de las luminarias por otras de bajo consumo, así mismo se realizaran las gestiones para adquisiciones de automóviles con emisiones de CO2 reducidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 8704

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: En el año 2009 se inició el control el consumo de energía al contar con instalaciones propias, si bién el consumo de agua, al ser comparido con otras oficinas presentes en el edificio no es controlable.

Objetivos: Seguir controlando los consumos para reducirlos.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Consumos y Reciclado	R.:Eficiencia energética	R.:Reciclado y minimización de residuos	
	O.:Reducción de consumos	O.:Política de sostenibilidad	O.:Disminución de las emisiones producidas	

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: Durante el año 2007, se ha iniciado el proyecto "Desarrollo de un Sistema de Aprovechamiento bioenergético en medio rural de residuos agropecuarios".

Objetivos: Continuar con el proyecto "Desarrollo de un Sistema de Aprovechamiento bioenergético en medio rural de residuos agropecuarios".

1A Consultores diseñó una estrategia para la mejora de la eficiencia energética y la reducción de emisiones contaminantes a la atmósfera, donde se incluye la adquisición de vehículos con menores emisiones de CO2 y reducción de consumo de hidrocarburos.



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: 164006

Implantación: Para el desarrollo del proyecto "Desarrollo de un Sistema de Aprovechamiento bioenergético en medio rural de residuos agropecuarios" se ha realizado una inversión de 164.006 €, que ha favorecido la incorporación de una persona a nuestra plantilla.

Objetivos: El objetivo es el diseño de un nuevo proyecto que de continuidad a nuestra inversión en I+D+i en fuentes de energía.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: eficiencia energética <hr/> O.: adquisición de vehículos más eficientes	

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: 1A Consultores no realiza estudios en base a este principio y su trabajo está siempre bajo las normas jurídicas de España que penaliza el soborno y la corrupción a través de su Código Penal.

1A Consultores incluye su modelo económico según el modelo de gestión de la empresa, estructurado según el modelo 7+1 niveles de gestión



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: 1A Consultores no cuenta con una política definida al respecto, si bien es una práctica común de la empresa su trabajo de manera independiente y honesta.

Objetivos: Definir el Código Ético de la empresa



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: 1A Consultores no cuenta con una acción concreta contra el soborno y la corrupción, si bien está



bajo la legislación española vigente que persigue dichas situaciones.

Objetivos: Definir, elaborar y firmar el Código Ético e integrarlo en la próxima revisión del Reglamento de Régimen Interno



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: No

Implantación: 1A Consultores no tiene definida internamente una política anticorrupción, pero está sometida a la leyes de España.

Los códigos de conducta internos desarrollados, están incluidos dentro del Reglamento de Régimen Interno de la empresa y están difundidos a nuevas incorporaciones a través del manual de acogida. (El 100% de las personas de la organización conocen las políticas definidas)

Objetivos: Recoger todas las políticas y códigos de conducta que se conocen pero no están recogidos en el Reglamento de Régimen Interno

¿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 económico financiero de 1A Consultores está basado en la legislación aplicable vigente.

La transparencia respecto al modelo económico se demuestra a través de las Reuniones de Plan Operativo en las que con carácter mensual se comunican todos los resultados relativos al nivel económico:

- Comparación de los resultados con respecto al presupuesto
- Tesorería
- Gastos / Ingresos
- Facturación (con respecto a la prevista)
- Inversiones previstas / necesarias / realizadas

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Empleados	R.:Reglamento de Regimen Interno O.: -	R.:Reglamento de Regimen Interno O.:Código Ético	R.:Reglamento de Regimen Interno O.:Código Ético	
Accionistas	R.:Reglamento de Regimen Interno O.: -	R.:Reglamento de Regimen Interno O.:Código Ético	R.:Reglamento de Regimen Interno O.:Código Ético	
Proveedores	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
ONG y Comunidad RSC	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Comunidades locales	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Sociedad	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Alianzas	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	R.:Código Penal O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Legislación aplicable O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo