

## **Informe de Progreso Pacto Mundial 2019**



**Cobser Consulting, S. L.**

**Iniciativa RSE-PYME**

## *Índice*

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

*Estimados señores,*

*A lo largo del año 2019 hemos mantenido y fomentado nuestro apoyo a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción. En el Informe Anual de Progreso exponemos las medidas adoptadas por Cobser Consulting con el propósito de aplicar los 10 Principios como parte tanto de nuestra política empresarial, como de la colaboración diaria con clientes, proveedores y empleados.*

*Seguimos dando publicidad a nuestro compromiso con el Pacto Mundial a nuestros grupos de interés y compartimos con ellos, vía los principales canales de comunicación, la información sobre nuestros avances. En el periodo anterior hemos puesto especial interés en la ampliación de los canales de difusión y el desarrollo de los actuales.*

*Durante el año 2019 Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.*

*Un año más renovamos nuestro compromiso con la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la mejora de dicha implantación.*

*Para el 2020 nos planteamos mantener los compromisos adoptados y fijar nuevos propósitos que nos permitan seguir avanzando en la integración del Pacto Mundial y sus principios.*

*Atentamente,*



**COBSER CONSULTING, S.L.**  
C.I.F. B83666412

*Andrés de Miguel Durán*

**Cobser Consulting S.L.**

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

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

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

*Para garantizar la calidad del servicio, Cobser Consulting cuenta con una plantilla de más de 70 profesionales en diferentes áreas de IT y su Staff de Dirección lo componen profesionales con más de 20 años de experiencia y procedentes de las Compañías más importantes del Sector de IT.*

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

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

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

*Nuestra Metodología de trabajo:*

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

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

*Cobser Consulting lleva 16 años realizando esta tarea de selección para nuestros equipos de desarrollo y para los equipos desplegados en los clientes. Esta forma de trabajar nos permite disponer de una red de contactos actualizada y viva para poder dar respuesta de forma ágil a las solicitudes de los diferentes equipos de trabajo.*

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

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

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

## **Ficha Técnica**

***Fecha de Creación:*** 28 de mayo 2003

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

***Equipo directivo:*** CEO: Andrés de Miguel Durán

***Oficinas en España:*** C/Antonio López 236 3º Planta – 28026 Madrid

***Dirección Web:*** [www.cobser.es](http://www.cobser.es)

***Fecha de Adhesión al Pacto Mundial:*** 7 de mayo de 2013

**Número de empleados:** 73

**Sector:** *Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo*

**Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:**

*Consultoría Informática en Continuidad de Negocio, Informática*

**Ventas / Ingresos:** 4.840.788€

**Ayudas Financieras significativas recibidas de gobierno:** 0

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

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

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

**Países en los que Cobser Consulting está Presente:** España

## **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones**

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

### **Difusión del Informe de Progreso:**

*El informe se difundirá de la siguiente manera*

- *Comunicación interna al personal*
- *Comunicación a través de la web corporativa*
- *Comunicación a través de las redes sociales de la empresa.*
- *Mención especial en las ofertas a nuestros clientes*

## **Estrategia y Gobierno**

*Cobser Consulting realiza continuas adecuaciones y mejoras tanto en la política global de la compañía, como en los procesos diarios, basándose en el feedback periódico recibido de los clientes y empleados.*

*Nuestros clientes son informados de estos procesos y los valoran positivamente.*

*Los empleados de la compañía conocen y valoran la posición de compromiso que ha tomado la compañía.*

*Anualmente realizamos la evaluación de la implantación de los 10 principios básicos y adoptamos medidas de mayor adecuación y mejora.*

### **Principio 1**

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

*Este año hemos vuelto a revisar la situación de nuestra empresa con respecto a este principio y concluimos que, atendiendo a los Grupos*

*de Interés definidos, nuestro diagnóstico para cada uno de ellos es el siguiente:*

- *Clientes: Todos nuestros clientes tienen sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente y en algunos casos son avanzados en el tema de la RSC, por lo que deducimos que no tenemos riesgo en este Grupo.*
- *Empleados: Respetamos profundamente los Derechos Humanos en un sentido amplio, dando especial énfasis a la Igualdad y la Compatibilidad de la vida laboral y familiar (Conciliación familiar). Por este motivo en el año 2019 se ha incrementado el número de empleados con acceso a la modalidad de teletrabajo.*

*Disponemos de un Plan de Salud Laboral para los empleados. Seguimos difundiendo el Protocolo Contra el Acoso a través de la web de la compañía con el objetivo de prevenir informando.*

- *Proveedores: Trabajamos con proveedores con sede social en España y entendemos que cumplen la legalidad vigente.*

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

***Las acciones concretas que se llevaron a cabo para la aplicación de este primer principio en el año 2019 fueron:***

- ✓ *Persistir en fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo.*



- ✓ *Continuar con el mantenimiento y el perfeccionamiento de la Intranet. El objetivo es que nuestra plataforma sea más práctica para los empleados. Este año se ha modificado la plataforma para incluir, de acuerdo con los nuevos cambios legislativos, el control horario. También se ha incluido la posibilidad de descarga de algunos documentos, con el fin de evitar la impresión en papel.*
- ✓ *Seguir con la ampliación de la red de contactos y el incremento de su presencia virtual usando herramientas como LinkedIn, Infojobs, Twitter, etc. Estas acciones entendemos que refuerzan los compromisos adoptados.*
- ✓ *Mantenimiento de la comunicación del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso de la empresa a los grupos de interés a través de su web corporativa.*
- ✓ *Cumplimiento de la Normativa de Seguridad Laboral.*
- ✓ *Mantenimiento del Plan de Formación durante el año 2019, ajustando las actividades formativas a las necesidades de los empleados, basándose en sus indicaciones y contando con las recomendaciones de los superiores de cada Área.*

*Este año, considerando las peticiones recibidas y dentro del plan de formación 2019, se realizaron varios cursos técnicos individuales para los empleados que lo solicitaron, así como un curso grupal “Habilidades para mejorar la comunicación” sugerido por la empresa. Dado el sector al que nos dedicamos y que el 85% de la plantilla se encuentra en las instalaciones de nuestros clientes, nos parecía interesante realizar un curso de formación al que se pudieran inscribir todos los empleados que lo quisiesen y que pudiera servir para una mejor comunicación entre empresa, empleado y cliente. El objetivo de este curso era favorecer que todos los empleados pudieran aprovechar los conocimientos adquiridos tanto en la vida profesional, como personal.*

- ✓ *Seguir informando a los grupos de interés marcados. Cobser ha mantenido la comunicación de su compromiso con los 10 principios básicos del Pacto Mundial como parte de sus propuestas dirigidas a clientes potenciales.*

***Se ha recogido información pertinente para evaluar los resultados de cada acción concreta y, en base al análisis realizado, se puede concluir que los resultados alcanzados en 2019 fueron:***

- ✓ *La empresa ha seguido con la actualización de su web corporativa con el propósito de hacerla más accesible y cómoda para los usuarios, tanto empleados, como clientes y proveedores actuales y potenciales. De forma paralela, Cobser ha incrementado, según lo previsto, el contacto con sus empleados, activando diferentes vías y métodos para la motivación de estos y su involucración en la persecución de los objetivos de la empresa (Comunicación – reuniones, formación adaptada, etc.).*
- ✓ *Se ha seguido fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo, reducción de jornada por cuidado de familiares o niños y jornadas intensivas a sus empleados. Uno de los mayores objetivos de la compañía es que sus empleados se sientan cómodos y valorados.*
- ✓ *Como en años anteriores la empresa ha seguido cumpliendo con la normativa sobre Seguridad Laboral. En 2019 Cobser ha mantenido la realización de pruebas de control médico a sus empleados. Asimismo, ha seguido dando formación individual a los recursos en el tema de Prevención de Riesgos Laborales tanto a las nuevas incorporaciones a la empresa, como de forma periódica al detectarse alguna necesidad específica.*

*Se ha mantenido el Plan de Formación incluyendo cursos que fomenten tanto en el desarrollo de habilidades y de conocimientos técnico-profesionales, como sus habilidades sociales y comunicativas. De esta manera, la empresa sigue con*

*su trayectoria de ofrecer todos los medios necesarios a sus trabajadores para crecer tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzar la comunicación de los valores que defiende entre sus grupos de interés. Considerando los cursos de formación realizados en el año 2019, podemos confirmar que siguen siendo acogidos con entusiasmo e interés por parte de nuestros empleados. El curso de “Habilidades para la mejora de la comunicación” que se realizó, tuvo también gran aceptación y ha servido para estrechar lazos entre los compañeros que se encuentran en distintos proyectos y clientes.*

- ✓ *Cobser ha seguido con la comunicación del Protocolo de Actuación contra el Acoso a través de la web corporativa con el objetivo de conseguir una mayor sensibilización entre los empleados y también entre los proveedores y clientes, tanto actuales, como potenciales. Además, se han seguido aplicando las medidas desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad de la empresa.*
- ✓ *En el año 2019 se han cambiado todas las sillas de las oficinas centrales por sillas ergonómicas como medida anticipada, para prevenir lesiones en la espalda (lumbalgias, ciática, etc.).*
- ✓ *Cobser en su afán de mejorar la comunicación y conseguir la fidelización de sus empleados, puso en marcha en 2019 una nueva iniciativa denominada “Feliz cumpleaños Cobser”. Se trata de enviar una felicitación y un regalo sorpresa a cada uno de los empleados/as el día de su cumpleaños. Considerando la gran aceptación que tuvo esta iniciativa, se ha decidido mantenerla durante el año 2020.*
- ✓ *En el año 2019, la empresa puso a disposición de los empleados de sus oficinas centrales herramientas de Pilates con el fin de combatir y prevenir el sedentarismo y posibles lesiones de espalda. En vista de la buena aceptación y buen uso de los equipos, la dirección ha contemplado la posibilidad de adquirir más herramientas de Pilates en caso de ser solicitadas por los empleados de las oficinas centrales.*

***Los responsables de cada acción y la dirección de Cobser Consulting han revisado y evaluado los resultados conseguidos y como consecuencia del análisis realizado se prevén las siguientes acciones para el año 2020:***

- ✓ *Seguir con el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad Laboral. Como en años anteriores, la empresa ofrecerá a los empleados de Cobser la realización de pruebas de control médico. Asimismo, se seguirá dando formación individual a los recursos en el tema de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en la incorporación de nuevos empleados a la empresa, como de forma periódica al detectarse alguna necesidad específica. Teniendo en cuenta la pandemia provocada por el COVID19 en el primer cuatrimestre del 2020 y el posible repunte que anuncian los expertos que podría haber para el próximo otoño, la empresa se ha planteado la adquisición de mascarillas y guantes para las oficinas centrales. También se propone comprar artículos de desinfección para la limpieza de las mesas, ordenadores, teclados, etc...*
- ✓ *La empresa seguirá fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar proponiendo, siempre y cuando los proyectos lo permitan, la modalidad de teletrabajo.*
- ✓ *Para el año 2020 y con la intención de desarrollar un nuevo “Plan Director”, la compañía tiene previsto contratar los servicios de una empresa externa especializada con el fin de revisar y actualizar en caso de ser necesario la información de RSE, así como nuestro plan de igualdad, Código Ético y Protocolo de Acoso y, de esa forma, confirmar que están actualizados y de acuerdo con los valores de la empresa. Se realizará la comunicación a través de nuestra web corporativa con el objetivo de conseguir una mayor sensibilización entre los empleados y también entre los proveedores y clientes, tanto actuales, como potenciales.*

- ✓ *Mantenimiento del Plan de Formación para el año 2020, fomentando tanto el desarrollo de las habilidades y conocimientos técnico-profesionales de los empleados, como sus habilidades sociales. De esta manera, la empresa ofrecerá los medios necesarios a sus trabajadores para que puedan crecer, tanto a nivel profesional, como personal y al mismo tiempo reforzará la comunicación de los valores que defiende entre sus grupos de interés. Considerando la buena aceptación que tuvo el curso realizado en el año 2019 sobre “Habilidades para mejorar la Comunicación”, tenemos previsto realizar otra formación de similares características que complete los conocimientos adquiridos en el primero.*

*En 2020, debido al estado de alarma y al obligado confinamiento de la población por el COVID19, Cobser se plantea realizar un curso de “Gestión del estrés frente al aislamiento”. El propósito de esta formación es ayudar en todo lo posible a los empleados a sobrellevar las consecuencias emocionales que producen el aislamiento prolongado.*

*Considerando la situación laboral que afectaba a la compañía en relación al COVID19, Cobser se adelantó al estado de alarma realizando un gran esfuerzo para la adaptación de los puestos de trabajo de muchos de sus empleados que no disponían de la opción de teletrabajo y de esa forma evitar que estuvieran expuestos a contagios. La compañía a través de estas medidas ha conseguido que más del 90% de la plantilla haya podido desarrollar su trabajo desde casa. Esta acción servirá a la empresa para que, tan pronto acabe el aislamiento, pueda considerar la posibilidad de ampliar el teletrabajo entre sus empleados, siempre y cuando el puesto/proyecto lo permita.*

## **Principio 2**

**“Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”**

*Los Clientes y Proveedores que componen nuestro grupo de interés son líderes reconocidos en sus sectores y forman parte del Pacto Mundial por lo que estimamos que el riesgo de que se incumpla este principio es casi inexistente.*

*No obstante, el objetivo en el 2019 fue seguir promoviendo la difusión de la información RSE y el Código Ético en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2020 Cobser difundirá a través de su web el nuevo “Plan Director” que incluirá la actualización de la información RSE y el Código Ético.*

### **Principio 3**

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

*Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente a través del convenio sectorial que está en vigor y mantenemos un canal de comunicación abierto con todos nuestros empleados. Entendemos que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.*

*No obstante, el objetivo para el 2019 fue seguir promoviendo la difusión de la información RSE en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2020 Cobser difundirá a través de su web el nuevo “Plan Director” que incluirá la actualización de la información RSE.*

### **Principio 4**

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



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

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

*No obstante, con el objetivo de prevenir y evitar tales riesgos, se mantiene y se mantendrá una comunicación constante y abierta con los empleados de la empresa. En el año 2019 se incluyó en la intranet de la empresa el control horario con el fin de hacer un seguimiento de las horas extras realizadas y de esa forma cumplir también con la normativa vigente.*

*La compañía sigue difundiendo a través de la web el Protocolo Contra el Acoso elaborado en el año 2014 y revisado anualmente con el objetivo de adaptarlo a los nuevos retos.*

*El propósito durante el año 2019 fue seguir promoviendo la difusión de la información RSE y el Código Ético en nuestros grupos de interés, acción que nuestra empresa realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2020 Cobser difundirá a través de su web el nuevo “Plan Director” que incluirá la actualización del compromiso RSE y el Código Ético de la empresa.*

*El objetivo para este año es seguir comunicándolo a todos los grupos de interés de la empresa a través de la web corporativa.*

## **Principio 5**

***“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”***

*Entendemos que la situación actual tanto del sector como del país en los que realizamos nuestra labor nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.*

*No obstante, para apoyar la erradicación del trabajo infantil, en 2019 Cobser ha mantenido su colaboración con ONGs, tales como **Ayuda en acción** y **Bomberos Unidos Sin Fronteras**, cuyo principal objetivo es mejorar las condiciones de los niños en situación de exclusión y riesgo. La empresa tiene previsto seguir colaborando con estas organizaciones en el 2020.*

*El objetivo para el 2019 fue promover la difusión de la información RSE y el Código Ético entre nuestros grupos de interés, acción que Cobser realiza a través de la web corporativa y las plataformas de nuestros clientes. En 2020, Cobser difundirá a través de su web el nuevo “Plan Director” que incluirá la actualización de la información RSE y del Código Ético.*

## **Principio 6**

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

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

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

*No obstante, con el objetivo de seguir mejorando la situación de la empresa y fomentar las prácticas positivas, seguimos promoviendo medidas en línea con las implementadas a lo largo de los últimos años a través del Plan de Igualdad de Cobser. Dicho plan fue elaborado en el año 2013 por un auditor externo en el marco del programa “Plan de Igualdad para Pymes de la Comunidad de Madrid”.*



*En el año 2019 la selección de personal se ha seguido basando únicamente en la formación y experiencia de los candidato/as.*

*El Plan de Igualdad, aunque haya concluido con éxito según el calendario establecido, sigue siendo la base para el desarrollo de la política de RRHH de Cobser y se enriquece constantemente con medidas adicionales. Asimismo, aunque hasta la fecha no se hayan detectado incidencias por acoso y no existen expedientes abiertos en este sentido, la empresa ha seguido comunicando a sus grupos de interés el Protocolo Contra Acoso para prevenir y evitar tales riesgos.*

*En el año 2019, el compromiso de la empresa en relación con el plan de igualdad y la protección de los colectivos en riesgos de exclusión ha seguido siendo firme y se han conseguido unos buenos resultados:*

- ✓ Considerando la plantilla contratada en 2019, podemos confirmar que el 22% de los empleados contratados pertenecen al colectivo en riesgos de exclusión (más de 45 años), cifra que, teniendo en cuenta el sector al que nos dedicamos, es un dato a tener en cuenta. Del total de los empleados contratados, el 66% ha sido con contrato indefinido. También podemos indicar que, de las personas incorporadas a la empresa el año pasado, un 28% han sido mujeres, de las cuales el 40% tiene más de 45 años.*
- ✓ Cobser, en su línea de mantener la igualdad de oportunidades para todos, sigue manteniendo un 45% de empleados contratados (plantilla total) pertenecientes al colectivo en riesgo de exclusión (más de 45 años), de los cuales el 46% son mujeres. Se trata de un porcentaje significativo considerando el sector al que nos dedicamos (perfiles muy técnicos).*

*También podemos confirmar que, durante el año 2019, Cobser ha mantenido su objetivo de realizar la contratación de personas con discapacidad para el cumplimiento con la legislación vigente (LISMI). Seguimos en contacto con empresas de inserción laboral de personas con discapacidad y también con empresas colaboradoras con el Plan Inserta de la Comunidad de Madrid, como “Talento”.*

*Asimismo, para fomentar el acceso al mercado laboral de universitarios y estudiantes sin experiencia, en 2019, la empresa firmó varios acuerdos marcos con algunas universidades de Madrid: **Universidad Carlos III, Universidad Politécnica y Universidad Complutense**. También se firmó un convenio de cooperación educativa con la escuela de negocios: **EAE Business School**, dicha escuela nos envió dos becarios para realizar las prácticas en nuestra empresa y una vez finalizado su periodo formativo y de prácticas. De cara al 2020, la intención de la empresa es la contratación de estos dos becarios para que se incorporen a la plantilla de Cobser.*

*De cara al 2020, dentro del “Plan Director”, se actualizarán y mejorarán las medidas alineadas con el Plan de Igualdad a través de las siguientes acciones:*

- *Mantenimiento de una comunicación abierta con los empleados y de pleno apoyo, por parte de la empresa, en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*
- *Sensibilización y formación a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente de la raza, sexo, religión, color y edad de los empleado/as.*
- *Realización de un análisis y evaluación de la situación en términos de igualdad en la empresa.*
- *Definición y aplicación de medidas y acciones correctivas en caso de que sean detectadas deficiencias en el cumplimiento de la política de igualdad.*

*Cobser seguirá solicitando perfiles a las empresas de inserción laboral de personas con discapacidad con las que tiene acuerdos firmados, el objetivo es incorporar a su plantilla más empleados de este colectivo.*

*Los objetivos de la empresa para el año 2020, incluyen también seguir difundiendo tanto su compromiso con el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso (incluidos en su nuevo “Plan Director” a través de sus canales de comunicación. De forma paralela Cobser se esforzará en seguir formando y concienciando a sus empleados, especialmente a los dedicados al reclutamiento de personal en las prácticas de fomento de la igualdad y prevención de la discriminación y acoso en el empleo.*

### **Principio 7**

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

*Teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la compañía, el impacto medioambiental de su labor es de riesgo muy bajo.*

*Dado que el propósito de la empresa es reducir al máximo el impacto medioambiental, con la implementación del sistema de recogida y reciclaje de papel, bombillas, tóner y pilas, en el año 2019 hemos conseguido reciclar 75 kilos de cartón - papel y enviar para destrucción alrededor de 27 kilos de tóner. Para ello, Cobser ha mantenido la contratación de los servicios de empresas de recogida y reciclaje de estos materiales. Para el 2020 la empresa seguirá con los contratos con las empresas de tratamiento de residuos.*

*Con el objetivo de mejorar la eficiencia energética, en nuestra oficina se sigue persiguiendo la optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a las horas de trabajo y respetando los parámetros indicados por los expertos.*

*Para reducir los desplazamientos de los empleados y el impacto medioambiental que produce el uso de vehículos, seguimos contando con el uso de programas de comunicación y teleconferencias como Skype y Team.*

*Gracias a la reforma realizada en el 2018 para incrementar la eficiencia energética, en el año 2019 hemos comprobado que esta medida nos ha hecho seguir con la reducción en el consumo energético.*

*En el año 2019 se siguieron utilizando vasos, platos y cubiertos de uso múltiple.*

*El objetivo para el año 2020 sigue siendo la sensibilización en este sentido a todos los empleados de la empresa, vía comunicados a través de la Intranet y promoviendo acciones para la reducción de las impresiones, optimización en la utilización de los recursos, reducción de la contaminación medioambiental, reciclaje. Debido al confinamiento provocado por el COVID19, el año 2020 va a ser un año muy beneficioso para el medioambiente. A nivel empresa, este beneficio medioambiental se traducirá en un menor consumo de agua y energía, así como disminución de las impresiones, consumo de papel, tóner, etc...*

### **Principio 8**

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

*Con el objetivo de fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental, Cobser sigue realizando acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados sobre el consumo eléctrico y de papel, intentando reducirlos en la medida de lo posible. En el año 2019 se ha seguido apostando por el uso de la Intranet corporativa, lo que ha ayudado a reducir el uso de papel para el cumplimiento de algunos procedimientos. También se ha seguido promoviendo el segundo uso de papel, siempre y cuando el seguimiento de la RGPD - LOPDGDD lo permitiera, con el objetivo de reducir aún más el uso de papel en la oficina central de la compañía. Para lograr el objetivo de ampliación de la medida de sensibilización sobre el consumo de papel a sus clientes y proveedores, Cobser sigue invitando a sus empleados a la inclusión en sus firmas electrónicas de la recomendación de “Impresión inteligente”.*

*De la misma manera, en 2019 se han seguido tomando medidas en los procesos de limpieza de la oficina central fomentando el uso responsable del agua y los productos de limpieza. Se ha mantenido el mecanismo de limpieza que permite la reducción de un 38% en el gasto de productos de limpieza.*

*Siguiendo con nuestro objetivo de realizar un uso responsable del agua, en 2019 se instalaron en todos los grifos de la oficina unos filtros cuya función ha sido reducir el consumo de agua con un 15%.*

*También se han realizado obras en la oficina central de la empresa con el propósito de crear espacios autónomos separados con paneles de cristal. El fin de dicha obra es tener distribuidos a los empleados por departamentos para un mejor aprovechamiento de la luz natural y una mayor eficiencia del aire acondicionado.*

*Por problemas de ubicación/espacio, la compañía no tuvo la posibilidad de añadir el contenedor para el reciclaje de plástico. En 2020 nos proponemos incluirlo dentro de nuestros objetivos.*

*También para este año, la empresa tiene previsto seguir aplicando medidas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental a través de la constante sensibilización de sus grupos de interés sobre el consumo responsable de los recursos.*

*Para el año 2020, considerando que no fue posible realizarlo el pasado año por las obras acometidas en la compañía, tenemos previsto incrementar el número de plantas naturales, con el fin de tener un lugar de trabajo más acogedor, agradable y que contribuya al bienestar general de los empleados de las oficinas centrales.*

## **Principio 9**

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

*Aunque no realizamos ninguna acción directa sobre este principio, entendemos que nuestra actividad no genera riesgo de incumplimiento*

*del mismo. No obstante, como consumidores, apoyamos el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medioambiente, al renovar la maquinaria de la empresa (vehículos, ordenadores, impresoras, etc.) y otros productos y servicios, tomando como un criterio importante la eficiencia energética de los mismos. Estos mismos principios han sido el fundamento de nuestras acciones también en el año 2019.*

*Para el año 2020 la empresa tiene previsto seguir guiándose por estos criterios. Una de las medidas que tenemos previsto adoptar, será adquirir una nueva impresora multifunción más moderna para intentar reducir aún más si cabe, el consumo de tóner.*

*En el año 2019 la compañía tomó la decisión de cambiar el 50% de los vehículos de la compañía por coches híbridos, medida que ha permitido reducir el consumo de energías no renovables en un 23% y participar en las medidas adoptadas por el Ayuntamiento para la mejora de la calidad del aire en la ciudad de Madrid. Se instalaron dos puntos de carga en el garaje de Cobser con el fin de facilitar e incrementar el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.*

*Tal y como indicaba la empresa en los objetivos para el 2019, también en el 2020 la compañía tiene previsto seguir difundiendo la información RSE y el Código Ético y de Conducta de la empresa incluido en el nuevo “Plan Director” entre nuestros grupos de interés a través de los canales adecuados (web corporativa, plataformas de clientes, etc.) y añadiendo a los mismos las redes sociales en las que estamos presentes.*

## **Principio 10**

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

*No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio que está incluido en el Código Ético de la empresa y que, igualmente, nuestros clientes lo reflejan en los suyos. No obstante, para dar una mayor visibilidad a este problema y apoyo en la lucha contra la corrupción,*

*la empresa sigue aplicando, tanto como parte de su política corporativa, como de su trabajo diario, el Código de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión elaborado en el año 2017. Dicho Código está siendo difundido entre los grupos de interés de Cobser a través de la web de la compañía.*

*Para el año 2020 la empresa tiene previsto seguir aplicándolo en su actividad y al mismo tiempo seguir comunicándolo a sus grupos de interés a través de los canales que tenga a su alcance (web corporativa, plataformas de clientes, redes sociales, etc.).*

*Con el propósito de mantener el mismo nivel de compromiso entre el personal directivo de la empresa, en 2020 se seguirá informando y formando al personal directivo de los potenciales riesgos en este ámbito y su gestión.*