

Cobser Consulting S.L.

Informe de Progreso Pacto Mundial 2024-2025

Madrid, 07 de mayo de 2025

COBSER CONSULTING S.L.

Calle Antonio López 236, 3ª planta.
28026 Madrid



Índice del documento

1	Carta de Compromiso	3
2	Presentación de Cobser Consulting	4
3	Ficha Técnica. Técnica	5
4	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones: Estrategia y Gobierno .	6
5	Estrategia y Gobierno	6
5.1	Principio 1.	7
5.2	Principio 2.	11
5.3	Principio 3.	12
5.4	Principio 4	12
5.5	Principio 5.	14
5.6	Principio 6.	15
5.7	Principio 7.	17
5.8	Principio 8.	20
5.9	Principio 9.	21
5.10	Principio 10.....	22

<i>Control de Verificación</i>				
<i>Responsable</i>	<i>Fecha</i>		<i>Crea</i>	<i>Aprobación</i>
<i>Dirección</i>	<i>07/05/2025</i>	<i>Creación del documento</i>	<i>AAP</i>	

1 Carta de Compromiso.

En este período reafirmamos nuestro firme compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción.

Como miembros desde 2013, hemos integrado estos principios a nuestra política empresarial, y en la colaboración diaria con clientes, proveedores y empleados. Trabajando continuamente para garantizar que se respeten y promuevan estos valores.

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. Buscamos siempre mejorar nuestras prácticas y promover un entorno de trabajo ético y sostenible.

Durante el año 2024 Cobser Consulting ha seguido desarrollando su política de responsabilidad social.

Seguiremos trabajando para cumplir con nuestros compromisos con la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y fortalecer nuestras acciones en favor de estos, desde que comenzamos en 2013.

Atentamente,



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

Andrés de Miguel Durán

Cobser Consulting S.L.

2 Presentación de Cobser Consulting.

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 aproximadamente 80 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 mencionamos 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.

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 18 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.

Actualmente, nos encontramos en el proceso de obtener la certificación ISO 27001, lo que refleja nuestro compromiso continuo con los más altos estándares de calidad, y estamos plenamente involucrados en la implementación de las mejores prácticas para cumplir con los requisitos exigidos.

3 Ficha Técnica.

Fecha de Creación: 28 de mayo 2003

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

Equipo directivo: CEO: Andrés de Miguel Durán

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

Dirección Web: www.cobser.es

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

Número de empleados: 85

Sector: Servicios Profesionales Consultoría y Desarrollo

Actividad, Principales marcas, Productos y/o Servicios:

Consultoría Informática en Continuidad de Negocio, Informática

Ventas / Ingresos: 5.758.133,73€

Ayudas Financieras significativas recibidas de gobierno: 18.000,00 euros recibidos en el marco del Plan digitalización PYMES 2021-2025

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

4 Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones: Estrategia y Gobierno.

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.

5 Estrategia y Gobierno

En Cobser Consulting trabajamos realizando continuas adecuaciones y mejoras tanto en la política global de la compañía, como en nuestros procesos diarios, basándonos en el feedback periódico recibido tanto de nuestros clientes como de nuestros 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.

5.1 Principio 1.

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

En Cobser Consulting reafirmamos nuestro compromiso con los derechos humanos y la responsabilidad empresarial. Como en años anteriores, hemos evaluado nuestra situación en relación con este principio, teniendo en cuenta a nuestros principales grupos de interés:

Clientes: Todos cuentan con sede en España, y asumimos que cumplen la legalidad vigente. Algunos de ellos destacan en materia de RSC, por lo que consideramos que el riesgo en este grupo es bajo.

Proveedores: Trabajamos con proveedores con sede social en España y esperamos que cumplan la legalidad vigente.

Empleados: Respetamos ampliamente los derechos humanos, con especial énfasis en la igualdad y la conciliación laboral y familiar.

Este es el balance del análisis y resultados alcanzados en el periodo 04/05/2024-05/05/2025 :

- Inversión en equipamiento: Hemos dotado a los equipos con portátiles, monitores, sillas ergonómicas y otros recursos para mejorar las condiciones laborales. Durante este periodo, hemos realizado una inversión significativa en la adquisición, actualización y mejora de nuestro inventario de equipamiento informático, con el objetivo de optimizar el rendimiento y la eficiencia de nuestros recursos tecnológicos.
- Protocolo contra el acoso: Mantenemos su difusión activa y accesible desde la intranet corporativa.
- 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 y se ha iniciado su actualización, contando con expertos en el campo y representantes de los sindicatos, representados por UGT.
- Formación en igualdad y sensibilización frente al acoso: Buscamos promover un entorno inclusivo y respetuoso.

En Cobser consideramos la formación como una herramienta clave para fomentar una cultura organizacional inclusiva, segura y respetuosa. Durante el periodo, hemos seguido impulsando acciones formativas dirigidas a todo el personal, con el objetivo de sensibilizar sobre la

igualdad de oportunidades, prevenir cualquier forma de discriminación y reforzar la tolerancia cero frente al acoso en el entorno laboral. Estas formaciones no solo promueven la concienciación individual, sino que también contribuyen a consolidar valores compartidos que fortalecen el respeto mutuo y la convivencia dentro de la organización.

- Prevención de riesgos laborales: Los delegados siguen promoviendo reuniones periódicas y colaboramos estrechamente con EMESA.
- Canal de denuncias: Seguimos ofreciendo este servicio a través de una empresa externa especializada, garantizando confidencialidad y accesibilidad.
- Proveedores: Trabajamos exclusivamente con proveedores con sede en España y esperamos de ellos el cumplimiento normativo vigente.
- Código Ético y Buenas Prácticas: Nuestro Código Ético, aprobado por la Dirección General, consolida nuestro compromiso con la ética, los derechos humanos, la igualdad y la responsabilidad social.

Durante este año hemos seguido promoviendo:

- Un entorno laboral seguro, respetuoso y alineado con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Modernización de la intranet para facilitar el acceso a información relevante y adaptar procesos al nuevo marco legal de jornada laboral 2025.

Nuestra web corporativa: La web corporativa se ha consolidado como un canal fundamental de comunicación y transparencia para Cobser Consulting. A lo largo del periodo, hemos reforzado su accesibilidad y contenido, asegurando que empleados y grupos de interés puedan consultar de forma ágil y sencilla toda la información relevante.

En ella están disponibles nuestros principales documentos de referencia —como el Código Ético y de Conducta, el Plan de Igualdad, el Protocolo contra el Acoso y el Canal de Denuncias— lo que evidencia nuestro firme compromiso con la ética, la igualdad y la responsabilidad empresarial. Esta plataforma no solo facilita la difusión de nuestras políticas, sino que refuerza nuestra cultura organizacional basada en la confianza y la comunicación abierta.

- Plan de igualdad, protocolo de acoso y canal de denuncias, accesibles desde la web corporativa.
- Formación continua y desarrollo de talento, con nuevas iniciativas que han tenido una alta aceptación. En 2024 se ha ofrecido un curso orientado al desarrollo de las habilidades personales “Comunicación asertiva” que consideramos podría aportar mucho a nivel tanto profesional, como personal a cada uno de los empleados de la empresa.

- Difusión constante de materiales formativos en seguridad y salud laboral: Actualizados en coordinación con EMESA, nuestra empresa especializada en prevención de riesgos laborales, para garantizar que todos los contenidos de formación relacionados con la seguridad en el trabajo estén al día.
- Compromiso con la conciliación de la vida laboral y personal: Promoviendo un entorno de trabajo flexible que se adapta a las necesidades de nuestro equipo. Para ello, continuamos facilitando modalidades de teletrabajo, jornadas intensivas y reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares, siempre que la naturaleza de los proyectos lo permita.
- Seguridad y Salud Laboral: Cumplimos rigurosamente con la normativa vigente. Durante el primer trimestre del año se llevaron a cabo los reconocimientos médicos periódicos, así como aquellos solicitados por nuevas incorporaciones o según necesidad específica, garantizando así la protección y el bienestar del personal.
- Derechos LGTBI+: La empresa ha iniciado el procesos de la elaboración e implementación de un Plan LGTBI+, se ha elaborado un Protocolo de prevención de acoso LGTBI y ha contratado un curso de formación en esta materia que se hará en 2025.

Los responsables de cada acción y la dirección de Cobser Consulting han revisado y evaluado las siguientes líneas de actuación para el próximo ejercicio:

- **Fortalecimiento de principios y valores**: Seguiremos consolidando un entorno laboral fundamentado en el respeto, la inclusión y la responsabilidad social. Nuestro compromiso es garantizar que la seguridad, el bienestar y la equidad sean pilares fundamentales en todas nuestras operaciones, promoviendo una cultura organizacional que refleje nuestros valores éticos. Más concretamente se prevé que en el siguiente período se terminará implantando el Plan LGTBI+ y se formará la plantilla de la empresa en esta materia.
- **Seguridad laboral**: Continuaremos adaptándonos a la normativa vigente en materia de seguridad laboral, asegurando su cumplimiento en todos los niveles. Nos mantendremos proactivos ante cualquier cambio legislativo que afecte nuestros procedimientos y protocolos, con el objetivo de ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados.
- **Conciliación de la vida laboral y personal**: A través de nuestras políticas de flexibilidad- siempre que sea viable- seguiremos impulsando la conciliación entre la vida laboral y familiar, ajustándonos a las necesidades de nuestros empleados y a los requerimientos de nuestros clientes, siempre que las características de los proyectos lo permitan.

- **Plan Director:** Desde su inicio en 2020, continuaremos avanzando en el Plan Director, con el objetivo de perfeccionar nuestras políticas internas, procesos operativos y la calidad de vida laboral de nuestros empleados, buscando siempre la mejora continua en todas nuestras áreas.
- **Plan de formación:** Intensificaremos nuestras acciones formativas, poniendo un énfasis aún mayor en el desarrollo integral de nuestros empleados. Además de la formación técnica, seguiremos promoviendo programas de desarrollo personal, como inteligencia emocional, habilidades de comunicación, resiliencia y trabajo en equipo, para potenciar tanto el crecimiento profesional como el bienestar individual de nuestros empleados. En 2025 se va a ofrecer un curso orientado al desarrollo de las habilidades personales "Mediación en conflictos" que consideramos podría aportar mucho a nivel tanto profesional, como personal a cada uno de los empleados de la empresa. Asimismo en el próximo período se ofrecerá otra formación orientada a la mejora de las habilidades personales y sociales de los empleados de Cobser dado que consideramos que el desarrollo personal fomenta una mejor calidad de vida.
- **Mejora de la intranet corporativa:** Continuaremos actualizando y ampliando las funcionalidades de nuestra intranet, adaptándola a la nueva legislación laboral y a las exigencias del control horario recientemente aprobado en España. Esta inversión garantizará una mayor eficiencia operativa y facilitará el cumplimiento de las normativas vigentes, asegurando la transparencia y accesibilidad de la información.
- **Seguridad laboral:** Continuaremos adaptándonos y asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad laboral. Nos mantendremos al tanto de cualquier cambio legislativo que afecte a nuestros procedimientos y protocolos para garantizar un entorno de trabajo seguro.
- **Prácticas de valoración:** Se ha mantenido la iniciativa denominada "Feliz cumpleaños Cobser", debido a la buena aceptación que ha tenido desde su implementación en el año 2019. El objetivo de esta iniciativa es agradecer a los empleados el buen trabajo que realizan durante el año y, además, que se sientan valorados con la felicitación que les envía la empresa en un día tan especial para ellos. Es un detalle que los empleados valoran especialmente.

5.2 Principio 2.

“Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Gran parte de 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, como consultora especializada en la selección y provisión de perfiles tecnológicos en Madrid, nos aseguramos de que nuestras actividades y relaciones con terceros respeten los derechos humanos fundamentales. Dado nuestro modelo de negocio basado en la intermediación y colaboración con múltiples clientes y candidatos, es esencial aplicar criterios éticos en cada etapa del proceso.

Nuestro objetivo en el periodo 05/2024-05/2025 fue seguir con la actualización y difusión de RSE y el Código Ético. Nuestro Código Ético establece estándares claros de respeto a los derechos humanos, tanto para nuestro equipo interno como para las personas candidatas y las empresas con las que colaboramos. Este código incluye directrices sobre igualdad de trato, no discriminación, y condiciones laborales dignas.

Asimismo, la empresa comunica a través de su web el Protocolo contra el acoso que nos permite prevenir, detectar e impedir cualquier forma de acoso de la que podríamos llegar a ser conocedores.

Hemos elaborado también un protocolo más específico Protocolo contra el acoso LGTBI+ que prevemos podremos implementar completamente en 2025 con la ayuda de una formación adecuada orientada a toda la plantilla.

Creemos firmemente en la importancia de integrar el respeto a los derechos humanos en nuestra estrategia de negocios y en nuestra cultura corporativa, y nos esforzamos por ser un ejemplo de conducta ética en todo momento.

Además, disponemos de un canal de denuncias confidencial al que pueden acceder empleados, colaboradores, candidatos y empresas asociadas para reportar cualquier situación de vulneración de derechos. Realizamos un seguimiento riguroso de estos casos y aplica medidas correctivas cuando es necesario.

Para el próximo periodo Cobser prevé mantener los compromisos adquiridos hasta la fecha y trabajar en asegurar su cumplimiento y difusión a través de la web corporativa.

5.3 Principio 3.

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

En Cobser Consulting, reconocemos y apoyamos de manera plena la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva, comprometiéndonos a promover estos principios en todas nuestras operaciones. Este compromiso es transmitido de manera clara a través de nuestra web corporativa, donde reflejamos nuestro firme apoyo a los derechos laborales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Como parte de este compromiso, nuestra empresa continuará promoviendo activamente la RSE y cumpliendo con todas las normativas vigentes, asegurando siempre la transparencia y un flujo constante de comunicación con nuestros empleados y demás grupos de interés.

Respetamos plenamente el derecho de los empleados a ejercer esta opción y estamos comprometidos a facilitar el diálogo en caso de que se decida ejercer este derecho. Además, instamos a nuestros clientes y proveedores a que respeten estos derechos en sus organizaciones, especialmente en aquellos casos de colaboraciones prolongadas que impliquen la externalización de talento. En los procesos de implementación del Plan de Igualdad y Plan LGTBI hemos buscado de forma insistente el contacto y el dialogo con los sindicatos y logrado unas negociaciones satisfactorias con representantes de UGT.

Para fortalecer este compromiso, seguiremos actualizando de manera regular nuestro "Plan Director" y la información relacionada con la RSE en nuestra web corporativa. De esta forma, no solo garantizamos el cumplimiento de la legalidad vigente, sino que también fomentamos una cultura de trabajo inclusiva, ética y respetuosa con los derechos fundamentales.

5.4 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.

En ningún caso toleramos la imposición de condiciones que puedan ser consideradas como trabajo forzoso, ni directamente ni a través de terceros.

En nuestra organización, estamos profundamente comprometidos con el desarrollo y crecimiento de nuestros empleados. Por ello, hemos reforzado considerablemente nuestro plan de formación, dedicándole un gran esfuerzo en términos de presupuesto y gestión.

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 difunde entre sus grupos de interés.

Considerando la aceptación de los cursos de formación realizados en el año el periodo 05/2024-05/2025, podemos confirmar que cada vez tiene mayor interés por parte de nuestros empleados. La posibilidad de obtención de esta formación multinivel creemos ayuda a nuestros empleados a concienciarse tanto sobre sus derechos, como sus necesidades y su informada y sensata gestión.

En resumen, Cobser Consulting está comprometido con el cumplimiento de los principios éticos y legales, y trabaja constantemente para prevenir cualquier riesgo de incumplimiento a través de medidas y acciones concretas en pro del bienestar de sus empleados y sus grupos de interés.

De todas formas, 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. Durante el periodo 05/2024-05/2025 se ha mantenido el control horario en la intranet con el fin de hacer un seguimiento mensual de las horas extras realizadas y de esa forma garantizar el cumplimiento con la normativa vigente. Se están teniendo en cuenta posibles adaptaciones y adecuación a la nueva normativa.

La compañía ha actualizado y difunde a través de la web el Protocolo Contra el Acoso y se ha elaborado un Protocolo adicional específico orientado a las necesidades LGTBI+.

Asimismo, con la ayuda de una empresa externa especializada en temas de Igualdad y de UGT se elaboró en su momento el nuevo Plan de Igualdad de empresa del cual, según el plan de mantenimiento anual en durante el período revisado a se han ido realizando las medidas previstas para el período incluido un curso de formación dirigido a toda la plantilla y orientado a asegurar los fundamentos en igualdad de género y prevención de violencia de género que consideramos enriquecedores tanto a nivel profesional, como personal. Asimismo, se han analizado y valorados las acciones realizadas para la planificación coherente y efectiva de las acciones para el siguiente período.

El propósito durante el año 2024 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.

Asimismo, a lo largo del siguiente periodo la empresa tiene previsto trabajar en el mantenimiento de Plan de Igualdad elaborado y registrado en 2024, su ampliación y también presentación a los grupos de interés a través de los canales habituales.

Nuestros acuerdos con clientes incluyen cláusulas de respeto a los derechos laborales, y llevamos a cabo controles periódicos sobre el entorno de trabajo y las condiciones ofrecidas a los profesionales. Además, promovemos activamente la sensibilización de nuestro personal interno para identificar y prevenir cualquier práctica que pudiera implicar riesgo de coacción laboral.

5.5 Principio 5.

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Afortunadamente, nuestra actividad no está expuesta al riesgo de trabajo infantil.

Asimismo, desde nuestra posición, apoyamos firmemente su erradicación y cumplimos con la legislación vigente en España, que prohíbe de forma muy estricta el trabajo de menores.

En resumen, Cobser reafirma su compromiso con la erradicación del trabajo infantil y seguirá colaborando con organizaciones y entidades que trabajen en este sentido, con el objetivo de contribuir a la mejora de la situación de los niños en situación de exclusión y riesgo. 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.

En la actualidad, mantenemos nuestra colaboración con entidades como Ayuda en Acción y Bomberos Unidos Sin Fronteras, cuya labor incluye proyectos de desarrollo social y educativo, reafirmando así nuestro compromiso con los derechos de la infancia y con un entorno laboral ético y responsable.

Continuamos con nuestro compromiso y comunicación a nuestros proveedores actuales y potenciales enfatizando que “la empresa proveedora incurre en delitos contra los derechos humanos especialmente los relacionados con la trata de personas y explotación de menores, este proveedor no podrá seguir trabajando con Cobser Consulting” a través del documento publicado en nuestra web corporativa “información a reportar en materia de derechos humanos”. Nuestra intención es mantener el compromiso y su difusión en las redes durante el próximo período.

Continuaremos por supuesto trabajando en identificar nuevas vías de colaboración y refuerzo de nuestras políticas internas de responsabilidad social.

5.6 Principio 6.

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

En Cobser Consulting, trabajamos activamente para eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, la promoción o el desarrollo profesional. La igualdad de oportunidades es un principio rector en todos nuestros procesos internos y en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

En nuestra propia estructura, promovemos una cultura inclusiva y diversa. Actualmente, el 40% de los puestos de dirección de Cobser Consulting están ocupados por mujeres, y contamos con un equipo humano que abarca una amplia franja de edad, desde personas que recién se inician en el ámbito tecnológico hasta perfiles altamente senior, incluyendo incluso personas que se han jubilado con nosotros, algo que en nuestro sector no es común.

En cuanto a nuestros procedimientos de selección de personal tanto en los procesos de selección que nos confían nuestros clientes como internamente, no consideramos el género, la edad, el origen, la orientación sexual, la religión o cualquier otra característica personal en nuestros procesos de selección. Nos enfocamos exclusivamente en las competencias, la actitud y la motivación.

Aun así, con el objetivo de seguir mejorando la situación de la empresa y fomentar las prácticas positivas, hemos renovado y seguimos promoviendo medidas marcadas a través del nuevo Plan de Igualdad de Cobser. Dicho plan fue elaborado en el año 2023 con la ayuda de una empresa externa especializada y a través de la negociación con UGT. El Plan fue correctamente realizado y registrado en 2023 y Cobser ha ido aplicando las acciones fijadas para el período. Asimismo, se han realizado formaciones orientadas tanto a la preparación de las personas encargadas de la implementación del plan, como a toda la plantilla. La formación destinada a toda la plantilla de la empresa estaba ha sido en materia de igualdad de género y prevención de violencia de género, concienciación que consideramos útil tanto a nivel profesional, como profesional.

Asimismo, la empresa sigue poniendo su foco en el Protocolo contra la violencia de género que ha sido publicado en web corporativa.

Asimismo, nos complace informar que hasta la fecha no se hayan detectado incidencias por acoso y no existen expedientes abiertos en este sentido. De todas formas, la empresa sigue comunicando a sus grupos de interés el Protocolo Contra Acoso para prevenir y evitar tales riesgos.

También podemos confirmar que, durante el año 2024-2025, Cobser ha mantenido su objetivo de realizar búsquedas para 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, en 2025 y actualmente, hemos mantenido la colaboración que iniciamos en 2019 para fomentar el acceso al mercado laboral de universitarios y estudiantes sin experiencia manteniendo nuestros acuerdos con algunas universidades de Madrid: Universidad Carlos III, Universidad Politécnica y Universidad Complutense, UNIR, así como convenios de cooperación educativa firmados con Escuelas de Negocios y Centros Educativos para la realización de prácticas en nuestra empresa una vez finalizado su periodo formativo.

En el próximo periodo 05/2024- 05/2025, continuaremos en contacto con las Universidades de Madrid, Escuelas de Negocios y Centros Educativos interesados con el fin de mantener la colaboración y facilitar las prácticas de estudiantes universitarios.

De cara al próximo periodo, en Cobser Consulting se continuará con el desarrollo y la difusión del Plan de Igualdad y su difusión. Además, se ha iniciado la elaboración e implementación de un Plan LGTBI+ y como primer paso se ha preparado un protocolo adicional contra el acoso LGTBI. Se ha analizado la situación de la empresa en la materia LGTBI y se prevé el desarrollo y aplicación de las medidas y acciones fijadas en el Plan LGTBI. Para este año está prevista formación para toda la plantilla en esta materia lo que prevemos va a ayudarlos a mantener el ambiente de trabajo libre de discriminación.

Entre el conjunto de medidas estarán los siguientes pilares fundamentales:

- **Impulso de una comunicación abierta y un firme compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y equitativo.
- **Formación, sensibilización y divulgación continuada para toda la plantilla**, fomentando el respeto mutuo y la igualdad, independientemente de raza, sexo, religión, color, condición o edad.
- **Análisis periódicos** del estado de igualdad en la organización, con especial atención a la detección de posibles desequilibrios.
- **Implementación de medidas correctoras** siempre que se identifiquen desviaciones respecto a los principios del Plan de Igualdad.

- **Exploración de nuevas iniciativas**, tanto internas como en colaboración con entidades externas, que refuercen nuestro compromiso como empresa con la diversidad y la inclusión.

Respecto a la formación en salud física y mental que mencionábamos en nuestro anterior informe donde se preveía que, con el apoyo de la nueva Mutua, se podrían organizar formaciones y talleres orientados al bienestar integral del equipo, y aunque no fue posible durante el año 2024, actualmente **se ha consolidado una formación de “Escuela de la espalda”** que ha tenido una excelente acogida entre el personal.

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 el máximo número posible de empleados de este colectivo considerando los puestos en los que puedan encajar de acuerdo con su formación. Es una de las tareas más valoradas por el equipo de dirección y que forma parte de los valores de la compañía.

Asimismo, la empresa seguirá colaborando con organizaciones y entidades que trabajan en la integración laboral de personas con discapacidad, a través de acciones de voluntariado corporativo y donaciones.

En definitiva, Cobser mantendrá su compromiso con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

Los objetivos de la empresa para el próximo periodo contemplan seguir difundiendo tanto su compromiso con el Plan de Igualdad, como el Protocolo de Acoso y el Protocolo contra la violencia de género a través de sus habituales canales de comunicación. Cobser se propone mantener las medidas y acciones implementados a lo largo de los años y relativos a la prevención de la discriminación y al Plan de Igualdad. 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.

5.7 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.

Aun así, la empresa se propone mantener la reducción máxima del impacto medioambiental y el sistema de recogida y reciclaje de papel, bombillas, tóner y pilas implementado en el año 2019, dado que así conseguimos reciclar casi la totalidad de papel y tóner reciclable gastado en el transcurso de nuestro trabajo diario.

Durante el periodo 05/2024 – 05/2025, debido a que se ha mantenido el teletrabajo en las oficinas centrales de Cobser, se generó una cantidad muy reducida de residuos, por lo que solamente se realizó un envío de cartón y papel al proveedor.

A pesar de la poca actividad realizada en las oficinas, se ha mantenido la contratación de los servicios de empresas de recogida y reciclaje de materiales. Para el siguiente periodo, la empresa mantendrá los contratos con dichas empresas y se solicitarán las recogidas necesarias con el fin de intentar mantener nuestro compromiso con el medio ambiente. La compañía también tiene previsto llevar a cabo medidas adicionales de digitalización para intentar reducir al máximo la impresión y el uso de papel.

Con el objetivo de seguir mejorando la eficiencia energética, en nuestra oficina se sigue trabajando en la optimización del uso de luz y calefacción limitándolos a las horas de trabajo, con un uso responsable, y respetando los parámetros indicados por los expertos. Gracias a la reforma realizada en el 2018 para incrementar la eficiencia energética, y que Cobser ha optado por mantener el teletrabajo en la mayor parte de los empleados de oficinas durante el periodo 05/2024-05/2025 se ha comprobado que el consumo energético no ha sufrido un incremento sustancial.

Durante 2024-2025, debido a que Cobser ha mantenido el teletrabajo con la mayor parte de la plantilla, se redujeron los desplazamientos de los empleados y el impacto medioambiental que produce el uso de vehículos. La mayoría de las reuniones se realizaron utilizando programas de comunicación y teleconferencias como Skype, Teams o Zoom.

Principalmente debido al fomento del teletrabajo en Cobser y la reducida presencialidad durante el período 05/2024-05/2025 hemos conseguido un menor consumo de agua y energía, así como disminución de las impresiones, consumo de papel, tóner, etc ...

El objetivo para el próximo periodo 05/2024-05/2025, en función de la situación, sigue siendo adoptar un enfoque preventivo en materia medioambiental, integrando prácticas sostenibles en nuestras operaciones diarias. Fomentar el uso eficiente de recursos digitales, promover la reducción del

consumo energético y el papel, e impulsar el teletrabajo y las reuniones virtuales como medidas que minimizan el impacto ambiental siempre que sea posible. Asimismo, sensibilizar a nuestro equipo y colaboradores sobre la importancia de adoptar hábitos responsables con el entorno.

La empresa continúa elaborando y comunicando en su web su Acuerdo reducción Carbono cero. Para el próximo período nuestra intención es trabajar en las acciones fijadas en el mismo en línea con los compromisos de la COP27 para limitar el aumento de la temperatura global a los 1,5 grados C por encima de los niveles preindustriales, para lograr este compromiso y dentro de las capacidades propias de nuestra empresa. Prácticamente ya tenemos implementado nuestro pequeño aporte a la Reducción de la huella de carbono mediante trabajo remoto y reuniones online.

Desde 2019, hemos implementado un sistema de recogida y reciclaje de papel, tóner, bombillas y pilas, logrando reciclar prácticamente la totalidad del material consumido.

Durante el período 05/2024 – 05/2025, el mantenimiento del teletrabajo en nuestras oficinas centrales ha reducido incluso todavía más que en años anteriores la generación de residuos, requiriendo únicamente una recogida anual de papel y cartón. Aun así, seguimos contratando servicios especializados de reciclaje, que mantendremos activos en el próximo periodo.

Asimismo, continuamos aplicando medidas para mejorar la eficiencia energética, limitando el uso de iluminación y calefacción a las horas de actividad laboral, en línea con las recomendaciones técnicas. Gracias a la reforma energética de 2018 y a la política de teletrabajo, el consumo energético no ha experimentado aumentos significativos.

Durante 2024-2025 ya está completamente normalizado que la mayoría de las reuniones se realicen mediante plataformas digitales reduciendo notablemente los desplazamientos de la plantilla, lo que ha contribuido a minimizar el uso de vehículos y emisiones asociadas. Además, se ha mantenido el uso exclusivo de vajilla reutilizable en oficina.

Las prácticas de teletrabajo han favorecido una reducción sostenida en el consumo de agua, energía, papel e impresión. Para el periodo 2025-2026, seguiremos enfocados en la sensibilización ambiental entre los empleados mediante comunicaciones internas y acciones orientadas a la reducción del impacto ambiental, digitalización y uso eficiente de recursos.

Para este período continuamos con nuestro compromiso de Acuerdo de Reducción "Carbono Cero", publicado en la web corporativa, con el compromiso de avanzar en las acciones alineadas con los objetivos de la COP27 y contribuir, desde nuestras posibilidades, al cumplimiento del límite de 1,5°C del calentamiento global.

5.8 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 línea con nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, durante el año 2024 hemos mantenido nuestra implicación activa en la promoción de prácticas responsables en nuestra cadena de suministro. Seguimos aplicando los conocimientos adquiridos durante la formación realizada en 2023 del programa “Proveedores Sostenibles”, que nos permite consolidar una cultura de mejora continua en nuestras operaciones.

Nuestro objetivo sigue siendo fomentar una relación responsable y sostenible con nuestros proveedores, promoviendo la ética empresarial, el respeto por los derechos humanos y la protección del medioambiente. Reiteramos nuestra voluntad de seguir participando en iniciativas que impulsen una transformación positiva en nuestro entorno, contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Seguimos promoviendo buenas prácticas como:

- **Uso exclusivo de la intranet corporativa.** Se continúa apostando por el uso de la Intranet corporativa, lo que ha ayudado a reducir el uso de papel para el cumplimiento de algunos procedimientos, siempre y cuando el seguimiento de la RGPD - LOPDGDD lo permite, con el objetivo de reducir aún más el uso de papel en la oficina central de la compañía.
- **Promoción del “uso inteligente de impresión” a través de las firmas de correo.** Cobser sigue divulgando en sus firmas electrónicas la recomendación de “Impresión inteligente”.
- **Uso responsable de agua y productos de limpieza.** El regreso de una minoría de empleados a las oficinas centrales ha reducido considerablemente el consumo de agua y el consumo de productos de limpieza. Seguimos apostando por filtros de agua en toda la grifería de la cocina con el propósito de seguir reduciendo el consumo.
- **Reutilización de materiales y correcta gestión de residuos tecnológicos.**
- Gracias a la **continuidad del modelo de teletrabajo** implantado por la compañía, se ha logrado mantener durante este período un consumo reducido y eficiente de papel y tóner.

Esta medida no solo ha contribuido a una mayor eficiencia operativa, sino que también ha tenido un impacto positivo en la reducción de la huella medioambiental de la empresa.

De cara al periodo 2025, COBSER reafirma su compromiso con la sostenibilidad manteniendo la modalidad de teletrabajo, consciente de los beneficios ambientales que conlleva, como la disminución del uso de recursos materiales y la reducción de desplazamientos en vehículo privado.

Además, la empresa se propone continuar con la política de consumo responsable. Asimismo, se prevé mantener los acuerdos vigentes con las empresas gestoras autorizadas para la recogida y reciclaje tanto del papel como de los cartuchos de tóner usados, garantizando así una correcta gestión de residuos.

En línea con nuestro compromiso climático, la empresa publicó a comienzos de 2024 en su página web el Acuerdo de Reducción Carbono Cero, reflejando nuestra adhesión a los objetivos de la COP27 para limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°C respecto a los niveles preindustriales, antes de 2025. Durante este período nos hemos esforzado por llevar a cabo divulgación transmitiendo que estamos y seguimos firmemente comprometidos con los principios del acuerdo y con avanzar, dentro de nuestras posibilidades, en la sensibilización y la acción climática. Y contribuyendo a reforzar la cultura ambiental dentro de la organización y a fomentar buenas prácticas entre nuestros grupos de interés.

La compañía no ha añadido ninguna iniciativa nueva en relación con el reciclaje de plásticos. Durante el próximo periodo, dado que debido a la mayoritariamente se teletrabaja el uso de plástico en las oficinas es prácticamente nulo.

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.

5.9 Principio 9.

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

En Cobser Consulting, aunque nuestra actividad no genera un impacto ambiental directo ni supone riesgo de incumplimiento en este principio, sí apoyamos activamente la adopción de soluciones tecnológicas más sostenibles en nuestra operativa diaria.

Conscientes de nuestro papel como consumidores responsables:

- Hemos adoptado criterios de eficiencia energética en la renovación de equipos informáticos, impresoras y demás maquinaria, priorizando siempre opciones con menor consumo energético.
- Nuestra flota actual de vehículos híbridos responde a este mismo compromiso y se mantendrá como estándar de cara a su renovación prevista para 2025, con modelos de última generación que contribuyan a la mejora de la calidad del aire en Madrid. Actualmente la empresa realiza la prueba de pasar de vehículo híbrido a 100% eléctrico para valorar la viabilidad de esta opción considerando las necesidades de desplazamiento en la empresa.
- Combinado con el teletrabajo, esta medida nos ha permitido reducir en al menos un 18% nuestro consumo energético respecto a niveles prepandemia.
- Además, en línea con nuestra estrategia ambiental, seguimos apostando por nuestro Acuerdo de Reducción “Carbono Cero”, con acciones que refuerzan los compromisos de la COP27 para contener el aumento de la temperatura global por debajo de 1,5 °C antes de 2025.

Desde Cobser, seguiremos favoreciendo el uso, difusión y apoyo a tecnologías responsables, dentro de nuestras capacidades y alineados con una visión sostenible del desarrollo tecnológico.

5.10 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 este período 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 2025 se seguirá informando y formando al personal directivo de los potenciales riesgos en este ámbito y su gestión.

Difusión a grupos de interés:

Durante 2025, continuamos reforzando este compromiso:

- Difusión activa del Código de Conducta entre nuestros grupos de interés a través de canales como la web corporativa, redes sociales, plataformas de empleo y clientes.
- Formación y sensibilización del equipo directivo, con el objetivo de mantener una vigilancia constante sobre posibles riesgos éticos y promover una cultura de integridad.
- Colaboración con clientes y proveedores, alineando nuestra actuación con códigos éticos similares y fomentando relaciones basadas en la transparencia.

Además, seguimos trabajando en la ampliación de nuestra presencia digital y de red profesional (LinkedIn, Infojobs, Twitter...), desde donde no solo promovemos oportunidades, sino también mensajes clave sobre buenas prácticas, ética y sostenibilidad.

Nuestro compromiso es claro: tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción, y una voluntad constante de actuar con transparencia, responsabilidad y respeto hacia todos nuestros grupos de interés.

A modo de cierre, desde Cobser Consulting —consultora especializada en la selección de perfiles tecnológicos IT y Continuidad de Negocio a nivel nacional— reafirmamos nuestro firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, integrándolos en nuestra estrategia empresarial, en nuestras políticas internas y en nuestra cultura organizativa. Este informe refleja no solo las acciones llevadas a cabo durante el último periodo, sino también nuestra voluntad constante de mejora, transparencia y responsabilidad hacia nuestros empleados, candidatos, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

En un sector en constante evolución como el tecnológico, somos plenamente conscientes del impacto de nuestra actividad en la sociedad y del papel que desempeñamos como agente de transformación. Por ello, renovamos nuestro compromiso de seguir promoviendo una forma de hacer empresa basada en la ética, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad.

Seguiremos informando de forma clara, periódica y rigurosa sobre nuestros avances, convencidos de que el progreso responsable y el desarrollo tecnológico deben ir siempre de la mano de los valores que impulsa el Pacto Mundial.