

Informe de
Progreso del
Pacto Mundial
2015

INFORMACIÓN GENERAL

Entidad: Alvantia S.L.

Dirección: CTR. Villaverde a Vallecas km 3,5. Centro de transportes de Madrid. España

Dirección Web: www.alvantia.es

Alto cargo: Roberto Gutiérrez

Fecha de adhesión: Febrero de 2014

Número de empleados: 50

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría tecnológica.

Ventas: 2.305.884.67

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: Ninguna.

Desglose de grupos de interés: Clientes.

Países en los que está presente y mercados y servicios: España.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones: España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso? Mediante un estudio interno y externo de la empresa.

¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? Web corporativa y correo electrónico.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguno.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2014.

Ciclo de la presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno:

El comité de dirección se encarga de la elaboración y seguimiento de todos los documentos mencionados en este informe, mediante los cuales se cumplen y mejoran los principios en los cuales se basa este informe de progreso.

Principio 1:

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

Diagnóstico:

La empresa no ha realizado ningún diagnóstico ya que no se han detectado riesgos en esta materia.

Políticas:

La empresa ha elaborado un Manual de Bienvenida en el cual se establecen los valores y normas de la compañía.

Implantación:

El manual se ha entregado a todos trabajadores que se han incorporado a la empresa.

Acciones: Enviar vía correo electrónico el manual a aquellos trabajadores que no se hayan incorporado a la empresa en el último semestre.

Seguimiento y medición de impacto:

Se cumple estrictamente con la legislación laboral, así como se fomentan los valores de la compañía bien mediante nuestro Manual de Bienvenida.

Principio 2:

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

Diagnóstico:

No existe ningún riesgo que suponga vulnerar este derecho en Alvantia.

Políticas:

En Alvantia estamos certificados con la ISO9001, sistema de gestión de calidad de la organización por lo que tenemos estandarizados e instaurados una serie de procedimientos, procesos y formularios que justifican nuestro sistema de gestión.

Acciones:

Realizamos Auditorías internas y externas de calidad de forma anual. Estas auditorías externas son de seguimiento (De forma anual) o de revisión del sistema en su totalidad (Cada cuatro años).

Seguimiento y medición del impacto:

Disponemos y damos a nuestros clientes información acerca de nuestras certificaciones actuales y futuras.

Principio 3:

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

Diagnóstico:

La actividad realizada por Alvantia no implica riesgo en esta cuestión.

Políticas:

En Alvantia realizamos un seguimiento personal 2 veces al semestre en el cual nuestros trabajadores se reúnen con recursos humanos para solucionar posibles problemas.

También realizamos seguimiento vía correo electrónico diario, mediante el cual pueden comunicar cualquier tipo de problema.

Acciones:

En nuestro manual de bienvenida se comunica a los trabajadores sus obligaciones y derechos característicos de Alvantia así como se hace referencia a los convenios pertinentes.

Seguimiento y medición del impacto:

Todos nuestros trabajadores pueden ponerse en contacto en cualquier momento con RRHH y administración para trasladarnos incidencias con cliente. De igual manera pueden trasladárnoslas mediante los partes de actividad mensuales que recibe administración.

Principio 4:

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

Diagnóstico:

La actividad realizada por Alvantia de consultoría tecnológica no da lugar al trabajo forzoso, aún así, se apuesta por un horario flexible que permite la conciliación de la vida laboral y familiar.

Políticas:

Todos nuestros empleados firman un contrato de trabajo en vigor con la legislación pertinente, y en conformidad con sus respectivos convenios colectivos así como con las normas internas de la empresa.

Acciones:

Es absolutamente imprescindible en nuestra compañía que cualquier contratación se realice de forma formal, escrita y registrada en el servicio de empleo estatal.

Seguimiento y medición del impacto:

A cada trabajador se le informa de su puesto asignado y sus horarios/salarios y condiciones antes de incorporarse al mismo y se revisa en el departamento de RRHH que estas condiciones laborales se encuentren en conformidad con las normas anteriormente mencionadas.

Principio 5:

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Diagnóstico:

No existe riesgo respecto a este principio ya que en España la legislación vigente prohíbe la incorporación al trabajo a menores de 16 años.

Políticas:

No hay políticas para regular este principio ya que se encuentra regulado por el Estado español

Acciones:

La sensibilización con respecto a este principio se encuentra reflejada en la legislación vigente.

Principio 6:

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

Diagnóstico:

Nuestra compañía se centra en las aptitudes intelectuales de sus candidatos para la selección de los mismos, independientemente de su sexo, raza, nacionalidad o clase social.

Políticas:

En un sector como es la tecnología, dominado generalmente por hombres, el porcentaje de trabajadoras de nuestra empresa es de un 44% sobre el 100%, un porcentaje bastante por encima de la media del sector.

Acciones:

La compañía cumple estrictamente con la legalidad en cuanto a la contratación de nuestros trabajadores, a su vez que promueve la igualdad dentro de la organización

Principio 7:

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

Diagnóstico:

Reciclamos los tóner, las pilas, y llevamos los equipos inutilizables a los lugares correspondientes para que se puedan reciclar y reutilizar ciertas partes.

Políticas:

Estamos barajando la posibilidad de implantar la ISO14001, certificación para la regulación del medio ambiente, para así instaurar unos procedimientos que perduren en el tiempo en la compañía.

Acciones:

Certificación mediante la ISO14001

Seguimiento y medición del impacto:

Seguimiento mediante las auditorías internas y externas anuales para el seguimiento de la ISO14001

Principio 8:

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

Diagnóstico:

La actividad de la empresa no implica riesgos en medio ambiente, aunque puede aumentarse la cantidad de papel reciclado de la compañía.

Políticas:

La empresa no dispone de una política formal medioambiental, la cual se implantará mediante la ISO14001

Acciones:

Reciclaje de residuos (Papel, tóner, equipos informáticos...)

Seguimiento y medición del impacto:

No disponemos de ninguna política de seguimiento actualmente, esperamos implantarla mediante la ISO14001

Principio 9:

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

Diagnóstico:

Fomentamos la comunicación interna mediante medios digitales, así como la impresión sólo en casos necesarios.

Seguimiento y medición del impacto:

Mediante la implantación de la ISO14001 se llevará a cabo un seguimiento y medición del impacto de nuestra difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10:

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

Diagnóstico:

La actividad desempeñada por Alvantia no plantea riesgo en este principio.

Políticas:

Contamos con una encuesta de valoración del empleado anual en la cual de forma anónima puede sugerir o expresar todas las deficiencias o desacuerdos con los diferentes ámbitos que afectan a la organización

Seguimiento y medición del impacto:

Se analizan anualmente estas encuestas y nunca hemos sufrido ningún caso. Si pasase se atajaría el problema de forma directa desde el comité de dirección.

Madrid, a 25 Mayo 2015

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

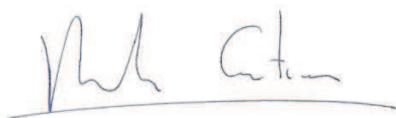
Estimado Sr. Secretario General,

Este año, por primera vez, Alvantia, S.L reafirma su vocación de transparencia y Responsabilidad Social con la renovación del compromiso de pertenencia al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Para Alvantia es muy importante presentar anualmente su Memoria de Responsabilidad Social como documento de renovación del compromiso adquirido con los 10 principios del Pacto Mundial, resultando un gran desafío y una responsabilidad permanente desarrollar nuestra labor enfatizando el cuidado del medio ambiente, las políticas y procedimientos seguros, la protección de los derechos de los trabajadores y la generación de controles y sistemas de trabajo que favorezcan una administración transparente de nuestro trabajo.

Me complace comunicarle que Alvantia, S.L. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra Empresa.

Y para que así conste, suscribo este documento con mi rubrica.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roberto Gutierrez', written over a horizontal line.

Sr. Roberto Gutiérrez Bezanilla
Administrador Único