



INFORME DE PROGRESO

Año 2015

PACTO MUNDIAL



CARTA DE PRESENTACIÓN

Como lo externamos con anterioridad, durante el año 2015 hemos desarrollado actividades para hacer realidad el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos dando traslado fiel de los principios y valores a nuestras oficinas de México.

Implementamos y dimos seguimiento a acciones relacionadas con la igualdad de género, ética, profesionalidad y protección de derechos mediante la aplicación de actividades puntuales.

Las actividades que hemos desarrollado han sido dirigidas a cumplir con los principios de responsabilidad social corporativa siempre haciendo partícipes a nuestros colaboradores en México.

Este año no será la excepción y con gran entusiasmo presentamos nuestro Comunicado de Progreso a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

D. Manuel Rubio Barrio

CEO Grupo IRIUM

INFORMACIÓN GENERAL

IRIUM

Dirección: Av. Universidad 1627 Oficina 301
Col. Ex Hacienda de Guadalupe Chimalistac,
C. P. 01050 Ciudad de México

Dirección web: www.irium.mx.

Alto Cargo: Manuel Rubio Barrio, CEO.

Periodo memoria: el presente informe
corresponde al periodo septiembre 2013 –
Septiembre 2015.

IRIUM es una empresa dedicada a dar
servicios de soporte y consultoría
Tecnológica al más alto nivel con centros de
operaciones en España, México y Colombia.

Estamos especializados en el diseño y
gestión de servicios integrados de soporte
tecnológico tanto local como remoto
disponiendo de varias plataformas propias
de atención de usuarios en distintos puntos
de la geografía española en los que estamos
capacitados para dar respuesta a todo el
territorio nacional.

Participamos en el Pacto Mundial de las
Naciones Unidas desde 2010, fecha desde la
cual centramos nuestros esfuerzos en
alinear nuestras políticas internas con los
principios fundamentales del Pacto así como
mejorando año tras años nuestros niveles de
autoexigencia organizativa con la ayuda de
las Certificaciones ISO con que cuenta
nuestra matriz y que nos avalan en materia
de Gestión de Servicios IT, Seguridad de la
Información y Medioambiente.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El presente informe se articula en 4
apartados que se repiten por cada uno de los
10 principios que rigen el Pacto Mundial de
las Naciones Unidas. Se irán analizando cada
uno de ellos a través de dichos puntos
aportando información sobre el estado de
implantación de cada uno de los principios
en el periodo de referencia indicado en el
perfil de la compañía. Así, en cada apartado
se detallará:

ANALISIS: estado inicial de aplicación del
principio estudiado.

POLITICAS: procedimientos y normativas
internas existentes en la compañía a través
de las cuales se persigue la implantación del
principio.

ACCIONES: medidas concretas definidas por
la empresa para la implantación o mejora del
principio objeto de estudio.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS:
sistema de medición para efectuar el
seguimiento de la implantación del principio,
estado y medidas correctoras previstas en
caso de desviación.

Finalmente, en cada apartado se
establecerán los objetivos marcados para el
siguiente periodo por cada grupo de interés
afectado.

PRINCIPIO 1

Las entidades deben apoyar y respetar a protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Durante estos años hemos estudiado los factores culturales y legales para establecer el modo de dar traslado desde nuestra matriz, de manera eficaz y fiel, nuestras políticas internas. El resultado fue que Irium México cuenta con el suficiente grado de similitud con respecto a España para poder realizarlo con éxito.

ANÁLISIS 2013 - 2014

Por grupos de interés hablamos de:

Proveedores. Programa de homologación:

Se han adaptado los mismos procesos con los que ya contábamos en España ya que los resultados han sido satisfactorios.

Clientes.

Se gestiona coordinadamente los asuntos de Riesgos Laborales y seguridad.

Empleados.

A todos los empleados se les facilitan El Manual de Organización y Reglamento Interno y la Guía de Buenas Prácticas de Seguridad de la Información.

También se les proporciona una dirección de correo electrónico corporativo que les facilite la notificación de posibles incumplimientos o zonas de riesgo que pudiesen detectar.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Continuaremos con las medidas establecidas e informando de nuestro compromiso con la RSC difundiendo nuestros principios.

Proveedores

Solicitaremos a todos nuestros proveedores determinada documentación de verificación de cumplimientos de carácter jurídico y legal, además de adherirse a nuestros compromisos internos de Responsabilidad Social Corporativa.

Empleados

A todos los empleados les serán proporcionados los principios de filosofía corporativa, los compromisos en responsabilidad social corporativa y demás información relevante para su correcta incorporación en la compañía.

Realizamos un seguimiento continuo compilando todas las dudas recibidas sobre el contenido del compromiso.

PRINCIPIO 2

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

Irium México es una empresa de reciente creación por lo cual pusimos gran interés en garantizar que se cumple este principio implantando procedimientos similares a nuestra matriz en España, la cual una vez realizada la valoración se determina que cumple con dicho principio.

ANÁLISIS 2013 - 2014

Por grupos de interés hablamos de:

Proveedores. Programa de homologación:

Se solicita a todos los proveedores y subcontratistas para su posible homologación información sobre sus políticas de RSC y la aplicación sobre sus propios suministradores. Posteriormente la compañía analiza esta documentación y evalúa los factores de riesgo en Derechos Humanos de su cadena de suministros.

Se realiza además un seguimiento sobre las condiciones contractuales pactadas.

Anualmente el proveedor debe cumplimentar para su posterior homologación nuestro cuestionario de RSC, así como la adhesión a los compromisos de confidencialidad, compromiso con políticas de no agresión comercial, protección de los derechos humanos y otros que requerimos, todos ellos indispensables.

Debemos garantizar que estos procedimientos son adecuados y se cumplen por lo que se realizarán revisiones y actualizaciones de la documentación reportada por cada proveedor y se llevará un control exhaustivo.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Comprobar que al igual que en nuestra matriz, Irium México cumple con los procedimientos establecidos y así asegurar el cumplimiento de este principio.

PRINCIPIO 3

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

ANÁLISIS 2013 - 2014

Considerando que Irium México es una empresa de reciente creación, es el comité de empresa el que se encarga de no se pongan en peligro los derechos de los trabajadores

Irium México no maneja contratos colectivos es por ello que en los contratos individuales que se entregan a los empleados se hacen constar las condiciones de trabajo tal como lo indica el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde su integración, se hace entrega física del Manual de Organización y Reglamento Interno a cada colaborador en donde están asentadas las políticas de la empresa y son firmados por cada uno una vez entendido y aceptado.

Atendemos cualquier comunicación que el empleado desee hacer a la empresa al respecto, gestionado de forma confidencial y garantizando total objetividad en su tratamiento.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Nuestro compromiso con este principio se encuentra detallado en la política de Responsabilidad Social Corporativa así como la libertad otorgada a los empleados para su aplicación.

Cualquier empleado que quiera ponerse en contacto con los departamentos internos de la empresa puede hacerlo a través de los distintos canales de comunicación y a través de ellos se escuchan, evalúan y se hace seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias o críticas recibidas siempre de forma confidencial.

Si fuera necesario, se podrán realizar reuniones personalizadas de seguimiento utilizando herramientas de videoconferencia que faciliten el contacto.

Abordamos cualquier necesidad teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores considerando necesidades de formación, procedimientos de regulación de empleo, seguridad y sanidad, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario.

Para su medición damos seguimiento periódico verificando la satisfacción de los empleados con respecto a sus funciones y responsabilidades, el ambiente de trabajo y sus experiencias lo cual además nos permitirá validar las destrezas que adquieren durante el desarrollo de sus carreras profesionales

PRINCIPIO 4

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

ANÁLISIS 2013 – 2014

Para que Irium México cumpla con este principio se está dando traslado y adaptando todos los procedimientos de los que nuestra matriz en España dispone ya que cumple rigurosamente con él.

Por el momento no se ha detectado ninguna situación de riesgo, pero llegado el caso será tratada conforme a los principios de conciliación y flexibilidad.

Irium México se rige por el contrato individual que firma cada trabajador donde vienen reflejadas las horas de trabajo establecidas sin que excedan los máximos legales, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

Se establecen normas de comunicación basadas en la tolerancia y el respeto mutuo.

Al igual que ocurre con nuestra Matriz el departamento de Recursos Humanos exige el cumplimiento estricto de las políticas de contratación del país.

Existe a disposición del empleado el correo electrónico del responsable de Recursos Humanos donde puede dar traslado de cualquier queja, comentario o sugerencia.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Debemos controlar que la adaptación de los procedimientos se realice de forma efectiva y de acuerdo a la legislación del país, realizando auditorías internas anuales, donde se revise la aplicación vigente.

Por otra parte, la Política de RSC será distribuida a todos los empleados.

La empresa exige el cumplimiento estricto de las políticas de contratación vigente y normas laborales. Además a través de su cadena de mandos fomenta el control de cargas de trabajo y clima laboral.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ANÁLISIS 2013 – 2014

Las leyes nacionales por las que se rige nuestra empresa y el Código de Conducta Profesional de la Empresa contenido en el Manual de Organización y reglamento Interno, ratifican la imposibilidad de tolerar este tipo de prácticas.

Además desde nuestra matriz nos han trasladado principios y procedimientos que se han adaptado a nuestro país como los protocolos de selección de personal o la política de RSC.

El responsable del departamento de Recursos Humanos pone a disposición del empleado su correo electrónico para cualquier duda o queja al respecto.

Desde la matriz se realizará a lo largo del año un seguimiento exhaustivo para comprobar que efectivamente cumplimos con este principio.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Proveedores

Esta política será de aplicación a todos nuestros suministradores, requiriéndoles cierta información sobre este asunto.

Empleados

A todos nuestros empleados se les hace entrega del Manual de Organización y Reglamento Interno mismo que debe ser leído, comprendido, aceptado y firmado.

Adicionalmente a todos los empleados se les proporcionará la Política de RSC, una vez comprendida, también deberá ser firmada.

Todas las personas incorporadas en la compañía presentan documento de identificación que demuestre que están en edad de trabajar.

PRINCIPIO 6

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

ANÁLISIS 2013 – 2014

Desde nuestra matriz, se ha dado traslado de ciertas políticas como es el Código de Conducta Profesional de la Empresa que rechaza este tipo de prácticas y toda acción discriminatoria en la empresa por lo que se garantiza el cumplimiento de este principio.

No existen riesgos de discriminación en el empleo puesto que todos los procesos de selección se realizan basándose en el análisis de cada perfil sobre criterios de calificación académica, competencias profesionales y técnicas exclusivamente y de acuerdo a lo requerido para garantizar un adecuado desempeño conforme a las necesidades de la empresa.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

El departamento de Recursos Humanos valida todas las contrataciones de la empresa según el proceso de selección.

Esta misma entidad, con base en el Código de Conducta Profesional contenido en el Manual de Organización y Reglamento Interno de la empresa, rechaza expresamente toda acción discriminatoria.

Promovemos una comunidad laboral diversa e inclusiva en la cual la igualdad de oportunidades y la acción afirmativa no sólo son compromisos legales, también son compromisos morales.

Entre otras, esta política se aplica a las siguientes actividades de empleo: selección y contratación de personal, ascensos y promociones, transferencias, compensaciones, capacitación y despido.

Irium México garantiza la igualdad de oportunidades de empleo para todos prohibiendo que se discrimine o acose a un empleado o solicitante de empleo debido a su raza, color, nacionalidad u origen étnico, edad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión del género o por otra característica protegida por las leyes federales o estatales vigentes.

El porcentaje de composición de las áreas staff y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores se distribuye de la siguiente manera:

Posiciones Staff frente a Empleados: 6.4%,
Staff mujeres: 66.6%, Staff hombres: 33.3%,
Mujeres: 17.03%, Hombres: 82.97%,
Mayores de 45 años: 2.12%, Menores de 30 años: 36%,

Empleados con contrato por obra determinada: 95.74%.

Empleados con contrato fijo: 4.26%

Realizaremos continuamente verificaciones de los porcentajes de igualdad.

PRINCIPIO 7

Las entidades deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

ANÁLISIS 2013 – 2014

Para IRIUM, la preservación del medio ambiente en la prestación de los servicios es un objetivo compartido por todo el personal de la organización y está bajo la responsabilidad directa de Dirección General.

El objetivo de la Política de Medio Ambiente de nuestra empresa es consolidar esta realidad y se están trasladando y adaptando todos los procedimientos a Irium México.

Lograr reducir el consumo de recursos y la generación de desperdicios promoviendo el uso consciente de la energía eléctrica y agua es uno de nuestros principales objetivos en materia ambiental.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Adaptar las Políticas y Procedimientos de Medio Ambiente de nuestra matriz a Irium México.

Distribuir la Política de Medio Ambiente a todos los empleados.

Implementar medidas de ahorro como la digitalización de todos los documentos imprimiendo sólo aquellos que sean necesarios.

Aplicamos medidas preventivas para el ahorro de luz.

Adoptaremos otras medidas que en nuestra matriz ya se ejecutan y que son efectivas al

día de hoy lo cual les ha permitido obtener la certificación ISO 14001 en materia de Medioambiente

PRINCIPIO 8

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

ANÁLISIS 2013 – 2014

Irium México se adhiere a las iniciativas medioambientales que diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales proponen y promueven.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Adaptaremos y promoveremos las Políticas y los Procedimientos de Medio Ambiente que hoy son ya una realidad en nuestra matriz.

Buscaremos compartir las campañas que desde la matriz se realizan para fomentar las iniciativas que promueven la responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9

Las entidades deben fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

ANÁLISIS 2013 – 2014

Irium México a través de su matriz, dispone de una Guía de Buenas prácticas medioambientales donde se recogen las acciones concretas para un comportamiento responsable con el medioambiente que incluye recomendaciones sobre el uso de los elementos tecnológicos y eléctricos.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Compartir con todos los empleados, la Guía de Buenas Prácticas Medioambientales, fomentando una participación activa:

- Velando por el cumplimiento de la normativa ambiental y de los objetivos y planes de la política ambiental de la empresa
- Proponiendo modificaciones con vistas a lograr mejoras ambientales
- Informándose y aplicando buenas prácticas ambientales en sus puestos

Cualquier adquisición de material será supervisada por el comité de medioambiente de Irium en España que garantiza que se cumpla con la política medioambiental.

PRINCIPIO 10

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

ANÁLISIS 2013 – 2014

Hemos trasladado desde la matriz, prácticas para garantizar el cumplimiento con este principio en su totalidad.

Estas prácticas deberán incluir a todos los **proveedores**, los cuales tienen la obligación de adherirse a nuestra política de RSC mediante la firma del compromiso de buenas prácticas.

A todos los **clientes**, que realizan las adjudicaciones y en las que todos sus candidatos deben cumplir con una serie de requisitos previamente definidos.

Y por último a todos los **empleados** ya que la empresa debe validar anticipadamente todas las compras, según criterios de aptitudes técnicas, adecuación a la política interna, homologación de proveedores y finalmente control financiero.

Además en todos nuestros documentos, acciones y políticas indicadas es claro el rechazo y este se transmite a todos los que intervienen en nuestras relaciones comerciales y laborales.

En nuestro Manual de Organización y Reglamento Interno se hace mención explícita al respecto.

IMPLEMENTACIÓN 2014 – 2015

Acciones, seguimiento y medición.

Mantendremos operativos los canales de comunicación empresa – empleado y fomentaremos la participación y denuncia activa.

Pondremos a disposición de nuestro clientes, proveedores y empleados un buzón de correo electrónico hacia el Departamento de Recursos Humanos para atender quejas o sugerencia al respecto



COMPROMISO SOCIAL IRIUM

