

Comunicación de progreso.

Junio 2017
Junio 2018

Designit[®]
a wipro company

Sobre Designit

Designit Spain Digital S.L, a partir de ahora referida como Designit, es una compañía de diseño estratégico global, parte del grupo tecnológico Wipro. Impulsamos la creación de nuevas experiencias y modelos, la transformación y crecimiento de las empresas, industrias y sociedades combinando creatividad, negocio y tecnología. Nuestra visión es crear un mundo donde todo está diseñado por y para satisfacer las necesidades reales de las personas. Contamos con un equipo de más de 500 Designits repartidos en 15 oficinas por todo el mundo. *We Design What Matters.*

Conoce más sobre nosotros en [Designit.com](https://www.designit.com)



Declaración del director general.

0

1

Declaración de la directora general

Expreso de apoyo continuo

28/05/2017 – 28/05/2018

A nuestras interesadas:

Me complace confirmar que Designit Spain Digital S.L reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Maritza Guaderrama
CEO Spain & Latam

**Descripción
de las medidas.**

02

Descripción de las medidas

01.1. Derechos Humanos

01.1.1. Instalaciones de Designit

En Designit disponemos de una oficina de 675 m² en Madrid y una oficina 395 m² en Barcelona, que garantizan a nuestros trabajadores unas instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.

Las oficinas se distribuyen de la siguiente manera:

- Salas de juntas y de reuniones.
- Zonas diáfanas de puestos de trabajo.
- *Office*.
- Sala de descanso.
- Zona social.
- Servicios higiénicos.
- Despachos, en ambas plantas.
- Archivo/almacén.
- Sala proyecciones y sala polivalente.
- Zona de descanso al aire libre.
- Otras dependencias: sala de servidores, aseos, etc.

Como medidas de prevención, nuestras oficinas cuentan con una serie de protocolos y revisiones periódicas para garantizar la seguridad de nuestros empleados:

- Elementos de la instalación eléctrica de baja tensión.
- Medios de protección contra incendios.
- Revisión periódica, por la empresa mantenedora autorizada, de la instalación y/o medios de protección contra incendios.
- Salidas y recorridos de evacuación, con luminarias de emergencia señalizadas.
- Botiquín.
- Instalaciones de calefacción, climatización y ventilación.
- Iluminación artificial cenital y natural en la zona de trabajo.
- Mobiliario adecuado a la actividad a desarrollar.
- Espacio libre suficiente.

Además, recomendamos a nuestros empleados seguir los siguientes consejos para prevenir posibles accidentes laborales:

- No dejar objetos, materiales o elementos en zonas que dificulten el acceso al cuadro eléctrico.
- No sobrecargar las bases de enchufe conectando equipos eléctricos con potencia superior a la admitida por las bases de enchufe.
- Retirar los obstáculos que impiden el acceso y manipulación correcta de los medios de protección contra incendios.
- Aumentar la separación entre los elementos materiales existentes en el puesto de trabajo para que sea suficiente y los trabajadores puedan ejecutar su labor en condiciones de seguridad, salud y bienestar.



- Realizar con cuidado las operaciones de cambio o añadido de tóner en el equipo, evitando al máximo entrar en contacto con el equipo.
- No situar el cable de conexión eléctrica por zonas de paso o lugares donde se pueda deteriorar.
- No situar el ordenador en posición inestable en la que pueda caer o volcar, por ejemplo, el borde de la mesa o sobre apoyos inestables.
- Utilizar el equipo de corte de forma que el recorrido de corte no se realice en dirección al cuerpo.
- Situar la pantalla en el centro de la mesa de forma que el cuello durante la utilización del equipo no esté girado
- Para adoptar una postura confortable considere la mejora de utilizar un atril para la lectura y un reposapiés en el suelo.
- Realizar pausas cada dos horas de trabajo sentado, pasando a realizar otras tareas que permitan estar de pie o caminar para evitar la fatiga física de los grupos musculares y articulaciones que intervienen en la postura, así como la irritación y compresión de los nervios de la columna.

01.1.2. Salud y Seguridad

Chequeos médicos

En Designit nos preocupamos por la salud. Cuando se incorporan al equipo, les ofreceremos un chequeo médico. Además, realizamos una campaña de chequeo anual para todos los miembros de la empresa.

La seguridad es fundamental para nosotros, Medycsa es uno de nuestros socios que nos ofrece servicios de prevención de riesgos laborales.

Accidentes y equipo

En caso de que se lesionen en el trabajo o de camino a Designit y necesiten atención médica, serán cubiertos por nuestra mutua, que se ocupa de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Plan de prevención de riesgos laborales

La única forma de asegurar la ejecución de las obligaciones definidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es a través de un Sistema de Gestión Preventiva (SGPRL) dirigido a lograr una mejora sistemática y continua de las condiciones de trabajo.

En Designit disponemos de un Sistema de Gestión recogido documentalmente en el Manual de Gestión. El Plan de Prevención tiene como objetivo implantar dicho Sistema de una forma organizada y no arbitraria, integrando la ejecución de las actividades preventivas en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Existe un compromiso firme por parte de Designit de aplicar el contenido del Plan, asegurándose de esta forma el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas.



Políticas Preventivas

En Designit consideramos que para lograr una mejora continua de las condiciones de trabajo precisamos de una actuación conjunta de empresa y trabajadores; una actuación no arbitraria, guiada por unas directrices comunes.

Estas directrices se definen en el documento de Política Preventiva de Designit que se recoge firmado y sellado en el Sistema de Gestión en el Capítulo 01.

Paralelamente, como elemento fundamental del Manual de Gestión, la política también queda recogida a continuación en el Plan de Prevención, a través de la descripción de los objetivos preventivos generales de Designit:

1. Respetar la salud y seguridad de todas las personas que, aunque no sean empleados, colaboren en cualquier aspecto de nuestras actividades ya sea de manera esporádica o habitual.
2. Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos y la organización del trabajo, y en las condiciones que éste se realice, como en todos los niveles de la línea jerárquica de responsabilidad.
3. Mantener unos altos niveles de seguridad en todos nuestros edificios e instalaciones.
4. Orientar la organización y el control hacia la reducción, eliminación y prevención de los riesgos laborales propios de la actividad.
5. Satisfacer los requisitos exigidos por la normativa vigente
6. Evaluar y mejorar de manera continua el sistema de gestión en prevención de riesgos laborales de la empresa.
7. Establecer y difundir a todo el personal unos objetivos y compromisos en materia de prevención de riesgos laborales con carácter anual.
8. Fomentar la participación de los trabajadores en las actividades preventivas y acciones de seguridad, haciendo efectiva la consulta sobre los mismos.
9. Establecer con periodicidad anual unos objetivos en materia preventiva, que permitan una evolución de la Organización hacia la mejora de las condiciones de trabajo.

El Plan de Prevención

El Plan de Prevención de Designit se diseña atendiendo a los contenidos que en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son establecidos como indispensables para proporcionar viabilidad al Sistema de Gestión Preventiva, y facilitar su implantación en la empresa:

- Recursos disponibles.
- Estructura organizativa responsable de las actuaciones/gestiones preventivas.
- Funciones y responsabilidades desempeñadas por cada miembro de la organización.
- Procedimientos que guían el desarrollo de las diferentes gestiones preventivas, así como los procedimientos de seguridad y salud adoptados por la empresa.

Evaluación de riesgos laborales

Anualmente se realizan informes que tienen como objeto analizar las condiciones de trabajo y evaluar los riesgos identificados en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, adscritos a los Centros de Trabajo situado en Calle Mártires de Alcalá, 4, 28015 (Madrid) y Carrer de Zamora, 48, 08005 (Barcelona).

Las últimas evaluaciones generales de riesgos laborales datan de la fecha 09/03/2018 en al Centro de Trabajo situado en Barcelona y 24/01/2018 en al Centro de Trabajo situado en Madrid.

La evaluación se elabora a partir de la información y documentación facilitada por la empresa, las visitas de campo realizadas por Medycsa.

Los resultados obtenidos de este informe sirven de base para:

- Adecuarse a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 16 y 23, y al Reglamento de los Servicios de Prevención, en sus artículos del 3 al 7.
- Identificar las situaciones de riesgo, evaluarlas y estimar su magnitud, para adoptar las medidas preventivas y de protección apropiadas y establecer un orden de prioridades en la Planificación de la Actividad Preventiva que proceda.
- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección a adoptar, según establecen los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención.
- Permitir la vigilancia del estado de salud de los trabajadores, en funcione los riesgos inherentes al trabajo identificados, según establece el artículo 22 de la Ley de Prevención.

El proceso de Evaluación desarrollado por Medycsa contempla las siguientes fases de actuación:

Fase 1. Análisis Inicial

Orientada a adquirir un conocimiento general sobre la actividad de la empresa y a la estructuración del proceso de evaluación en tres vías de análisis o dimensiones de la evaluación:

- Áreas de trabajo.
- Equipos de trabajo.
- Puestos de trabajo.

Dentro de la dimensión de puesto de trabajo se observarán:

- Las actividades que entrañan riesgo para la seguridad de los puestos de trabajo.
- Exposiciones a agentes higiénicos en los puestos de trabajo.
- Tareas afectadas por factores ergonómicos y psicosociales de los puestos de trabajo.

Fase 2. Identificación de riesgos

Subproceso dirigido al estudio de las condiciones de trabajo en cada una de las dimensiones: áreas, equipos y puestos. Nos permite detectar, de forma sistemática, las situaciones que suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores (factores de riesgo).

Tales situaciones pueden ser existentes, si se detectan durante la observación directa de las condiciones de trabajo, o potenciales, si se prevé que puedan acontecer durante la actividad.

Los criterios aplicados por Medycsa para garantizar la objetividad en el proceso de identificación, se fundamentan en:

- La legislación específica de prevención de riesgos laborales.
- Normas o guías técnicas de prevención publicadas por entidades de reconocido prestigio.
- Legislación industria.
- Otras normativas que, en ausencia de las anteriores, proporcionen un nivel de confianza equivalente.
- Criterios técnicos apoyados en normativa no de aplicación estricta, pero con base técnica justificada.

En el caso de la legislación industrial, únicamente se verifican si se cumplen los requisitos administrativos en los términos definidos por ella. La ausencia de cumplimiento de requisitos administrativos, conllevará en muchos casos la identificación de una situación de Incumplimiento de la normativa.

En relación con los equipos de trabajo, se identifican y evalúan los factores de riesgo a través de la observación directa sin tener que recurrir a esquemas, diagramas, desmontar el equipo o realizar pruebas o ensayos, de resistencia de elementos o materiales.

Dentro de la dimensión de puesto de trabajo se identificarán las condiciones de seguridad derivadas de su actividad, las posibles situaciones de riesgo higiénico, y los riesgos de origen ergonómico y psicosocial. La naturaleza de estos riesgos obliga a un tratamiento particular dentro del proceso, por lo que se ofrece un desarrollo específico más profundo, con informaciones adicionales una vez recogidas los datos generales del puesto de trabajo.

Las situaciones de especial sensibilidad de los trabajadores se contemplan en la dimensión de puesto de trabajo, incluyéndose cuestiones relativas a la protección de su condición especial.

Fase 3. Evaluación de riesgos

Si el riesgo es evitable, el proceso se interrumpe con la adopción de las medidas oportunas para su eliminación. Estas actuaciones se recogen en el documento como medidas adoptadas previamente a la evaluación.

Por el contrario, si se identifica un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, y este no es evitable, se procede a su valoración.



La metodología de evaluación utilizada se fundamenta en los criterios de valoración propuestos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Medycsa aplica este método de forma general a los riesgos relacionados con la Seguridad del trabajador, y por defecto, a todas aquellas situaciones puestas de manifiesto en la fase de identificación, para las que no existe una metodología específica adecuada.

Para la aplicación del método se asigna a cada riesgo dos variables: la probabilidad de que ocurra el daño y la severidad de las consecuencias del daño.

La probabilidad puede ser definida por tres niveles, según la frecuencia del acontecimiento a analizar:

1. Baja: el daño ocurrirá raras veces.
2. Media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
3. Alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.

A la hora de establecer la probabilidad del daño, se tendrá presente si las medidas de control ya implantadas son adecuadas, además de una información completa sobre las condiciones de trabajo, como la presencia de trabajadores especialmente sensibles, frecuencia de exposición, fallos en el servicio y componentes de las instalaciones o máquinas, actos inseguros, etc.

No se evalúan las situaciones de Incumplimiento de Normativa, ya que aunque su detección es objeto del informe, no entrañan, en la mayoría de los casos, un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, propiamente dicho. En este caso, se asigna directamente un dato de tolerabilidad que permita priorizar y planificar la acción preventiva, pero no se define un valor de probabilidad ni de consecuencia.

Las consecuencias del daño se describirán en función de los siguientes parámetros:

1. Ligeramente dañino: daños superficiales como cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, o molestias e irritación tales como dolor de cabeza o falta de confort.
2. Dañino: Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores. Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
3. Extremadamente dañino: Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales. Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

El cruce de ambas variables: probabilidad y consecuencia proporcionará el nivel de tolerabilidad del riesgo, tal y como queda reflejado en la siguiente tabla:

Probabilidad	Consecuencias			
		Ligeramente dañino (1)	Dañino (2)	Extremadamente dañino (3)
	Baja (1)	Trivial	Tolerable	Moderado
	Media (2)	Tolerable	Moderado	Importante
	Alta (3)	Moderado	Importante	Intolerable

Acción y temporización

Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

- Trivial: No se requiere acción específica.
- Tolerable: No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
- Moderado: Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo es moderado y está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una actuación posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
- Importante: No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo.
- Intolerable: No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Fase 4. Diseño de medidas de prevención y protección

Una vez establecida la necesidad de adoptar medidas preventivas y de protección, se propondrán las actuaciones requeridas atendiendo al análisis realizado.

Las medidas preventivas y de protección se clasifican en el documento de la siguiente forma:

- **Medidas Correctoras y Preventivas:** Acciones dirigidas a corregir la deficiencia generadora de la situación de riesgo, o actividades de prevención orientadas a eliminar o minimizar el riesgo, mediante medidas técnicas, organizativas, de control o de protección individual.
- **Información específica al trabajador:** Instrucciones y normas orientadas especialmente a los trabajadores para facilitar sus operaciones en condiciones de seguridad y salud.
- **Formación:** Formación específica en materia de prevención de riesgos laborales que deben recibir los trabajadores del puesto de trabajo evaluado.
- **Medidas de carácter General:** Medidas relacionadas directamente con los elementos evaluados. Se aportan independientemente de si se han identificado o no deficiencias durante el proceso.

El conjunto de medidas definidas permitirá elaborar la Planificación de la Actividad Preventiva, donde se determinará un orden de prioridad de estas dependiendo de la valoración establecida en la Evaluación de Riesgos.

Relaciones con los empleados: política de igualdad de oportunidades de empleo

Designit está comprometido con una política de igualdad de oportunidades de empleo para solicitantes y empleados.

Designit no participará ni tolerará ninguna discriminación en el lugar de trabajo, para garantizar las mismas oportunidades sin distinción de raza, religión, sexo, orientación sexual, estado civil, estado parental, origen nacional, origen étnico, edad, discapacidad, opinión política, social estado o membresía sindical.

Relaciones con los empleados: Protocolo

El hostigamiento, la discriminación y la violencia no serán tolerados. Designit se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de formas verbales, físicas y visuales de acoso, discriminación y violencia, para que todos puedan trabajar en un entorno productivo, respetuoso y profesional.

La empresa protegerá el derecho a respetar la intimidad y la dignidad de todos los empleados, incluida la protección contra el origen racial o étnico, religión o convicciones, la edad de discapacidad u hostigamiento por orientación sexual, contra el acoso sexual y el acoso sexual, así como la protección contra agresiones u ofensas psicológicas o físicas.

Esta política es aplicable a cualquier persona en el lugar de trabajo: gerentes, compañeros de trabajo o no empleados, incluidos clientes, proveedores,



contratistas independientes y cualquier otra persona que realice cualquier tipo de actividad con Designit.

Los empleados que violen esta política están sujetos a medidas disciplinarias según la gravedad de sus actos, que pueden incluir la rescisión del contrato de trabajo.

Los siguientes comportamientos están protegidos por las políticas de la empresa y el protocolo de prevención:

- Acoso en todas sus extensiones y variaciones, es decir, acoso moral, acoso discriminatorio y acoso sexual. Es decir: tanto el acoso basado en otras causas discriminatorias diferentes del basado en el sexo (como por motivos de raza, edad, orientación sexual, condenas, etc.) y el acoso moral o comúnmente conocido como *mobbing*, no basado en causas discriminatorias.
- Discriminación, por las razones prohibidas por la ley.
- Actos violentos en el trabajo, tanto físicos como psicológicos, dependiendo de una razón discriminatoria o no.

Cada empleado es responsable de apoyar y cumplir con esta política. Los empleados deben informar de inmediato el comportamiento ofensivo a su gerente, el Director Gerente Regional o el Socio del Grupo para que se puedan tomar las medidas apropiadas.

Designit investigará todas las reclamaciones de manera rápida y exhaustiva para proporcionar las máximas garantías a ambas partes.

Se respetará la confidencialidad y la privacidad de los empleados durante la investigación, con los esfuerzos realizados para evitar cualquier publicidad injustificada o invasiones de privacidad.

Pasos en el protocolo

1. Comunicación de la situación y denuncia formal.
2. Verificación preliminar.
3. Implementación del Protocolo.
4. Medidas de precaución.
5. Investigación del caso.
6. Informe de conclusión.
7. Propuesta de resolución.
8. Resolución del caso.

01.2. Trabajo

En Designit garantizamos que no participamos en prácticas laborales forzadas. La contratación es libre y la edad mínima para trabajar con nosotros es de 16 años, tal y como recoge la normativa laboral, conforme al Estatuto de los Trabajadores y al XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública.

Designit España dispone de un Manual del empleado para proporcionar un resumen de las políticas, normas y beneficios de la empresa. Este Manual se aplica a todos los empleados de Designit con un contrato de trabajo en España.

Registro de horas

Todos los empleados deberán usar cada día el sistema de registro de tiempo de Designit, Workday, para registrar con precisión las horas regulares y horas extra trabajadas, tanto ausencias como vacaciones.

En Designit disponemos de un horario flexible, orientado a proyectos, no a cronogramas. Para facilitar y hacer más flexible la vida laboral de nuestros trabajadores, existe la posibilidad de *teletrabajar*.

Permisos retribuidos

Si alguno de nuestros empleados tiene que ausentarse de la oficina por alguna razón, deberá notificarlo con anticipación al departamento de People, nuestro Recursos Humanos, y al Jefe de equipo. Además de la cobertura por enfermedad, tiene derecho a los siguientes permisos de trabajo remunerados:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de niños: 2 días naturales.
- Lactancia: 1 hora/día hasta que el bebé alcance los 9 meses o 15 días naturales.
- Enfermedad o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado: 2 días o 4 días cuando hay una distancia superior a 200 km.
- Mudanza: 1 día.
- Cita médica: el tiempo necesario para hacerlo.
- Papeleo y exámenes oficiales: el tiempo necesario para hacerlo.
- Paternidad: 4 semanas.
- Maternidad: 36 semanas. Las primeras 6 semanas son obligatorias para ser utilizadas por la madre, el resto puede compartirlo con su pareja.

Permiso sin sueldo

Este permiso de trabajo dura hasta un mes, aunque también puede dividirlo en dos períodos de 15 días cada uno. Durante este tiempo no recibirá salario, aunque su contrato de trabajo y antigüedad no se verán interrumpidos.



Excedencias

- Voluntaria: entre 4 meses y 5 años, cuando la relación laboral está inactiva. Solo conserva un derecho preferencial de reingreso a un puesto similar si hay una vacante.
- Cuidado de niños: período máximo de 3 años. La posición estará reservada solo para el primer año.
- Cuidado familiar: período máximo de dos años. La posición estará reservada solo para el primer año.

Salida de Designit

Baja voluntaria

Los empleados pueden renunciar a su empleo con Designit en cualquier momento, con un aviso de 15 días hábiles.

Deberá informar a su cliente potencial y a People para que complete el proceso formal y entregue su carta de renuncia.

En su último día de trabajo, recibirá el pago del acuerdo y el último recibo de sueldo, incluido el salario acumulado y las vacaciones no utilizadas. Si ha utilizado más vacaciones que las acumuladas, se descontarán los días adicionales tomados.

Conciliación de la vida personal

Disminución de horas de trabajo

Después de algunos acontecimientos, puede decidir ajustar sus horas de trabajo para un mejor equilibrio de la vida laboral.

- Reducción de horas de trabajo por cuidado de niños
Es posible disminuir sus horas de trabajo de 8 horas al día a entre 4 y 7 horas para cuidar a sus hijos hasta que cumplan los 12 años. El salario se ajustará en consecuencia, y podrá modificar su horario dentro del horario de apertura de la oficina.
- Reducción de horas de trabajo por cuidado familiar
Puede reducir sus horas de trabajo de 8 horas al día a entre 4 y 7 horas por día para cuidar a un pariente de hasta segundo grado. El salario se ajustará en consecuencia, y podrá modificar su horario dentro del horario de apertura de la oficina.

Vacaciones

- Si eres empleado:
El derecho anual es de 22 días hábiles/año.
- Si eres becario en prácticas:
La beca debe ser de al menos de 6 meses para tener vacaciones. La regla de derecho es de 8 días cada 6 meses.



En Designit sabemos que el tiempo es muy valioso, por eso las horas extras y los fines de semana no son considerados como tiempos de trabajo. Sin embargo, si su proyecto necesita una dedicación especial, se le compensará 1:1 cada día que tenga que trabajar o tomar un vuelo durante el fin de semana o días festivos si esas horas están registradas en Workday.

De viaje

Dentro de la ciudad

Designit Madrid tiene a su disposición un coche de la empresa y un conductor para que sea más fácil trasladarse fuera de la oficina a reuniones con clientes, procedimientos de la empresa o entrega de paquetes.

Proyectos nacionales/internacionales

Para aquellos que viajan fuera de España u otra ciudad, ofrecemos dietas para cubrir gastos de comida. Además, puede beneficiarse de una exención de impuestos por el salario ganado durante los días trabajados en el extranjero. Esta exención fiscal debe cumplir ciertos requisitos de acuerdo con la legislación fiscal española, ya que no todas las actividades profesionales están incluidas en esta exención.

Designit organiza varias iniciativas de capacitación y desarrollo durante el año, y dispone de un presupuesto de capacitación individual para cursos relacionados con el trabajo.

Compensación

Nómina

Nuestro salario se divide en 12 cuotas de nómina, pagadas al final de cada mes.

Cumplimiento de los estándares mínimos de salario

Designit cumple con los salarios mínimos determinados conforme a la categoría profesional establecidos en el convenio. No sólo eso, sino que el 97,15% de la plantilla tiene un sueldo superior a dicha cifra. Para garantizar la equidad salarial, Designit elabora las bandas salariales conforme al nivel de responsabilidad según el sistema interno de clasificación, diseñado con un modelo de progresión exponencial.

Impuestos

Cuando se une a Designit, le proporcionamos el formulario oficial de nuestras autoridades tributarias (Modelo 145) para comunicarnos su situación personal con fines de cálculo de impuestos.

Pay Per Sale (PPS), Incentivo por proyecto

Nuestros trabajadores pueden beneficiarse de un 5% sobre el total desde el primer proyecto vendido a un nuevo cliente.



Seguro de salud privado

Disponemos de un acuerdo para obtener mejores precios en compañías de seguros médicos privados.

Vida sana

Todos los días, la oficina se vuelve colorida con todo tipo de frutas de las que todos podemos disfrutar a nuestro antojo.

Formación

Es posible beneficiarse de las sesiones de capacitación global y el presupuesto de capacitación individual. El presupuesto individual está diseñado para ayudar a desarrollar conocimientos o habilidades, por lo que la capacitación debe estar directamente relacionada con su trabajo y sus objetivos para el año.

Plan de beca de prácticas

El programa para los becarios en prácticas cuenta con unas condiciones por encima de lo establecido legalmente.

Actualmente disponemos de 7 vacantes, 6 en Madrid y 1 en Barcelona.

Son becas remuneradas con 600 euros brutos mensuales en calidad de jornada completa (40 horas semanales) existiendo la posibilidad de adaptarse a 35 horas semanales según horarios de la universidad. Los periodos de beca pueden máximo 9 meses y dándoles de Alta en la Seguridad Social en condición de becario.

Estos programas están dirigidos a estudiantes o recién licenciados por lo que el convenio con la universidad es obligatorio.

Además, estamos especialmente orgullosos del proceso transparente en la selección del personal y de becarios. Seguimos un proceso riguroso donde el equipo de People Spain & Latam crea la oferta junto con el equipo local, para poder enviarlo al equipo de People Global. Ellos revisan la oferta para comprobar tanto la redacción como que cumplimos con las normas básicas de selección y contratación. La oferta se publica únicamente en la web de Designit y se entrega los accesos a la persona encargada del proceso de selección. Si procede, People contacta con universidades para publicación de ofertas y convenios. No se acepta ningún CV que no haya sido recibido por el servicio de solicitud en línea de nuestra web.

Tanto el proceso de selección como la evaluación del desempeño están basadas en criterios objetivos y los supervisamos desde People para garantizar que cumplen con la normativa de equidad, no discriminatoria, legalidad, etc.

Confidencialidad

Existen algunos aspectos reguladores que cumplimos para garantizar que proporcionamos los estándares más altos a nuestros clientes, para mantener la



confianza en nuestra marca y para cubrir nuestras responsabilidades hacia otras personas dentro o fuera de la empresa.

La confidencialidad es todo para nosotros y para nuestros clientes. Designit firma NDA (acuerdos de confidencialidad) con la mayoría de nuestros clientes, lo que significa que nuestros clientes pueden hacernos responsables financieramente por la divulgación no autorizada de su información confidencial.

Material confidencial

En la oficina mantenemos el material confidencial en lugares seguros, lejos de áreas comunes o salas de reuniones. Además, nos encargamos de triturar el material confidencial antes de tirarlo y reciclarlo, tales como:

- Documentos de trabajo internos y externos, es decir, hojas de prueba, borradores, carteles, carpetas, etc.
- Correspondencia, es decir, cartas, correos electrónicos impresos con nombres de clientes o los nuestros.
- Documentos administrativos, es decir, documentos, impresiones, estados de cuentas, contratos escritos, borradores, etc.

Fuera de la oficina

La seguridad y el comportamiento laboral requieren atención adicional cuando se encuentra fuera de la oficina. La información confidencial, el conocimiento sobre los proyectos, etc. no están destinados a personas ajenas a la empresa, por lo que realizamos un uso responsable de todas las plataformas donde se aloja dicha información, usando protección con contraseña o cifrado Designit.

Reglamento General de Protección de Datos

Derechos de imagen

En Designit consideramos que los datos personales son una de nuestras informaciones de mayor valor. Conservamos todos los datos personales desde el primer contacto con nuestra gran familia. Sin embargo, el Reglamento de Protección de Datos puede afectar de diferentes maneras a nuestros trabajadores, por lo que ofrecemos a todos los nuevos empleados un curso de formación en línea para asegurarse de obtener los conceptos básicos.

Protección de datos para nuestros clientes y empleados

Designit solicitará la información mínima necesaria para cumplir con los requisitos legales, como la preparación de su contrato de trabajo o las comunicaciones de la Seguridad Social y las autoridades fiscales. Sus derechos y responsabilidades como empleado están regulados en una cláusula específica en su contrato de trabajo.



01.3. Medioambiente

En Designit estamos muy comprometidos con el medioambiente en todas nuestras oficinas. Realizamos una serie de acciones que reflejan nuestra ética y filosofía sostenible:

- Fomentamos el consumo responsable de agua.
- No utilizamos vajilla desechable.
- Favorecemos la movilidad sostenible.
- Disponemos de puntos de reciclaje en la oficina.
- Reciclamos el tóner.
- Utilizamos puntos limpios de reciclaje.
- Reciclamos de materiales de uso cotidiano y materiales electrónicos.
- Solo usamos bombillas de bajo consumo.
- Reutilizamos paneles, minimizando el gasto de papelería.
- Siempre buscamos proveedores sostenibles.
- Tenemos un sistema de mensajería sostenible.
- Aprovechamos la luz solar en todas nuestras estancias.
- Tenemos numerosas plantas de interior.
- Disponemos de una zona al aire libre.
- Hemos creado un huerto urbano.
- Controlamos la aclimatación de las salas para evitar corrientes y fugas de frío/calor.
- Compramos de suministros en grandes cantidades para evitar exceso de *packaging* y transporte.
- Apagamos todos los ordenadores y dispositivos electrónicos al finalizar la jornada.
- Utilizamos documentación digital en la mayoría de los casos.
- Promovemos la alimentación sostenible con una conducta ética sobre el origen y el impacto de los alimentos.

01.4. Anticorrupción

En Designit Spain Digital S.L., empresa debidamente constituida de acuerdo con la legislación española vigente, nos comprometemos a implementar las medidas tendientes a evitar que sus operaciones puedan ser utilizadas sin su conocimiento y consentimiento como instrumentos para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o para dar apariencia de legalidad a estas actividades.

En tal sentido, se acepta que podamos terminar de manera unilateral e inmediata los contratos de prestación de servicios, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna en el supuesto de que, la otra parte, sus socios, accionistas o directivos llegaren a ser condenado por parte de las autoridades competentes por delitos de narcotráfico, terrorismo, secuestro, lavado de activos, financiación del terrorismo, administración de recursos relacionados con dichas actividades o en cualquier tipo de proceso judicial relacionado con la comisión de los anteriores delitos.

**Medición de
los resultados.**

03

Medición de los resultados

En Designit estamos comprometidos con las políticas de igualdad y diversidad. En nuestras oficinas contamos con un total de 74 empleados entre Madrid y Barcelona, de los cuales un 54% son mujeres y un 46% son hombres. La media de edad de nuestros empleados es de 34,4 años, favoreciendo la empleabilidad juvenil y de personas con poca experiencia. Por otro lado, estamos orgullosos de nuestro plan de prácticas de becarios en el que hemos llegado a tener en periodo de prácticas a personal de más de cuarenta años. Con todo ello, mostramos que la edad, el género y otras características que pueden ser, por lo general, razón de exclusión, en Designit no lo son.

Por otro lado, contamos con un total de once nacionalidades distintas en nuestra plantilla, tales como:

- España 78,3%
- México 4%
- Colombia 4%
- Venezuela 2,7%
- Cuba 2,7%
- Francia 1,35%
- Andorra 1,35%
- Reino Unido 1,35%
- Dinamarca 1,35%
- Estados Unidos 1,35%
- Australia 1,35%

Esto nos permite trabajar en un ambiente multicultural que se ve reflejado en la cultura interna de la empresa y en los proyectos que realizamos para nuestros clientes.

Actualmente no disponemos de datos que representen el porcentaje total de los elementos reciclados de la empresa siendo uno de nuestros objetivos para el próximo año.

Sobre Designit

Designit Spain Digital S.L, a partir de ahora referida como Designit, es una compañía de diseño estratégico global, parte del grupo tecnológico Wipro. Impulsamos la creación de nuevas experiencias y modelos, la transformación y crecimiento de las empresas, industrias y sociedades combinando creatividad, negocio y tecnología. Nuestra visión es crear un mundo donde todo está diseñado por y para satisfacer las necesidades reales de las personas. Contamos con un equipo de más de 500 Designits repartidos en 15 oficinas por todo el mundo. *We Design What Matters.*

Conoce más sobre nosotros en Designit.com



Designit



Designit_ES



Designit_SpainLatam

