



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Informe de Progreso 2016-2017

NUESTRO COMPROMISO

Madrid, a 6 junio 2018

Estimados Señores,

Este año, por tercera vez, Alvantia reafirma su vocación de transparencia y Responsabilidad Social con la renovación del compromiso a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos y laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

En esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración de los principios del Pacto Mundial en nuestra organización, 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.

Asimismo, nos comprometemos a compartir esta información con las partes interesadas en nuestros canales de comunicación y en nuestra esfera de influencia y 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.

Sr. Roberto Gutiérrez Bezanilla

CEO



INFORMACIÓN GENERAL

Sobre Alvantia

Entidad: Alvantia

Dirección: Av. de la Albufera, 321, oficina 8 de la 3ª planta, 28031, Madrid, España

Dirección web: www.alvantia.com

Número de empleados: 96

Sector: Tecnologías de la Información

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

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

Sobre el Informe de Progreso

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: Febrero de 2014

¿Cómo ha definido Alvantia los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Mediante un estudio interno de la empresa

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso? Web corporativa

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2016-2017

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2015-2016

Ciclo de la presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno: El Comité de Dirección se encarga de la elaboración y seguimiento de todas las políticas y documentos en los que se basa este informe.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

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

PRINCIPIO 2:

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

Diagnóstico:

Alvantia cumple estrictamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional. Los valores de la empresa se basan en dichos derechos y se recogen en el **Código Ético y las normas** de la compañía. Éstos se comparten en el Manual de Bienvenida, entregado a los empleados en el momento de la incorporación al puesto de trabajo.

Políticas:

Para esta renovación de nuestro compromiso, el Departamento de RRHH realizó una **encuesta anónima de clima laboral** en la que se solicitó a la plantilla su opinión sobre el cumplimiento de las políticas para la protección de los derechos humanos y laborales en la compañía, entre otros aspectos. Los resultados confirmaron la no conculcación de los derechos humanos por parte de los empleados, muy especialmente los relacionados con la igualdad, la no discriminación, la promoción de la diversidad y el respeto por la privacidad de los trabajadores.

Por otro lado, el Departamento de Marketing fijó como uno de los objetivos del **Plan de Comunicación** anual la creación y promoción de contenidos que apoyen y pongan en valor la diversidad en la empresa, tanto en términos de género como de etnia o edad de los profesionales.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

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

PRINCIPIO 2:

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

Implantación:

La acción contemplada en el Plan de Comunicación de 2017 es efectiva desde octubre de 2017 y será trasladada a los próximos ejercicios.

Acciones:

Para este ejercicio, se ha programado en el Calendario de Contenidos de Comunicación un post para el blog de Alvantia sobre las causas y soluciones de la disparidad de género en las TIC. Para nuestras redes sociales y web, se han programado varios posts de vida en la empresa con fotografías de compañeros de distintas edades y nacionalidades.

Seguimiento y medición de impacto:

La efectividad de las acciones implementadas se medirá periódicamente a través de la Encuesta de Clima Laboral y la evolución de la composición de la plantilla se seguirá mediante un estudio cuantitativo por parte de Recursos Humanos.

PRÁCTICAS LABORALES



PRINCIPIO 3:

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

Diagnóstico:

Alvantia cumple con la normativa relativa a este principio. No discrimina ni pregunta por la orientación sindical, y ofrece la libertad de sindicarse.

Políticas:

La organización, y muy especialmente el Departamento de Recursos Humanos, reciben formación en este sentido.

Acciones:

En el Manual de Bienvenida se comunican los derechos de los trabajadores, los convenios por los que se rigen las relaciones laborales con la compañía (Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública) y se invita a colaborar activamente en la mejora de la organización.

Seguimiento y medición de impacto:

Todos los trabajadores pueden ponerse en contacto en cualquier momento con RRHH y Administración para trasladar incidencias, ya sea de manera presencial (seguimiento personal) o electrónica (mediante los partes de actividad mensuales que recibe Administración).

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 4:

“Las entidades deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.”

Diagnóstico:

La actividad de consultoría tecnológica de Alvantia no da lugar al trabajo forzoso. Se apuesta por un horario flexible que permita la conciliación laboral y familiar.

Políticas:

Todos los 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 la compañía que cualquier contratación se realice de manera formal, escrita y registrada en el servicio de empleo estatal. A cada trabajador se le informa de su puesto asignado, sus horarios, salario y condiciones antes de incorporarse al mismo (tanto en el contrato como en el apartado de “Condiciones de trabajo” del Manual de Bienvenida).

Seguimiento y medición de impacto:

Desde el Departamento de RRHH se revisa que las condiciones laborales se encuentren en conformidad con las normas anteriormente mencionadas.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 5:

“Las entidades deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.”

Diagnóstico:

El trabajo infantil no tiene cabida en Alvantia, ya que no se emplea a menores de edad, conforme a la legislación vigente.

Políticas:

No se han concebido políticas para sensibilizar sobre el trabajo infantil o regular este principio porque no se produce en la organización, y las contrataciones se rigen por la legislación vigente.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 6:

“Las entidades deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Diagnóstico:

La compañía cumple estrictamente con la legalidad en cuanto a la contratación y retribución de sus trabajadores. Se centra en la adecuación de las aptitudes de los candidatos para la selección para un puesto de trabajo y en el mérito para su retribución, independientemente de su género, etnia, nacionalidad, clase social o posibles discapacidades físicas y mentales.

Políticas:

El porcentaje actual de trabajadoras de la empresa es de un 38%, una proporción que **supera la media del sector** (18% según datos del Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad). La compañía no registra brecha o discriminación salarial alguna por género y aplica **medidas internas para velar por la conciliación**. La posibilidad de conciliación es especialmente importante para no frenar a las mujeres en un sector asociado a jornadas intensas, una disponibilidad total y a la dedicación extralaboral.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 6:

“Las entidades deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Acciones:

En el ejercicio 2016-2017 se han implantado medidas en materia de igualdad para promover la paridad laboral e informar sobre las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar a los trabajadores. Igualmente, se ha trabajado con el Departamento de Marketing para elaborar un Manual de Estilo que permita una **comunicación inclusiva** en materia de género a nivel externo e interno.

Seguimiento:

El cumplimiento de las medidas de igualdad y otros mecanismos internos para garantizar la paridad y diversidad tanto en el proceso de selección como en el entorno laboral se vigila mediante la Encuesta de Clima Laboral, además de un **estudio cuantitativo sobre composición de la plantilla** por parte del Departamento de Recursos Humanos.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

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

PRINCIPIO 8:

“fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental...”

PRINCIPIO 9:

“... y fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

Diagnóstico:

Siendo nuestra actividad mayormente digital, no se detectan grandes riesgos para el medio ambiente, si bien conviene vigilar la progresiva reducción de residuos de la compañía. Nuestra **política medioambiental, regulada por la ISO14001**, busca la reducción en la medida de lo posible del uso de vehículos contaminantes, así como del uso de combustibles derivados.

Políticas:

La empresa dispone de **puntos de reciclaje específicos** e identificados para papel, envases, tóners y pilas, y lleva los equipos inutilizables a los puntos de reutilización o reciclaje correspondientes para el aprovechamiento de sus partes. A través de un aviso en el pie de la firma para email corporativo, se concientia sobre la impresión de información sólo en casos necesarios.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

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

PRINCIPIO 8:

“fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental...”

PRINCIPIO 9:

“... y fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

Acciones:

Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, se envió un comunicado interno a la plantilla con **pautas para reducir el consumo de energía** y gestionar los residuos en la oficina (recomendando apagar o suspender los equipos cuando se ausenten, depositar los residuos en las papeleras o puntos de reciclaje específicos, limitar la impresión de documentos, etc.).

Un **estudio de movilidad** entre los empleados detectó en 2017 la dependencia del coche para acudir a nuestras oficinas anteriores. Se acordó entonces el cambio de oficina a una zona con mayor conexión de transporte público (Avenida de la Albufera) para reducir las emisiones contaminantes de los vehículos particulares.

Seguimiento y medición del impacto:

Las **auditorías internas y externas** anuales para el seguimiento de la ISO14001 (implantada desde 2015) permiten medir el impacto de los procedimientos medioambientales, garantizando que las buenas prácticas perduren en el tiempo.

Para comprobar el éxito de las políticas de medio ambiente e identificar acciones necesarias, cada año se contabilizan los kilos de papel, material informático y pilas reciclados, realizando una comparativa con el periodo anterior.

ANTI-CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

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

Diagnóstico:

Alvantia tiene un compromiso contra la corrupción y aplica los principios de transparencia y legalidad en todas sus prácticas empresariales.

Políticas:

El Manual de Bienvenida recoge un **decálogo de responsabilidades** como trabajador en el que se trasladan los principios que deben regir el comportamiento en la compañía. El primer principio, referido a la legalidad, expresa que el empleado “debe cumplir siempre con la legalidad vigente e informar inmediatamente a la dirección si observa cualquier conducta ilegal”. La empresa revisa anualmente sus políticas de anti-corrupción con fines preventivos.

Seguimiento y medición del impacto:

La compañía cuenta con una encuesta de valoración del empleado anual en la cual, de forma anónima, se pueden comunicar todas las deficiencias o desacuerdos con los diferentes ámbitos que afectan a la organización. A través de ella se recaban posibles hechos que pudiera desconocer Dirección. No se ha registrado ninguna incidencia hasta la fecha.



www.alvantia.com



ESPAÑA

Av. De la Albufera, 321,
Oficina 8 de la 3ª Planta,
28031 – Madrid.
Teléfono: +34 900 101 993

MÉXICO

C/ Andrés Bello 10,
Torre Forum (Piso 6-7),
11560 – Ciudad de México, D.F.
Teléfono: +52 (55) 85 25 03 07