



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Informe de Progreso 2017-2018

NUESTRO COMPROMISO

Madrid, a 6 octubre 2019

Estimados señores,

Un año más, Alvantia reafirma su vocación de transparencia 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.



La Responsabilidad Social Corporativa es hoy un activo más de Alvantia. Dentro de nuestra cultura empresarial se promueven actitudes y compromisos que ayudan a construir un mundo más justo, sostenible y equilibrado.

En este informe de progreso anual, describimos las acciones que hemos desarrollado para mejorar continuamente la integración de los principios del Pacto Mundial en nuestra organización. Asimismo, nos comprometemos a compartir esta información con las partes interesadas en nuestros canales de comunicación y en nuestra esfera de influencia. Seguiremos haciendo 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 S.L.

Headquarters: Av. de la Albufera, 321, oficina 8, 28031, Madrid, España

Dirección web: www.alvantia.com

Número de empleados: 84

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: 2017-2018

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2016-2017

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:

Cada año, el Departamento de RR.HH. realiza una encuesta anónima de clima laboral en la que, entre otras cuestiones, se solicita a cada empleado su opinión sobre el cumplimiento de las políticas para la protección de los derechos humanos y laborales en la compañía. Una vez más, los resultados confirman la no conculcación de los derechos humanos, muy especialmente los relacionados con la igualdad, la no discriminación, la promoción de la diversidad y el respeto por la privacidad de los trabajadores.

Dentro del **Plan de Comunicación** anual de la compañía, se incluye 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:

Las acciones han sido implantadas en diciembre de 2018 y serán trasladadas a los próximos ejercicios.

Acciones:

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código ético de Alvantia, en el que se recogen el respeto y apoyo a los Derechos Humanos fundamentales, se ha creado un Comité de Ética compuesto por directivos de diferentes áreas. Dicho comité podrá actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier empleado.

Seguimiento y medición de impacto:

Con carácter anual, se realizará un informe que recogerá las posibles denuncias sobre el incumplimiento del código ético que se reciban en la dirección de correo electrónico generada para tal fin o las actuaciones que el Comité de Ética haya decidido llevar a cabo para introducir mejoras.

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:

Los consultores tecnológicos de Alvantia, lejos de haber sido sometidos a trabajos forzados, disfrutan de un horario flexible que permite su conciliación laboral y familiar. Las horas extra, que realizan de manera puntual y voluntaria, son debidamente remuneradas.

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:

Para garantizar una mayor confortabilidad en el puesto de trabajo, en este ejercicio la compañía ha adquirido equipamiento ergonómico para sus trabajadores. Además, ha contratado un servicio de entrega de fruta en las oficinas con el fin de que los empleados adopten hábitos saludables.

Seguimiento y medición de impacto:

La efectividad de estas acciones se medirá periódicamente a través de la Encuesta de Clima Laboral.

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.

No obstante, Alvantia homenajea cada año la figura del niño celebrando el “Día del niño” en sus instalaciones: se trata de una jornada de celebración, donde los trabajadores y sus hijos disfrutan juntos de diferentes actividades lúdicas.

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 35%, 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 2017-2018 se han realizado diferentes acciones encaminadas a alcanzar la igualdad en un sector que tradicionalmente ha tenido una mayor presencia masculina.

En el blog y los perfiles en redes sociales de Alvantia se publican periódicamente contenidos que promueven la igualdad, como el post sobre las “Top Secret Rosies”, cuyo objetivo consistió en homenajear a estas programadoras, destacando su importante papel durante la Segunda Guerra Mundial.

Por otro lado, trabajadores de distinta edad, etnia y nacionalidad han protagonizado acciones de promoción de la empresa, demostrando la heterogeneidad que existe en el equipo y ofreciendo una imagen de diversidad positiva al público.

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:

Se ha realizado un estudio para comprobar el impacto del cambio de oficinas (las actuales gozan de una conexión mucho mayor con diferentes opciones de transporte público) a nivel de uso de vehículos particulares. El transporte privado ha logrado reducirse en un 22%.

Hemos eliminado de las oficinas de Alvantia los vasos de plástico, sustituyéndolos por vasos de papel o cartón. Se entregará además a cada uno de los trabajadores un recipiente de cristal personalizado con el fin de eliminar a medio plazo los vasos desechables.

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