



Desarrollos Informáticos Intelygenz S.L.

INFORME DE PROGRESO
2018



Desarrollos Informáticos Intelygenz, S.A.
Plaza Santa Maria Soledad Torres Acosta 2, 5ºC
Madrid

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 23 de Agosto de 2019

Estimados señores,

Me complace presentar el Informe de Progreso de Desarrollos Informáticos Intelygenz S.L, prueba del compromiso de la empresa con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La información de este Informe de Progreso se refiere al ejercicio de 2017.

La principal herramienta para la divulgación y protección de los 10 principios es el Código de Conducta. Dicho código recoge y desarrolla la política de la empresa en el ámbito de responsabilidad social corporativa, difundiendo los valores del Pacto Mundial entre nuestros empleados, clientes y proveedores. Igualmente se contempla un sistema de denuncia por el incumplimiento de los principios recogidos en dicho código, para velar por su cumplimiento.

Seguimos mejorando nuestro onboarding de incorporación para que la entrada en la empresa sea lo más agradable posible para el nuevo trabajador. Hemos añadido reuniones con los diferentes managers, comida de bienvenida, traducción y adecuación del libro azul y acompañamiento de la persona hasta que se adapte a su puesto de trabajo adecuadamente.

En el ámbito laboral se ha continuado apoyando las acciones destinadas a facilitar la conciliación familiar manteniendo la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajar.

Respecto a la comunicación interna, mantenemos las reuniones de los jueves donde el CEO nos cuenta las novedades que han ido surgiendo dentro de la compañía todo en ello en inglés. Seguimos contando con nuestra newsletter semanal para que toda la plantilla esté al día de lo que ocurre en la compañía.

Hemos cambiado nuestra imagen de marca, estrenando también estrategia comercial enfocada no sólo a vender nuestros servicios si no también nuestros propios productos.

En cuanto a fomentar la igualdad en la empresa y la diversidad, hemos aumentado el número de mujeres técnicas en la plantilla. Estamos presentes en talleres, charlas e iniciativas para fomentar la inserción de la mujer en el mundo de la tecnología.

Estamos también en contacto con organizaciones que trabajan para insertar a personas discapacitadas en el entorno laboral para llevar a cabo acciones que nos permitan contar con ellos en nuestra plantilla.

Para los próximos años Intelygenz seguirá trabajando en los siguientes objetivos:

- Automatizar procesos para que sean más mantenibles a futuro.
- Nuestra definición de plan de carrera para aumentar las oportunidades de crecimiento interno.
- Nuestros canales de comunicación interna y externa.
- Automatizar nuestro proceso de feedback.
- Generar acciones para potenciar la cultura empresarial ente los empleados mediante retos.
- Obtener la certificación de la huella de carbono.

Con el presente informe, Intelygenz quiere hacer públicos los objetivos alcanzados en el ámbito de los derechos humanos, derechos laborales, protección del entorno y lucha anticorrupción y su intención de contribuir a la divulgación de los diez principios del Pacto Mundial entre todos sus grupos de interés.

Atentamente.

Manuel Martín-Vivaldi Gallego



Firmado digitalmente por
02618976N MANUEL MARTIN-
VIVALDI (R: A83479063)
Fecha: 2019.08.26 11:14:09 +02'00'



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Desarrollos Informáticos Intelygenz, S.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Plaza Santa Maria Soledad Torres Acosta 2, 5º

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.intelygenz.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Manuel Martín -Vivaldi

Persona de contacto

Manuel Martín-Vivaldi/Miriam Rey

Número total de empleados

130

Sector

Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios informáticos y desarrollo de aplicaciones

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Clientes, Proveedores, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Son los grupos sobre los que la empresa tiene influencia y viceversa y aquellos que participan en el día a día de la compañía.

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

España, Estados Unidos de América

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El alcance del informe progreso es sobre España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Realizando un estudio sobre los procedimientos y mecanismos de trabajo y comunicación llevados a cabo por la compañía y su interrelación con clientes y empleados.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A través de Web corporativa, correo electrónico, redes sociales y la web de la red española y en la internacional

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No hay respuestas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La compañía escucha a sus empleados a través de diferentes canales de comunicación como una plataforma de innovación colectiva, encuestas de clima, charlas todos los jueves por parte del CEO con la plantilla, el email de los viernes sobre qué está pasando en la compañía, etc.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su

organigrama

El comité de dirección de la empresa, junto con el responsable de Responsabilidad Social Corporativa, se encargan de tomar las gestiones correspondientes a los 10 Principios. Los cuatro administradores solidarios de la empresa forman parte del comité de dirección.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

No medimos el progreso a día de hoy.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La compañía está fundada por cuatro socios de los cuales uno es el CEO que se encarga de la ejecución de las decisiones corporativas. La implantación de la RSE la coordina junto con el área de Talento Humano.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

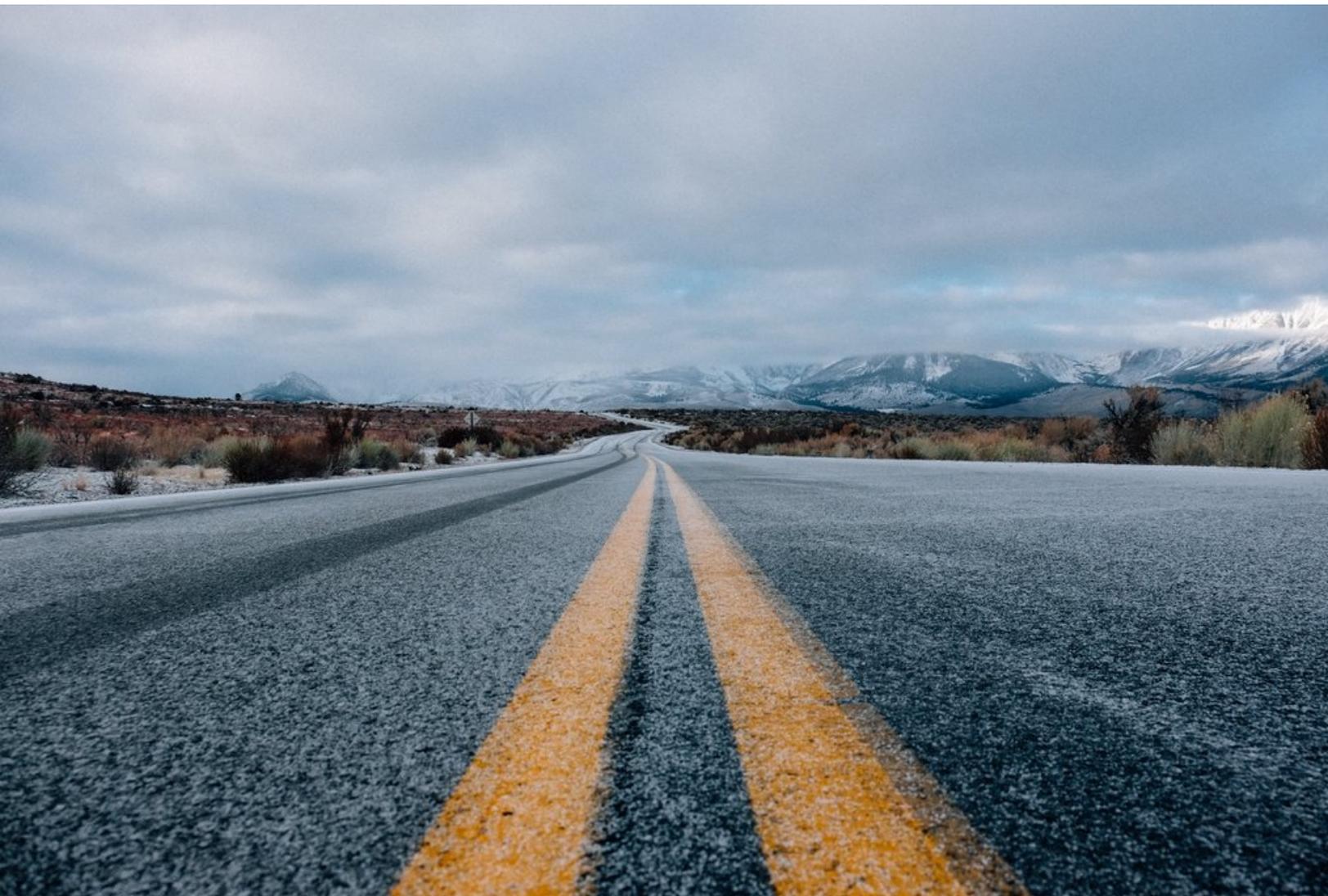
Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollos Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

La entidad ha desarrollado proyectos sin ánimo de lucro para entidades como Amnistía Internacional: <https://www.es.amnesty.org/drones/>

MÁS INFORMACIÓN

www.intelygenz.com

Dirección Web



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



14

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



10

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

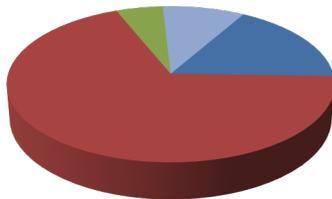
ANTICORRUPCIÓN



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 13
Empleados: 52
Proveedores: 4
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 7

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



279

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Accesibilidad de los productos y servicios

El objetivo es ofrecer a nuestros clientes la mayor calidad en todo lo que hacemos, es por ello que todos nuestros servicios y productos son accesibles, pero siempre se puede mejorar. Hemos cambiado toda nuestra imagen de marca con una estrategia más ligada a la venta de producto. Hemos cambiado la web y seguimos acercando nuestros productos y servicios a los clientes con nuevas estrategias.

Código Ético Comercial - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Nuestro departamento comercial ha desarrollado un código ético dirigido a clientes. Respecto a los productos que ofrecemos, tenemos un amplio abanico de lo que hacemos expuesto en la web. En la gran mayoría de las ocasiones, al trabajar en innovación podemos ofrecer prototipos o ideas, o productos que ya hemos hecho, pero estamos a merced de crear nuevas ideas y reconducirlo con lo que pida el cliente.

Objetivos

Hacer más visible la compañía y los productos que vendemos.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio. No hemos registrado ninguna situación irregular o ilegal con nuestros clientes.

Objetivos

Mantenernos como hasta ahora.

Relación duradera con los clientes

Nuestros comerciales, Proxy Product Owner y Developer Managers se encargan de estrechar lazos con los clientes asegurándose de que realizamos un trabajo de calidad, realizando seguimientos, ofreciéndoles nuestro servicio de mantenimiento incluso llegar a convertirnos en sus partners tecnológicos es algo que hace que la relación en el tiempo con los clientes sea duradera y firme. Queremos aumentar la fuerza comercial para cuidar mejor a los clientes que tenemos aparte de captar otros nuevos.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Tenemos desarrollado un código ético de comportamiento con nuestros clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio. No hemos registrado ninguna situación irregular o ilegal con nuestros clientes.

Objetivos

Mantenernos como hasta ahora.

Acción Social - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Hemos sustituido los regalos que hacíamos a los clientes en Navidad por un donativo a una ONG para becas de comedor para niños.

Objetivos

Seguir realizando esta iniciativa con diferentes ONGs

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Cumplimos con la ley. Trabajamos con abogados especializados que nos asesoran y ayudan en esta parte.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Tenemos activados todos los mecanismos para cumplir con la RGPD en base a nuestros clientes. Todo esto está recogido en nuestro código ético de comportamiento con clientes. Esta relación está gestionada directamente por nuestro departamento de desarrollo de negocio.

Objetivos

Mantenernos como hasta ahora.

Normativa Vigente - Política

Observaciones Genéricas

Comentarios

Seguir cumpliendo lo que marca la RGPD.

Objetivos

Mantenernos como estamos ya que nos hemos puesto al día con la normativa vigente.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Seguimos trabajando en este punto, incluso creando nuevos departamentos dedicados exclusivamente a cuidar la calidad del producto que entregamos.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al cliente.

Comentarios

Cuidamos todos los procedimientos de calidad, pasamos test antes de empezar a programar lo cual hace que nos aseguremos de que lo que entregamos al cliente funciona. Estamos mejorando nuestros procesos de selección siendo más exigente con la calidad de los empleados que contratamos, y ayudándoles con formación para llegar a esa excelencia que perseguimos.

Objetivos

Aumentar la calidad del servicio que ofrecemos al cliente.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Seguir trabajando con ello y dando formación en los casos que sea necesario.

Objetivos

Trabajamos con Scrum y ATDD lo cual obliga a realizar reuniones diarias.

Acción Social - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

En vez de comprar regalos en Navidad a los clientes, destinamos ese dinero a las becas comedor que tiene

EDUCO.

Objetivos

Seguir realizando este tipo de donativos.

Satisfacción del cliente

Somos una empresa de servicios y este riesgo existe. Nuestro objetivo es intentar aumentar la calidad del código y diferenciarnos del resto a través de ésta calidad. Hemos potenciado la relación con el cliente mediante metodologías ágiles y ATDD donde el cliente está totalmente implicado para que finalmente esté satisfecho.

Código Ético Comercial - Política

Observaciones Genéricas

Comentarios

Tenemos implantado un código ético comercial que se regula desde nuestro departamento de desarrollo de negocio.

Objetivos

Somos una empresa de servicios y este riesgo existe. Nuestro objetivo es intentar aumentar la calidad del código que entregamos.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

En nuestro libro azul tenemos recogido todo lo referente a comunicación con clientes y sobre conseguir la mayor satisfacción posible.

Objetivos

Mantenernos como estamos

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Usamos una herramienta llamada Honest Code en la que el cliente tiene total visibilidad del proyecto que estamos realizando.

Objetivos

Al trabajar con ATDD la comunicación con el cliente es fundamental.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al cliente.

Comentarios

Somos una empresa de servicios orientados al cliente, ofrecemos un servicio exclusivo de mantenimiento de los desarrollos que hacemos, utilizando gestores de incidencias y dándole la mejor atención posible al cliente.

Objetivos

Aumentar la calidad del servicio que ofrecemos al cliente. Cambiar la forma en la que damos nuestro servicio creando un sistema de dominios y no una venta de servicios por bolsa de horas.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Ausencia de evaluaciones de desempeño

Hemos automatizado el proceso de evaluación y feedback para que nadie se quede sin feedback.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Estamos trabajando en mejorar las evaluaciones de desempeño. Funcionamos muy bien con los cuestionarios que hicimos el año pasado. Queremos mejorar en la automatización de procesos respecto a quién da el feedback a cada empleado para que nadie se quede sin esa información.

Objetivos

Queremos crear o conseguir una herramienta mucho más completa. Automatizar procesos para que todo el mundo reciba feedback sobre su desempeño.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Aplicamos la ley vigente dentro de todas nuestras contrataciones.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Está recogido en el libro azul

Objetivos

Mantenerlo

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Esta recogido en nuestro libro azul.

Objetivos

Mantenernos como estamos.

Convenio Colectivo - Política

Comentarios

Revisando con nuestros abogados cómo mejorar condiciones de contratación.

Objetivos

Mantenernos y mejorar en la media que se pueda el convenio.

Contrato de Trabajo - Política

Comentarios

Digitalizar los contratos para cumplir con la RGPD

Objetivos

Mantenernos y digitalizar todos los documentos para tenerlo mucho más accesible y cumplir con la RGPD

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Añadimos en cada incorporación la realización de un curso de ergonomía en el puesto de trabajo. Hemos digitalizado el curso para la comodidad del empleado. Se ofrece de forma anual a los trabajadores su derecho para realizarse un reconocimiento médico. Hemos cobrado por primera vez el bonus de prevención de riesgos laborales como empresa que contribuye a la reducción de la siniestralidad laboral.

PRL - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Intelygenz anualmente está al día en materia de PRL y vigilancia de la salud de los trabajadores. Nos han identificado como una empresa con riesgo 0. Por otro

lado ya hemos empezado con los trámites para que se digitalice el curso de ergonomía.

Objetivos

Mantener y eliminar cualquier riesgo que pueda surgir en las instalaciones. Digitalizar curso de ergonomía para que sea más cómodo y accesible para los empleados.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Todos los empleados reciben formación en materia de ergonomía.

Objetivos

Seguir formándonos en estas materias.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Todos los empleados al incorporarse realizan la formación en ergonomía.

Objetivos

Seguir formándonos en estas materias

Competencia desleal

Hemos elaborado un documento legal en el que medimos de manera rigurosa que no se cometa competencia desleal

Política de Integridad y Transparencia - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Tenemos una cláusula a los anexos de los contratos

laborales en la que se refleja la obligación de los trabajadores de informar si están haciendo proyectos por su cuenta y si estos afectan a la actividad de la empresa.

Objetivos

Mantenernos como estamos, fomentando un ambiente de transparencia y buena comunicación.

Igualdad de género

Debido a la desigualdad que existe en el sector de la informática, seguimos tomando diferentes medidas para generar más contrataciones de mujeres en la compañía. Entre ellas colaboramos con diferentes comunidades relevantes dentro del sector tecnológico.

Plan de Igualdad - Política

Observaciones Genéricas

Comentarios

Hemos participado en charlas, talleres y conferencias donde la mujer era la protagonista y colaboramos con comunidades que ayudan a la inserción de la mujer en el mundo IT. Hemos conseguido aumentar el número de mujeres en la plantilla y sobretodo hacer de Intelygenz un lugar en el cuál quieran trabajar.

Objetivos

Queremos seguir aumentando el número de contrataciones femeninas en la parte técnica en diferentes posiciones.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

En nuestro código ético en el apartado dedicado a actitud en la oficina: "Intelygenz rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el

trato hacia cualquier persona con la que nos relacionemos en el día a día. Cuida tu actitud hacia todas las personas que formamos parte de Intelygenz o que pasan por aquí, incluyendo lenguaje y comportamiento, sin excluir a nadie por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad "

Objetivos

Mantener esta conducta

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Tenemos pruebas que miden rigurosamente su capacidad técnica asegurándonos de que son la persona adecuada para el puesto. Hemos mejorado y automatizado estas pruebas para que sean más exactas. Realizamos entrevistas personales por competencias ya que la parte personal también es evaluada de forma precisa para encajar con la filosofía de empresa.

Descripción de los Puestos de Trabajo - Acción / Proyecto

Comentarios

Actualmente nos reunimos con el departamento de operaciones para que la definición de cada perfil sea lo más concreta posible. Cada líder de proyecto y equipo también forman parte de la definición de la persona que necesitamos.

Objetivos

Mejorar las descripciones de los puestos de trabajo creando reuniones concretas sobre esto.

Selección de Personal - Acción / Proyecto

Comentarios

Estamos siendo más rigurosos con el proceso de selección creando pruebas más específicas para medir el nivel técnico.

Objetivos

Aumentar la calidad de las personas que contratamos.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Es habitual contratar estudiantes en prácticas con ganas de aportar y de llevarse conocimiento desde el primer momento. Hemos aumentado el número de colaboraciones con universidades y centros de formación para conocer a estudiantes en prácticas que luego puedan formar parte de la plantilla.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Seguimos trabajando y dando valor a nuestro plan de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las motivaciones de los empleados.

Comentarios

Colaboramos con Universidades e institutos en la medida de nuestras posibilidades.

Objetivos

Seguir colaborando con universidades e institutos para contratar nuevos talentos.

Conciliación familiar y laboral

Somos flexibles con nuestros trabajadores, intentamos que puedan conciliar la vida familiar con la vida profesional con horario flexible, teletrabajo, y ajustándonos a las necesidades personales e individuales de cada uno.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Tenemos horario flexible, jornada reducida a 35 horas en verano y teletrabajo(no más de 3 días a la semana) Somos muy sensibles con la situación personal de cada empleado y si necesita algo aparte de estas medidas intentamos facilitarle el día al día lo máximo posible.

Objetivos

Queremos seguir mejorando en la conciliación,

buscando medidas para los días no lectivos y los momentos en los que los hijos están enfermos.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Comentarios

El teletrabajo lleva años implantado.

Objetivos

Seguir facilitando esta tarea a los empleados

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

La empresa tiene implantado el horario flexible con resultados muy positivos ya que facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar al 100%. Además, hemos conseguido concienciar a los empleados de la responsabilidad de no verse perjudicado el servicio ofrecido a nuestros clientes. Estamos trabajando en traer a todos los equipos a la oficina para poder realizar estas medidas de manera más flexible.

Objetivos

Mejorar estas medidas en equipos que trabajan en las oficinas del cliente.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Estamos trabajando junto con los clientes para que los equipos que están en las oficinas del cliente puedan hacerlos desde la sede central y poder disfrutar del mismo número de días del teletrabajo.

Objetivos

Mantenemos cómo estamos y trabajar en la posibilidad de que los equipos trabajen desde la oficina para poder teletrabajar hasta tres días en semana.

Accidentes laborales

Tenemos un índice de siniestralidad 0 diagnosticado por nuestra MUTUA.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Comentarios

Todos los empleados realizan formación sobre ergonomía. Estamos al día en prevención de riesgos y tenemos un índice de siniestralidad 0.

Objetivos

Mejorar y digitalizar los cursos en materia de prevención laboral.

Buen ambiente laboral

Intelygenz se caracteriza por ser un lugar donde se trabaja agusto, trabajamos de forma colaborativa. Hacemos actividades de team building (surf, barranquismo) y hemos aumentado las comunidades de deporte y ocio que tenemos añadiendo a las que teníamos ciclismo y baloncesto, juegos de rol...)

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Desde el área de Talento Humano cuidamos cada detalle para que nuestros empleados estén a gusto. Dentro de la oficina tienen todo lo necesario para hacer del trabajo un sitio más agradable. Todos tenemos unas inquietudes y forma de trabajar muy parecida lo cual hace que el ambiente sea muy bueno.

Objetivos

Seguir mejorando dentro de nuestras posibilidades

Cultura Corporativa - Política

Observaciones Genéricas

Trabajamos en realizar actividades y retos en las que participen los empleados para colaborar con la empresa y sentirse aún más cerca de su cultura.

Comentarios

En el proceso de selección medimos ese encaje cultural previamente para estar alineados con los trabajadores ya que tenemos una cultura muy

marcada y una filosofía relacionada con DevOps, agile y calidad de código.

Objetivos

Lanzar un programa de kudos en los que agradecemos lo que los compañeros hacen por nosotros. También vamos a empezar a trabajar en un proyecto de gamificación para conocer cómo de implicados están los empleados en la compañía.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

La empresa tiene implantado el horario flexible con resultados muy positivos ya que facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar al 100%. Además, hemos conseguido concienciar a los empleados de la responsabilidad de no verse perjudicado el servicio ofrecido a nuestros clientes. También hay flexibilidad para trabajar desde casa con el límite de teletrabajar no más de tres días a la semana.

Objetivos

Queremos seguir añadiendo medidas de conciliación, estamos trabajando en medidas relacionadas con los días no lectivos o momentos en los que los hijos enferman.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Toda la plantilla disfruta de horario flexible y teletrabajo para poder compatibilizar la vida personal con la profesional.

Objetivos

Mantenernos.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los

empleados

Realizamos seguimientos semestrales y anuales para poder aprovechar al máximo el talento de nuestros empleados. Hemos perfeccionado aún más la técnica de evaluación y seguimiento de empleados. Como objetivo vamos a ofrecer formación específica sobre transmisión de feedback a los empleados.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Realizamos seguimientos bimensuales para poder aprovechar al máximo el talento de nuestros empleados

Objetivos

Mantenernos

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Seguimos trabajando y dando valor a nuestro plan de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las motivaciones de los empleados.

Comentarios

En el libro azul hacemos alusión a la importancia de crecer con nosotros unido al plan de carrera que pueden tener los profesionales dentro de la compañía. Los equipos trabajan por programas donde nos organizamos por tecnologías. En este sector el plan de carrera se suele trazar en cuestión de aprendizaje siguiendo las motivaciones de los trabajadores. Es de esta manera como trazamos los planes de carrera

Objetivos

Seguir fomentando y perfeccionar la forma en la que hemos establecido los planes de carrera.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Sensibilizamos a los trabajadores para que cuiden el medioambiente con el sistema de reciclaje implantado en toda la oficina y trabajando con documentos digitales en vez de impresos. Vamos a empezar el proceso para conseguir el certificado de emisión de dióxido de carbono.

Política de Reciclaje - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Dentro del libro azul incluimos un apartado dedicado al reciclaje

Objetivos

Aumentar más medidas de reciclaje

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Estamos digitalizando todos los documentos para reducir al máximo el uso de papel. Hemos dejado de usar los cv físicos y los cuadernos para tomar notas y hacerlo todo de manera digital.

Objetivos

Seguir disminuyendo el uso de papel en la empresa.

Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Digitalizar documentos.

Objetivos

Seguir bajando en el número de papel que se consume al año, y concienciando a los empleados de ello.

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Tenemos a la disposición de todos los empleados becas de formación externa de las cuales podemos aportar hasta un 100% del importe del curso en función de lo que vaya a aportar al empleado y a la empresa.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Desde el 1 de junio de 2009, la compañía ofrece a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar de Becas de Formación para realizar cursos externos a la compañía. Este sistema ha sido concebido para la mejora de las capacidades de la empresa mediante la ayuda a la formación de los profesionales de la compañía. Dentro de estas becas, añadimos la posibilidad de acudir a eventos relacionados con la actividad de la empresa. Todos los empleados pueden realizar cursos online sin límite siempre y cuando lo superen satisfactoriamente. Los empleados de Intelygenz tendrán, a través de estas becas, una nueva oportunidad de desarrollar su capacidad lo cual les permitirá realizar un trabajo más enriquecedor para ellos y para su desarrollo dentro de la compañía. Lo tenemos recogido en nuestro "libro azul", en el cual tenemos recogida normativa, código de conducta, código de convivencia...

Objetivos

Fomentar la formación interna creando un equipo dedicado a ello.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Seguimos trabajando y dando valor a nuestro plan de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las motivaciones de los empleados.

Comentarios

Hemos creado un plan de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las

motivaciones de los empleados. Estamos trabajando en planes de mentorización de cara al año que viene.

Objetivos

Seguimos funcionando y mejorando los planes de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las motivaciones de los empleados.

[Descargar documento adjunto](#)

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Objetivos

Trabajamos con metodología AGILE lo cual hace que dentro de un mismo equipo todos podamos aprender de todos.

Formación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

A través de los seguimientos detectamos las carencias de formación y las motivaciones por aprender de nuestros empleados y llevamos a cabo la solicitud de formación necesaria.

Objetivos

Nuestros líderes técnicos serán los encargados de detectar la falta de formación y de ver las necesidades que hay de la misma a través de los seguimientos.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Cada vez que termina una formación pedimos feedback sobre la misma y recogemos esas respuestas para mejorar en siguientes formaciones.

Objetivos

Después de cada formación, hacer un seguimiento de cómo ha ido la misma.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como

externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Cada dos meses hacemos seguimientos y detectamos las carencias en la parte de formación.

Objetivos

Automatizando procesos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Seguir mejorando en la creación de canales para que los trabajadores expresen sus sugerencias.

Objetivos

No tenemos un buzón de sugerencias como tal. Uno de nuestros productos, Nextinit también escucha a los trabajadores y en la mayoría de los casos se terminan implantando las ideas que se proponen.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Tenemos un documento donde reflejamos el porcentaje de formación que se le dedica a cada trabajador, no está desglosado por sexo y edad.

Objetivos

Reflejar en el informe de formación la diferenciación por sexo y edad que se le da a cada uno.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Llevamos un seguimiento sobre las personas que reciben formación para que esté repartido. Recompensamos a las personas que nos ayudan con la formación interna.

Objetivos

Hacer un seguimiento más exhaustivo sobre la formación en nuestros empleados. Motivar a los empleados a que demanden más formación y así como que compartan su conocimientos para las

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Hemos contratado una persona con discapacidad y estamos valorando trabajar con herramientas de atracción de talento específico de este sector.

Normativa Vigente - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Hemos valorado varias posibilidades, como poner ofertas específicas en diferentes portales especializados en perfiles con discapacidad. Como es el caso de disjob. Actualmente estamos en este punto ya que somos una empresa en la que los perfiles son muy específicos. Nuestro objetivo si no conseguimos contratar a las personas con discapacidad, es buscar alternativas para cumplir con la normativa.

Objetivos

Contratar al menos 2 personas con discapacidad para cumplir con la ley vigente hasta ahora.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

En nuestro código ético hemos dedicado un apartado a la actitud en la oficina : "Cuida tu actitud hacia todas las personas que formamos parte de Intelygenz o que pasan por aquí, incluyendo lenguaje y comportamiento, sin excluir a nadie por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen, extracción social o discapacidad "

Objetivos

Conseguir que se mantenga lo que reflejamos en nuestro código ético.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Estamos valorando la posibilidad de publicar ofertas en portales especializados en perfiles con discapacidad. Debido a la complejidad de nuestro trabajo, estamos valorando más alternativas para cumplir la ley.

Objetivos

Encontrar profesionales con discapacidad que cumplan con nuestros requisitos.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

La LISMI pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad. Hemos valorado varias posibilidades, como poner ofertas específicas en portales especializados como disjob. Actualmente estamos en este punto ya que somos una empresa en la que los perfiles son muy específicos y no encontramos perfiles. Nuestro objetivo sino conseguimos contratar a las personas con discapacidad, es buscar alternativas para cumplir con la normativa.

Objetivos

Contratar al menos 2 personas con discapacidad para cumplir con la ley vigente hasta ahora.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Portenciamos la formación aportando hasta un 100% del importe de la misma en función de lo que aporte al empleado y a la empresa. Hemos aumentado el número de charlas y formaciones internas y externas. Estamos destinando más tiempo y recursos a realizar formación, ya sean cursos o eventos. Se han implantado procesos de mentorización para conseguir las certificaciones oficiales AWS y Google.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Todos los empleados pueden solicitar aquella formación que necesiten para desempeñar adecuadamente su trabajo. Aparte estamos empezando a trabajar en cómo mejorar en la formación inicial y las buenas prácticas que tienen que tener las personas que se incorporan a la compañía.

Objetivos

Fomentar la formación. Queremos mejorar en la formación inicial que tienen que recibir los empleados al entrar en la compañía.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Vamos a organizar y definir una serie de cursos que deberán realizar aquellas personas que se incorporen en la compañía.

Objetivos

Queremos mejorar la formación inicial que damos a los empleados que se incorporan a la compañía.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Seguimos trabajando y dando valor a nuestro plan de programas para poder diseñar los planes de carrera en función de las motivaciones de los empleados.

Comentarios

Trabajamos por programas y es de esta manera cómo trazamos los planes de carrera. Por otro lado queremos definir de una manera más precisa con cada empleado y junto con el CTO el plan de carrera de cada empleado.

Objetivos

Definir más en detalle con cada empleado su plan de carrera.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Comentarios

A través de fundae llevamos un registro de las horas que se realizan de formación en cursos

subvencionados pero estamos trabajando en cómo unificar todas las horas de formación para poder tener un registro claro de cuánto tiempo se invierte en formación al año.

Objetivos

Ser más precisos con las horas de formación y organizarlas de manera más clara.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

En nuestro proceso de selección, desde el inicio informamos sobre las condiciones de la contratación. Cuando hacemos una propuesta de incorporación les enviamos un documento donde vienen todas las condiciones y beneficios redactados.

Política de RRHH - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

En nuestra web describimos las condiciones de empleo. Cuando lanzamos una propuesta de incorporación a un nuevo empleo están redactadas todas las condiciones de contratación. <https://intelygenz.com/> Estamos valorando mejorar nuestro software de selección para automatizar procesos y que no se nos escape ningún paso.

Objetivos

Mejorar en la capacidad y definición de las tareas y proyecto en el que se incorporará la nueva persona.

Manual de acogida al nuevo trabajador - Política

Comentarios

Seguimos mejorando el libro azul para que el trabajador esté cómodo cuando se incorpora.

Objetivos

En nuestro libro azul viene toda la información que la persona al incorporarse necesita. Crear una guía para que la persona que se incorpore sepa qué tiene que hacer durante la primera semana.

Falta de información a los empleados

Tras la externalización del equipo de marketing, todo lo relativo a comunicación interna lo ha asumido el departamento de Talento Humano, siendo así la comunicación más cercana. Seguimos enviando nuestra Newsletter semanal donde contamos novedades por departamentos a los empleados sobre todo lo que acontece a la compañía, proyectos, lo mejor de la semana, incorporaciones... Los jueves a las 17,30 nos conectamos con USA y con las personas que trabajan fuera de la oficina para que ellos también estén informados de todo lo que pasa en la compañía.

Política de Comunicación Interna - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Cada semana enviamos una Newsletter donde se exponen las novedades que ha habido durante esa semana por departamentos. Cada jueves a las 17,30 el CEO se comunica con la plantilla de manera global, con USA y las personas que trabajan fuera de la oficina para poder seguir manteniéndoles al día de lo que pasa en la compañía Intentamos ser totalmente transparentes con la plantilla

Objetivos

Mantener esta política y seguir siendo transparentes

con los empleados.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Cada semana enviamos una Newsletter donde se exponen las novedades que ha habido durante esa semana por departamentos. Cada jueves a las 17,30 el CEO se comunica con la plantilla de manera global, con USA y las personas que trabajan fuera de la oficina para poder seguir manteniéndoles al día de lo que pasa en la compañía Intentamos ser totalmente transparentes con la plantilla

Objetivos

Mantener esta iniciativa y otras similares que se nos puedan ir ocurriendo.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Hemos empezado a utilizar slack lo cual está mejorando muchos aspectos de comunicación interna a nivel global.

Objetivos

Mantenernos como estamos, y seguir buscando nuevas herramientas que faciliten la comunicación interna.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

Tenemos un código de conducta dirigido a clientes y proveedores para ponerles en conocimientos sobre nuestras prácticas en materia RSE

Código Ético Comercial - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Tenemos un código de conducta dirigido a clientes y proveedores para ponerles en conocimientos sobre nuestras practicas en materia RSE.

Objetivos

Mantener y mejorar algunos aspectos del código de conducta para clientes y proveedores

Código Ético - Política Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Hemos desarrollado un código ético dirigido a clientes y proveedores donde hacemos alusión a todo lo que realizamos en materia de RSE

Objetivos

Mantenernos como hasta ahora

Crear relaciones estables con los proveedores

Cuidamos la relación con nuestros proveedores siendo fieles cuando están proporcionando un buen servicio.

Código Ético Comercial - Política Observaciones Genéricas

Comentarios

Tenemos redactado un código ético para clientes y proveedores

Objetivos

Cuidar la relación con los proveedores y clientes.

Código Ético / Conducta - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

En nuestro libro azul hacemos alusión a la comunicación y actitud con proveedores, clientes y personal de Intelygenz.

Objetivos

Mantener este comportamiento

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Utilizamos máquinas que no hacen ruido excesivo ni contaminan.

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Comentarios

Estamos en trámites para solicitar el certificado de huella de carbono.

Objetivos

Vamos a solicitar el certificado de huella de carbono para compensarlo.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Estamos digitalizando y trabajando con el mínimo papel posible.

Objetivos

Digitalizar documentos y reducir el consumo de papel

Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Nos hemos propuesto obtener el certificado de huella de carbono.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Hemos contactado con una empresa para llevar a cabo esta labor

Objetivos

Vamos a solicitar una certificación para confirmar que

Optimizar el uso de papel en la entidad

Desde hace un par de años implantamos la política de reciclaje en la oficina e intentamos concienciar del uso adecuado del papel entre nuestros empleados. Una de las medidas que hemos tomado ha sido la de digitalizar documentos para reducir el uso de papel.

Política de Reciclaje - Política

Observaciones Genéricas

Intelygenz persigue la calidad en todos los niveles dentro de la compañía. Esto implica cuidar todas las relaciones que se establezcan tanto internas como externas para conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, empleados y proveedores, respetando la normativa legal vigente en todo momento.

Comentarios

Tenemos una política que regula apartados como el uso de papel así como la impresión únicamente cuando sea imprescindible.

Objetivos

Mantener el alto nivel actual de compromiso de todos los empleados.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

En nuestro Libro Azul de Intelygenz, dentro de nuestra política de RSC, hay un apartado dedicado a tratamiento de documentación en la oficina.

Objetivos

Mantener este uso.

Promover un Estándar de firma digital - Acción / Proyecto

Observaciones Genéricas

Comentarios

Desde hace años Intelygenz tiene implantado este estándar, como empresa de innovación tecnológica que somos.

Objetivos

Hay documentos que siguen exigiendo documentación física (suelen ser de organismos públicos o contratos con clientes y proveedores). Intentar reducirlo todo lo que podamos.

Consumo de papel en el año - Indicador de**Seguimiento****Observaciones Genéricas****Comentarios**

Estamos en proceso de digitalizar documentos que antes usábamos de manera física. El año que viene y debido a la RGPD estará lo máximo posible digitalizado.

Objetivos

Digitalizar documentación para reducir el uso de papel



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|---|-----------------|------------|
| Administración | | |
| Contratos transparentes con la Administración Pública | 16 | 10 |
| Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública | 16 | 10 |
| Medioambiente | | |
| Falta de medición de los residuos en CO2 | 12 13 | 8 |
| Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente | 9 11 13 | 9 |
| Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente | 9 11 13 | 9 |
| Cálculo y compensación de los residuos en CO2 | 7 13 | 8 |
| Optimizar el uso de papel en la entidad | 12 15 | 7 |
| Falta de control del volumen de materiales impresos | 12 15 | 7 |
| Conocimiento del impacto ambiental de la entidad | 6 7 13 14 15 | 8 |
| Empleados | | |
| Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva | 1 8 16 | 3 |
| Contratación de mano de obra infantil | 4 8 16 | 5 |
| Falta de información a los empleados | 4 8 | 3 |
| Deterioro de la Paz Social en la entidad | 8 16 | 3 |
| Mejoras de RSE sobre la normativa laboral | 8 16 | 4 |
| Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados | 8 16 | 4 |
| Conciliación familiar y laboral | 5 8 | 4 |
| Regular la aceptación de regalos | 16 | 10 |
| Incumplimiento del convenio colectivo | 1 8 16 | 3 |
| Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad | 1 5 8 10 | 6 |
| Discriminación por discapacidad | 10 | 6 |
| Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad | 4 8 | 1 |
| Incertidumbre en el ambiente laboral | 8 | 1 |
| Aceptación de regalos que comprometan a la entidad | 16 | 10 |
| Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados | 4 8 | 6 |

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|--|--------------|------------|
| Favorecer la competencia transparente entre entidades | 16 17 | 10 |
| Falta de compromiso del empleado con la entidad | 8 | 1 |
| Favoritismo en la contratación de empleados | 5 10 | 10 |
| Combatir los casos de soborno | 16 | 10 |
| Salud y seguridad en el lugar de trabajo | 3 8 | 1 |
| Combatir y erradicar todas las formas de extorsión | 16 | 10 |
| Realización de horas extras no acordadas | 8 | 4 |
| Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación | 5 8 10 | 6 |
| Discriminación por raza | 10 | 6 |
| Igualdad de género | 5 | 6 |
| Accidentes laborales | 3 8 | 1 |
| Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados | 4 8 | 1 |
| Identificación del empleado con la entidad | 8 | 1 |
| Discriminación por edad | 10 | 6 |
| Ausencia de evaluaciones de desempeño | 4 8 | 6 |
| Buen ambiente laboral | 8 | 1 |
| Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales | 5 8 | 10 |
| Combatir y erradicar todas forma de malversación | 16 | 10 |
| Impulsar la sensibilización en materia medioambiental | 6 7 13 14 15 | 7 |
| Inserción de personas con discapacidad (LISMI) | 10 | 6 |
| Discriminación por género | 5 | 6 |
| Competencia desleal | 16 | 10 |
| Generar oportunidades para jóvenes con talento | 8 10 | 6 |
| Promoción del valor de las personas en las organizaciones | 8 17 | 1 |
| Proveedores | | |
| Falta de colaboración continúa con los proveedores | 12 17 | 2 |
| Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos | 1 2 8 16 | 2 |
| Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE | 8 12 13 | 2 |
| Falta de criterios responsables en la selección de proveedores | 8 12 13 | 2 |
| Proveedores como aliados de RSE en la empresa | 12 17 | 2 |
| Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos | 1 2 8 16 | 2 |

| Desafíos para la empresa | ODS | Principios |
|---|------------|------------|
| Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores | 12 13 8 | 2 |
| Cumplimiento de la normativa | 8 16 | 10 |
| Crear relaciones estables con los proveedores | 12 8 16 | 1 |
| Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores | 12 | 1 |
| Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE | 12 13 8 | 2 |
| Evaluación de proveedores | 12 8 16 | 2 |
| Clientes | | |
| Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios | 12 | 1 |
| Información asimétrica con clientes | 12 17 | 10 |
| Valoración negativa de los clientes | 12 | 1 |
| Desinformación de los clientes | 12 | 1 |
| Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes | 12 16 17 | 10 |
| Falta de prospección al cliente | 12 | 1 |
| Formación para clientes | 4 12 | 1 |
| Acercar la RSE al consumidor final | 4 12 | 1 |
| Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD) | 12 16 | 1 |
| Relación duradera con los clientes | 12 8 | 1 |
| Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles | 9 12 | 1 |
| Satisfacción del cliente | 12 8 | 1 |
| Etiquetado e información transparente al cliente | 12 16 | 10 |
| Blanqueo o lavado de dinero | 16 | 10 |
| Accesibilidad de los productos y servicios | 1 2 9 12 | 1 |
| Comunidad | | |
| Alianzas entre asociaciones y empresas | 17 | 5 |
| Invertir en las generaciones del futuro | 3 4 11 | 6 |
| Acción social para la Comunidad | 1 2 3 4 11 | 1 |
| Socios | | |
| Satisfacción de expectativas | 16 17 | 1 |
| Relación duradera con socios/accionistas | 16 17 | 10 |

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

