



#TechforPeople

# Informe Progreso 2019

Informe de Progreso Drago Solutions S.A.U (Devoteam Spain)

(Enero 2019- Diciembre 2019)

## PRINCIPIO 1 Y 2:

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

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

### DIAGNÓSTICO:

La actividad desarrollada por DRAGO SOLUTIONS S.A.U (en adelante Devoteam Spain) no implica riesgo en esta cuestión, al desarrollar su actividad de acuerdo al cumplimiento de distintos requisitos legales, incluyendo la legislación laboral.

### POLÍTICAS:

La empresa tiene procedimientos de compras y contratación de profesionales que permiten asegurar el control en esta materia, mediante unos criterios de homologación para proveedores y empleados.

Estos procedimientos se revisan anualmente para corroborar el estado de cada uno de ellos, dando cumplimiento a los requisitos de la norma ISO 9001:2015 y el CMMI-DEV3.

### ACCIONES:

Auditorías internas en las cuales se vela por el cumplimiento de los requisitos legales, incluyendo las referidas al ámbito laboral.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Anualmente recibimos por parte de Cruz Roja una certificación que acredita nuestro compromiso con ellos. En 2019 se han cumplido 15 años del inicio de la colaboración con Cruz Roja.

### PRINCIPIO 3:

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

#### DIAGNÓSTICO:

Devoteam Spain cumple de forma estricta con la legislación laboral, asegurando el ejercicio de los derechos de afiliación y negociación colectiva.

#### POLÍTICAS:

Todos los empleados tienen reuniones periódicas con los responsables de las Unidades de Negocio a las que pertenecen y mantienen contacto directo con los Business Partner asignados para cada una de las Unidades.

Además, se mantiene un canal de comunicación continuo con los empleados a través de:

- Página web corporativa
- Comunicados de prensa
- Intranet
- Newsletter corporativa, donde se les informa de todas las políticas y noticias que puedan ser de su interés
- Redes sociales de la compañía donde los empleados pueden expresar sus dudas o comentar aquellas cosas relevantes que consideren oportunas.
- Eventos y jornadas formativas
- Encuestas de satisfacción
- Teléfonos y buzones

- Entorno colaborativo (workplace), donde existen distintas comunidades en las que los empleados pueden comunicarse para compartir conocimiento de las diferentes tecnologías y herramientas que usamos en la compañía, así como informar sobre las acciones internas desarrolladas.

### **ACCIONES:**

Desde RRHH se atienden todas las consultas de los empleados, incluyendo aquellas cuestiones derivadas de los mismos con sus superiores.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

La entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de gestionar posibles acciones de mejora.

El departamento de RRHH dispone de un buzón para todo tipo de consultas y el departamento de Marketing y Comunicación, realiza una serie de encuestas/ formularios para conocer la opinión de los empleados sobre diferentes asuntos.

## PRINCIPIO 4:

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

### DIAGNÓSTICO:

La actividad desarrollada por Devoteam Spain en el ámbito de la consultoría tecnológica no supone la realización de trabajo forzoso o ilegal.

En cuanto a las medidas de conciliación laboral, el horario de entrada y salida es flexible en función de las necesidades de cada empleado y existe la posibilidad de teletrabajo, siempre tratando de respetar las necesidades de los clientes a los que prestamos servicio. Se facilita también la posibilidad de jornada continua y reducida para madres/padres recién incorporados a la actividad laboral.

Además, la compañía ofrece a sus empleados un Plan de Retribución Flexible por el que pueden percibir parte de su salario para la contratación de distintos servicios: seguro médico, guardería y transporte.

### POLÍTICAS:

Todos los empleados firman un contrato de trabajo, que establece el horario y salario de conformidad con el Convenio Colectivo y la Legislación Laboral. Dicho contrato se registra en el Servicio de Empleo Estatal.

**ACCIONES:**

Existe un procedimiento de alta y seguimiento de empleados que impide la contratación de cualquier persona sin cumplir con la legislación vigente. Este procedimiento incluye también al personal subcontratado.

**SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

La empresa tiene partes de actividad, a rellenar por cada empleado con el horario desempeñado. Igualmente el departamento de RRHH vela por el cumplimiento de las políticas establecidas. El departamento de Calidad, por su parte, revisa el cumplimiento de los procedimientos de alta y baja de empleados.

## PRINCIPIO 5:

***“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”***

### **DIAGNÓSTICO:**

No existe riesgo respecto a este principio ya que de acuerdo a la legislación vigente en España no se puede contratar a ningún menor de 16 años.

### **POLÍTICAS:**

En el código de conducta se recogen los 10 principios del Pacto de Naciones Unidas que Devoteam Spain cumple, incluida la prohibición del trabajo infantil.

### **ACCIONES:**

La actividad de Devoteam Spain, así como la de sus clientes, no supone riesgo de contratación de mano de obra infantil ya que se cumple de forma escrupulosa la legislación vigente.

Desde el año 2018, Devoteam Spain es Patrocinador Plata de la Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil promovida por la Fundación Bancaria 'la Caixa', que apoya a 'Gavi, the Vaccine Alliance', una organización cuyo objetivo es la lucha contra la mortalidad infantil facilitando el acceso de los niños a la vacunación y mejorando el sistema sanitario de los países más pobres del mundo.

## PRINCIPIO 6:

***“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.”***

### DIAGNÓSTICO:

El procedimiento de selección, alta y baja de empleados que actualmente tiene implantado la empresa impide cualquier tipo de discriminación.

### POLÍTICAS:

La empresa cuenta con personal con minusvalía en plantilla, asegurando el cumplimiento de los requisitos aplicables en la legislación laboral, además de un Plan de Igualdad.

### ACCIONES:

La empresa contempla de manera escrupulosa el cumplimiento de la legalidad en materia de contratación, asegura la inserción de personal inmigrante, fomenta la participación y promoción de todos los empleados y facilita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Más del 90% de la plantilla de la compañía, tiene contrato indefinido.

La empresa no tiene ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Devoteam Spain trabaja para captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen a su equipo humano,

haciéndoles partícipes de su proyecto de éxito empresarial y garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro.

El Compromiso con el talento se basa en:

- Impulsar la formación y cualificación de los trabajadores, favoreciendo la promoción profesional y adaptando los recursos humanos a un entorno de trabajo diverso y multicultural.
- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, facilitando la conciliación.
- Establecer una política retributiva que favorezca la contratación de los mejores profesionales y refuerce el capital humano de la compañía.
- Velar por un entorno de trabajo seguro y saludable.

## PRINCIPIO 7:

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

### **ACCIONES:**

Se difunde entre los empleados la Política Medioambiental de la compañía en la que se plasman algunas de las acciones realizadas en esta materia (reciclado de papel, tóner o pilas usadas, acciones de ahorro energético, etc), así como los principios ambientales sobre los que se asienta dicha Política.

Si se realiza cualquier obra de remodelación en las oficinas de la compañía, se evalúa el impacto ambiental respecto a los consumos, materiales utilizados y reciclado de los mismos.

Se realiza periódicamente una Certificación Energética en las oficinas dando cumplimiento a la legislación vigente.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Se informa periódicamente a los empleados de la Política de reciclado: el tipo de materiales objeto de reciclaje y cuáles son los puntos habilitados para ello dentro de las oficinas.

Además se realizan diversas campañas de concienciación sobre ahorro energético, papel, consumos energéticos, etc.

## PRINCIPIO 8:

***“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.”***

### **DIAGNÓSTICO:**

La actividad de la empresa no implica riesgos para el medio ambiente, pero se promueven acciones para fomentar entre los empleados una mayor concienciación en la protección del medio ambiente vía campañas de comunicación.

### **POLÍTICAS:**

La empresa dispone de una Política Medioambiental accesible para todos los empleados en la Intranet de la compañía.

### **ACCIONES:**

Política de reciclado, campañas de concienciación, etc. Campaña para la reducción de los residuos de plástico en la oficina, ofreciendo a los empleados la posibilidad de tener su propia taza de café personalizada y gratuita, así como la instalación de fuentes de agua potable para evitar el consumo de botellas de plástico.

Además, en este 2019 se ha puesto en marcha una nueva iniciativa “Blossom Engagement” por la que por cada nuevo empleado contratado, se planta un árbol virtual en una zona del mundo a elegir.



Por otro lado, hemos instalado en la oficina de Madrid “El día de la fruta” por el que un día a la semana los empleados tienen a su disposición diferentes tipos de fruta para que escojan la que quieran y así fomentar una dieta saludable.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Se registran los consumos de electricidad y papel y el porcentaje de materiales reciclados.

## PRINCIPIO 9:

***“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”***

### **ACCIONES:**

Se recomienda el uso del formato electrónico en lugar de papel y se limita la impresión de documentos en color.

Se evalúa la calificación e impacto energético en el momento de realizar la compra de equipos y dispositivos electrónicos, así como de otros equipamientos y consumibles necesarios para las distintas oficinas de la compañía.

### **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Se registra el volumen de impresiones realizadas en las distintas oficinas de la compañía y se mantiene actualizado un inventario actualizado con los distintos equipos y dispositivos electrónicos, referencias sobre sus características e impacto ambiental y energético.

## PRINCIPIO 10:

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

### DIAGNÓSTICO:

Dada la actividad de la empresa no se plantea ningún riesgo alto, de acuerdo al marco legislativo aplicable y al sector de actividad.

### POLÍTICAS:

El Grupo Devoteam, al que pertenece Devoteam Spain, dispone de un código de conducta que recoge una serie de principios y líneas de actuación que todos los empleados deben de seguir con el objetivo de evitar en el marco de la actividad de la compañía corrupción, extorsión y soborno.

Todos los empleados firman acuerdos de confidencialidad al incorporarse a la compañía, entre los que se incluyen diferentes protocolos para evitar prácticas de corrupción y soborno en el marco de su actividad.

Recientemente, en el Grupo Devoteam se ha creado una Fundación cuya misión se basa en impulsar la tecnología al servicio de las personas: #TechforPeople. De esta forma, ponemos la tecnología al servicio de Organizaciones No Gubernamentales (ONG), asociaciones y emprendedores sociales para lograr la excelencia operativa y maximizar su impacto social. Actualmente este programa sólo está activo en Francia pero queremos extenderlo a nuestras entidades internacionales en 5 años, lo que incluye a Devoteam Spain.

**ACCIONES:**

La actividad de la empresa no plantea riesgos en este sentido.

A través de la Fundación Devoteam nuestros consultores participan en patrocinios basados en habilidades y “Labs tecnológicos” que organizamos con actores de la economía social. Ellos dan su tiempo, comparten sus conocimientos y usan su experiencia y habilidades para resolver problemas relacionados con negocios y tecnología que ralentizan el crecimiento de estos actores. En el año 2019, se realizaron 1500 días de trabajo, participaron más de 100 consultores y ayudamos a más de 30 ONG´s.

**SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

La empresa es auditada por profesionales/empresas independientes.

## Contacto.

Devoteam Spain (Drago Solutions S.A.U)

- C/ Cronos, 63- 28037 Madrid
- [www.devoteam.com](http://www.devoteam.com)
- +34 91 376 88 20
- [marketing.es@devoteam.com](mailto:marketing.es@devoteam.com)

