



Informe de Progreso del Pacto Mundial 2020



INFORMACIÓN GENERAL

Entidad: NewPoint Information Technology Consulting SL.

Dirección: Calle Marques del Riscal, número 2 Planta baja, puerta izquierda 28010 Madrid (Madrid).

Dirección Web: www.newpoint-cs.com

Alto cargo: MOULAY ABDELLAH EL KIRMANI

Fecha de adhesión: 2014

Número de empleados: 150

Sector: Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Soluciones y desarrollos informáticos

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido 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 y correo electrónico

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2019-2020

Fecha de la memoria anterior más reciente:

Ciclo de la presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno: El Comité de Dirección se encarga de la elaboración y seguimiento de todos los documentos mencionados en este informe, mediante los cuales se cumplen y mejoran los principios en los cuales se basa este informe de progreso.

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:

NewPoint cumple estrictamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional. Los valores de la empresa se basan en el cumplimiento de dichos derechos y se recogen en el Código Ético y 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 con los diez principios del Pacto Mundial, 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 los Derechos Humanos y laborales en el lugar de trabajo, entre otros aspectos. Los resultados confirmaron el cumplimiento efectivo de las políticas para la protección 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 su parte, el Departamento de RRHH fijó como uno de los objetivos del Plan de Formación anual la creación y promoción de contenidos que apoyen y pongan en valor la diversidad en el lugar de trabajo, tanto en términos de género como de etnia o edad de los profesionales.

Implantación:

En la revisión de este año del Manual de Bienvenida se fijó un canal electrónico de denuncia y reclamación para atender posibles casos de conculcación de los Derechos Humanos.

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:

NewPoint cumple con la normativa en términos de libertad de afiliación y negociación colectiva. No discrimina ni pregunta por la orientación sindical, y ofrece la libertad de sindicarse.

Políticas:

La compañía trabaja para ofrecer un entorno de trabajo donde se respeten las mejores prácticas laborales. NewPoint como organización, y muy especialmente el Departamento de Recursos Humanos, reciben formación en este sentido y no han recibido hasta ahora peticiones de sindicalismo.

Acciones:

En el Manual de Bienvenida se comunica a los trabajadores sus obligaciones y derechos como trabajadores de NewPoint, se hace referencia a los convenios pertinentes 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 con la empresa mediante cualquier tipo de sugerencia.

Seguimiento y medición del impacto:

Todos los trabajadores pueden ponerse en contacto en cualquier momento con RRHH y Administración para trasladar incidencias con los clientes, ya sea de manera presencial



(seguimiento personal) o electrónica (mediante los partes de actividad mensuales que recibe Administración).

PRINCIPIO 4:

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

Diagnóstico:

La actividad realizada por NewPoint de consultoría tecnológica no da lugar al trabajo forzoso. En la empresa se apuesta por un horario flexible que permita la conciliación de la vida 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 forma 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 del impacto:

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

PRINCIPIO 5:

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

Diagnóstico:

NewPoint se rige por la legislación vigente española, que prohíbe la incorporación al trabajo a menores de 16 años.

Políticas:

No hay políticas para regular este principio ya que se encuentra regulado por el Estado español.

Acciones:

La sensibilización con respecto a este principio se encuentra reflejada en la legislación vigente.

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 de trabajadoras actual de la empresa es de un **19%**, una proporción que supera la media del sector (15,6% según datos del Ministerio de Economía y Empleo). La compañía no registra brecha o discriminación salarial alguna por género y aplica medidas internas para velar por la conciliación, mejorando las condiciones de baja de maternidad o paternidad. La posibilidad de conciliación es especialmente importante para no frenar a las mujeres en un sector que se asocia a jornadas intensas, una disponibilidad total y la dedicación extralaboral.

Acciones:

En el ejercicio 2019-2020 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 RRHH para elaborar un Manual de Estilo de mando 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 y un estudio cuantitativo sobre composición de la plantilla por parte de Recursos Humanos.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

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

PRINCIPIO 8:

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

PRINCIPIO 9:

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

Diagnóstico:

Siendo la actividad de NewPoint mayormente digital, no se detectan grandes riesgos para el Medio Ambiente, si bien conviene vigilar la progresiva reducción de los residuos de la compañía. La empresa dispone de una política medioambiental, regulada mediante la ISO14001, y busca la reducción en la medida de lo posible del uso de vehículos contaminantes, así como del uso de combustibles derivado.

Políticas:

NewPoint dispone de puntos de reciclaje específicos y con la identificación gráfica correspondiente para papel, envases, tóners y pilas, y lleva los equipos inutilizables a los puntos de reutilización o reciclaje correspondientes para el aprovechamiento de ciertas partes. A través de la inclusión de un aviso en el pie de la firma para email corporativo, se concientiza sobre la impresión de información sólo en casos necesarios.

Acciones:

Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, el 9 de junio de 2021 se envió un comunicado interno a la plantilla con pautas para reducir el consumo de energía y gestionar los residuos adecuadamente en la oficina (recomendando apagar los equipos cuando se ausenten del puesto de trabajo o abandonen la oficina, depositar los residuos en las papeleras o puntos de reciclaje específicos, limitar la impresión de documentos a los casos estrictamente necesarios, etc.). Estas recomendaciones se exponen asimismo en la oficina.

Un estudio de movilidad entre los empleados detectó en 2020 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 (Se encuentra en estudio la nueva sede) para reducir las emisiones contaminantes de los vehículos privados.

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 nuestra difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, garantizando la perduración en el tiempo de los buenos procedimientos.

Además, para comprobar el éxito de las políticas de medio ambiente e identificar posibles 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:

La actividad de NewPoint no plantea riesgo alguno en este sentido.

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 compañía cuenta con una encuesta de valoración del empleado anual en la cual de forma anónima se pueden sugerir o expresar todas las deficiencias o desacuerdos con los diferentes ámbitos que afectan a la organización.

Seguimiento y medición del impacto:

Estas encuestas se analizan anualmente y no han registrado ninguna incidencia hasta la fecha. En caso de registrarse alguna, se atajaría el problema de forma directa desde el Comité de Dirección

Madrid, a 16 junio 2021

Estimados Señores,

Este año, NewPoint 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.



newP int
Information Technology Consulting
C.I.F. B-84011202 Tel. 915.913.010
C/ Marqués de Vicalma, 2 Bto. Izda. Fax. 911.412.108
28010 Madrid

Dº MOULAY ABDELLAH EL KIRMANI

CEO