

Informe de Progreso 2020



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

(Enero 2020- Diciembre 2020)

1. 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 relación a esta cuestión, al desarrollar su actividad de acuerdo a los distintos requisitos legales aplicables, 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:

Se realizan auditorías internas que permiten asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, incluyendo los referidos al marco laboral, así como auditorías de tercera parte por parte clientes, proveedores y entidades de certificación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

2. 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 Human Resources Business Partner asignados en 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 aquellos temas relevantes
- 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 y el departamento de Marketing y Comunicación, realiza una serie de encuestas/ formularios para conocer la opinión de los empleados sobre diferentes asuntos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La entidad dispone de mecanismos para evaluar y hacer un seguimiento de las incidencias, quejas y sugerencias 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 para conocer la opinión de los empleados sobre diferentes temas.

3. 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.

Desde marzo de 2020, el modelo de teletrabajo se ha generalizado entre los empleados de Devoteam Spain, motivado por el COVID-19. Desde la compañía se ha apostado por un modelo en remoto durante toda la pandemia. Además, Devoteam Spain, 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 Público de Empleo Estatal (SEPE).

ACCIONES:

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

4. 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.

5. 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 Devoteam 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.

6. 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.

7. 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, diversas campañas de concienciación ambientales, destacando:

- Entrega gratuita de taza de café a los empleados para contribuir a la reducción de vasos de plástico en la oficina.
- Instalación de fuentes de agua potable para evitar el consumo de botellas de plástico.

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



Desde 2019, se ha implantado una iniciativa, “El día de la fruta”, en el que los empleados tienen a su disposición diferentes tipos de fruta para que escojan la que quieran, promoviendo así el fomento de una dieta saludable. Esta iniciativa ha sido suspendida durante 2020, a raíz de la pandemia de COVID-19, pero está prevista su reanudación en el momento de vuelta a las oficinas, adicionalmente a otras iniciativas que fomenten la vida saludable de nuestros empleados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

8. 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.

9. 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, de acuerdo al marco legislativo aplicable y al sector de actividad de Devoteam Spain.

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 respecto a este principio.

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. El objetivo es compartir conocimientos y usar su experiencia y habilidades para resolver problemas relacionados con los negocios y tecnología.

En el año 2020, se realizaron 1700 días de trabajo, participaron más de 200 consultores y ayudamos a más de 35 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
- +34 91 376 88 20
- marketing.es@devoteam.com