



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Informe de Progreso 2021-2022

NUESTRO COMPROMISO

Madrid, a 21 de julio de 2022

Estimados señores,

Un año más, **alvantia** reafirma su vocación de transparencia con la renovación del compromiso a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos y laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.



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

En este informe de progreso anual, describimos las acciones que hemos desarrollado para mejorar la integración de los principios del Pacto Mundial en nuestra organización, destacando en este último año nuestros esfuerzos por garantizar la igualdad laboral en la compañía.

Asimismo, nos comprometemos a compartir esta información con las partes interesadas en nuestros canales de comunicación y en nuestra esfera de influencia. Seguiremos haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra empresa.

Y para que así conste, suscribo este documento.

Roberto Gutiérrez Bezanilla

CEO

INFORMACIÓN GENERAL

Sobre Alvantia

Entidad: Alvantia S.L.

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

Dirección web: www.alvantia.com

Sector: Tecnologías de la Información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría tecnológica

Países en los que está presente y mercados y servicios: España, Colombia y Panamá

Sobre el Informe de Progreso

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: Febrero de 2014

¿Cómo ha definido Alvantia los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Mediante un estudio interno de la empresa

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso? Web corporativa

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2021-2022

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2020-2021

Ciclo de la presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno: El Comité de Dirección se encarga de la elaboración y seguimiento de todas las políticas y documentos en los que se basa este informe.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

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

PRINCIPIO 2:

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

Diagnóstico:

Alvantia cumple estrictamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional. Los valores de la empresa se basan en dichos derechos y se recogen en el **Código Ético y las normas** de la compañía. Éstos se comparten en el Manual de Bienvenida, entregado a los empleados en el momento de la incorporación al puesto de trabajo.

Políticas:

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

Asimismo, el **Departamento de Marketing se centra en establecer un plan de comunicación que cumpla con los siguientes objetivos:** Creación, promoción y distribución de contenidos en nuestro blog que apoyen y pongan en valor la diversidad en la empresa, tanto en términos de género como de etnia o edad de los profesionales. Así como la publicación de contenidos en nuestras cuentas de redes sociales, Twitter, Facebook y LinkedIn, que ayuden a promover nuestros valores como empresa.

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.”

Acciones:

El Comité de Ética de Alvantia, compuesto por directivos de diferentes áreas, se encarga de garantizar el cumplimiento del Código Ético de Alvantia, en el que se recogen el respeto y apoyo a los Derechos Humanos fundamentales. Dicho comité puede actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier empleado.

Seguimiento y medición de impacto:

Con carácter anual, se realizará un informe que recogerá las posibles denuncias sobre el incumplimiento del código ético que se reciban en la dirección de correo electrónico generada para tal fin o las actuaciones que el Comité de Ética haya decidido llevar a cabo para introducir mejoras. El comité de dirección se reúne periódicamente para discutir cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos.

PRÁCTICAS LABORALES



PRINCIPIO 3:

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

Diagnóstico:

Alvantia cumple con la normativa relativa a este principio. No discrimina ni pregunta por la orientación sindical, y ofrece la libertad de sindicarse.

Políticas:

La organización, y muy especialmente el Departamento de Recursos Humanos, reciben formación en este sentido.

Acciones:

En el Manual de Bienvenida se comunican los derechos de los trabajadores, los convenios por los que se rigen las relaciones laborales con la compañía (Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública) y se invita a colaborar activamente en la mejora de la organización.

Seguimiento y medición de impacto:

Todos los trabajadores pueden ponerse en contacto en cualquier momento con RRHH para trasladar incidencias. Debido a la situación derivada del Covid y la implantación del teletrabajo, este contacto será de manera electrónica (mediante los partes de actividad mensuales) aunque también, cuando la situación lo permita, puede ser de manera presencial.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 4:

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

Diagnóstico:

La actividad de consultoría tecnológica de Alvantia no da lugar al trabajo forzoso de los empleados. Los consultores tecnológicos disfrutan de un horario flexible que permita la conciliación laboral y familiar. La implantación del teletrabajo ha permitido también esta conciliación.

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:

Durante este ejercicio la compañía ha establecido mejoras en la organización y seguimiento del teletrabajo. Todos los empleados registran a nivel digital su jornada, de manera que se pueda regular mejor el registro de horas extra, además de fomentar la autodisciplina y la optimización del tiempo.

Seguimiento y medición de impacto:

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

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 5:

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

Diagnóstico:

El trabajo infantil no tiene cabida en Alvantia, ya que no se emplea a menores de edad, conforme a la legislación vigente.

Políticas:

No se han concebido políticas para sensibilizar sobre el trabajo infantil o regular este principio porque no se produce en la organización, y las contrataciones se rigen por la legislación vigente.

No obstante, Alvantia homenajea cada año la figura del niño celebrando el **“Día del niño”** en sus instalaciones: se trata de una jornada de celebración, donde los trabajadores y sus hijos disfrutan juntos de diferentes actividades lúdicas. Debido a la situación sanitaria, este año no ha podido celebrarse, pero esperamos poder retomar la actividad muy pronto.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 6:

“Las entidades deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Diagnóstico:

La compañía cumple estrictamente con la legalidad en cuanto a la contratación y retribución de sus trabajadores. Se centra en la adecuación de las aptitudes de los candidatos para la selección de trabajadores y en el mérito para su retribución, independientemente de su género, etnia, nacionalidad, clase social o posibles discapacidades físicas y mentales.

En junio de 2022, una empresa externa ha realizado un informe de **auditoría retributiva de la compañía**, concluyendo que **“no se aprecia brecha salarial entre sexos en ALVANTIA S.L.** durante el periodo analizado, siendo todos los resultados de medias y medianas, tanto de cantidades satisfechas como cantidades equiparadas, inferior al 25% que se impone legalmente.” Además, se ha realizado un análisis de género del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en el que el 100% de los factores han sido puntuados como neutros, lo que supone un indicador de que no existen sesgos de género en la organización.

Políticas:

La compañía está elaborando un **Plan de Igualdad** en el que se establecerán medidas tendentes a asegurar el cumplimiento del principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.

PRÁCTICAS LABORALES

PRINCIPIO 6:

“Las entidades deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Acciones:

En Alvantia se aplican **medidas internas para velar por la conciliación**, ya que ésta es especialmente importante para no frenar a las mujeres en un sector asociado a jornadas intensas, una disponibilidad total y a la dedicación extralaboral.

Este año los trabajadores han realizado un curso en materia de Igualdad de Género, impartido por la empresa Creatia, en el que se han repasado los conceptos principales de la Igualdad de Género y se ha profundizado en contenidos como el sexismo lingüístico en el ámbito laboral, entre muchos otros.

En el blog y los perfiles en redes sociales de Alvantia se publican periódicamente contenidos que promueven la igualdad y ayudan a construir un mundo más justo, sostenible y equilibrado.

Seguimiento:

El cumplimiento de las medidas de igualdad y otros mecanismos internos para garantizar la paridad y diversidad tanto en el proceso de selección como en el entorno laboral se vigila mediante la Encuesta de Clima Laboral, además de un estudio cuantitativo sobre composición de la plantilla. Además, este año se ha realizado una encuesta a los trabajadores sobre estereotipos de género en la compañía, en cuyos resultados se desprende “una opinión favorable, al considerar que la empresa tiene una cultura igualitaria, con escasos estereotipos de género.”

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

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

PRINCIPIO 8:

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

PRINCIPIO 9:

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

Diagnóstico:

Siendo nuestra actividad mayormente digital, no se detectan grandes riesgos para el medio ambiente, si bien conviene vigilar la progresiva reducción de residuos de la compañía. Nuestra **política medioambiental, regulada por la ISO14001**, busca la reducción en la medida de lo posible del uso de vehículos contaminantes, así como del uso de combustibles derivados.

Políticas:

La empresa dispone de **puntos de reciclaje específicos** e identificados para papel, envases, tóners y pilas, y lleva los equipos inutilizables a los puntos de reutilización o reciclaje correspondientes para el aprovechamiento de sus partes. A través de un aviso en el pie de la firma para email corporativo, se concientia sobre la impresión de información sólo en casos necesarios.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

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

PRINCIPIO 8:

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

PRINCIPIO 9:

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

Acciones:

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

En el blog y los perfiles en redes sociales de Alvantia se publican contenidos que promueven la lucha contra el cambio climático, como el post [“Tecnologías contra el cambio climático”](#) en el que se nombran aquellas tecnologías que ayudan a los países a luchar contra todas aquellas emisiones perjudiciales para nuestro planeta.

Gracias a la implantación del teletrabajo se ha conseguido reducir los residuos en el lugar de trabajo así como la reducción del consumo energético.

Seguimiento y medición del impacto:

Las **auditorías internas y externas** anuales para el seguimiento de la ISO14001 (implantada desde 2015) permiten medir el impacto de los procedimientos medioambientales, garantizando que las buenas prácticas perduren en el tiempo.

Para comprobar el éxito de las políticas de medio ambiente e identificar acciones necesarias, cada año se contabilizan los kilos de papel, material informático y pilas reciclados, realizando una comparativa con el periodo anterior.

ANTI-CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

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

Diagnóstico:

Alvantia tiene un compromiso contra la corrupción y aplica los principios de transparencia y legalidad en todas sus prácticas empresariales.

Políticas:

El Manual de Bienvenida recoge un **decálogo de responsabilidades** como trabajador en el que se trasladan los principios que deben regir el comportamiento en la compañía. El primer principio, referido a la legalidad, expresa que el empleado “debe cumplir siempre con la legalidad vigente e informar inmediatamente a la dirección si observa cualquier conducta ilegal”. La empresa revisa anualmente sus políticas de anti-corrupción con fines preventivos.

Seguimiento y medición del impacto:

La compañía cuenta con un canal en el que, de forma anónima, se pueden comunicar todas las deficiencias o desacuerdos con los diferentes ámbitos que afectan a la organización. A través de él se podrían recabar posibles hechos que pudiera desconocer la dirección de la empresa. No se ha registrado ninguna incidencia hasta la fecha.



www.alvantia.com

ESPAÑA

Av. De la Albufera, 321,
Oficina 8 de la 3ª Planta,
28031 – Madrid.
Teléfono: +34 900 101 993