

INFORME PROGRESO PACTO MUNDIAL

AIS Aplicaciones de Inteligencia Artificial SA

2022



Barcelona, 5 de septiembre de 2022

Apreciados señores:

Sirva la presente para comunicarles nuestro interés en renovar el compromiso que desde hace ya catorce años nos une al Pacto Mundial y a los diez principios que promulga.

AIS ha ido más allá de estos diez principios y está trabajando transversalmente temas como la igualdad de oportunidades, la diversidad y la integración, asimismo hemos continuado trabajando por la divulgación y concienciación de estas políticas entre nuestros grupos de interés

En estos tiempos de crisis, dónde hay que luchar cada día por la supervivencia de las empresas, hemos continuado apostando por la mejora y consolidación de nuestras políticas de gestión de personas, poniendo especial énfasis en facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de les personas de nuestro colectivo, ya que son ellas, con su profesionalidad, bienestar y optimismo las que nos dan impulso. Nuestra empresa ha apostado por mantener una modalidad mixta de trabajo en acuerdo con las personas trabajadoras.

Estamos orgullosos de poder decir que también somos firmantes del Charter por la Diversidad, una carta europea de principios que firman las empresas y organizaciones en España para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

Unidos y comprometidos es la forma de avanzar

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Nausica Trias', written over a faint circular stamp or watermark.

Nausica Trias

Directora General

AIS, APLICACIONES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, S.A.

PRINCIPIO Nº 1

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

En AIS nos aseguramos que las personas que forman parte de nuestra plantilla cumplan no sólo con el perfil profesional, sino que también lo hagan con el perfil humano, que es el más importante.

Nuestros valores, definidos entre toda la plantilla, son: la Innovación, la Integridad, el Éxito profesional, la Diversidad y la Felicidad

El trabajo en equipo y el seguimiento por parte de los distintos responsables son la manera que tenemos de controlar que todo el colectivo sea solidario y responsable.

En AIS contamos con un Código de conducta que refleja nuestros valores y que es conocido por todos los empleados y empleadas

En ese sentido la empresa también proporciona formación a la plantilla y también facilita acciones solidarias, como la realización de campañas de donación de sangre en nuestras oficinas o bien la aportación económica a ONG's a través del programa TEAMING.





Asimismo, entre nuestros clientes y proveedores difundimos siempre que podemos nuestros valores y nos aseguramos a su vez de contratar clientes y proveedores éticos y responsables.

Además, formamos parte de la Red de Empresas inscritas en el Ayuntamiento de Barcelona para poder acoger a personas refugiadas que tengan perfiles que se ajustan a nuestro negocio y así darles una nueva oportunidad laboral.

En 2019 nos adherimos a la iniciativa del Pacto del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona para crear acuerdos e impulsar acciones en el ámbito de los usos del tiempo que ayuden a la reducción de las desigualdades sociales, la mejora de la calidad de vida y a la promoción de una economía plural al servicio de las personas.

En AIS contamos con un comité que vela por todos estos temas y por la correcta aplicación de las diferentes políticas de RSE

PRINCIPIO Nº 2

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

En AIS siempre que iniciamos negocios con un nuevo proveedor, concertamos una entrevista para asegurarnos que cumpla con unos determinados requisitos (sea responsable con el medio ambiente, que cumpla con todas las normativas de seguridad laboral, de calidad, etc.).

Por nuestro tipo de negocio, nuestros proveedores están muy localizados y priorizamos el ámbito local en el momento de la contratación.

Además, cada vez apostamos más por aquellos proveedores que cuentan en su plantilla con personas discapacitadas y/o en riesgo de exclusión, así nosotros contribuimos, aunque sea en una pequeña parte, al futuro profesional de estas personas. En este sentido, tenemos contratado nuestro servicio de viajes de empresa con empresas que reinseran laboralmente a estas personas.

PRINCIPIO Nº 3

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

AIS siempre ha respetado el derecho libre de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos, así como la Dirección de AIS siempre se ha mostrado accesible y abierta a tratar cualquier tema.

En la empresa muchas veces pedimos la participación y colaboración de las personas trabajadoras, pues su opinión y propuestas son muy valoradas.

Además de reuniones periódicas, la empresa cuenta con un “buzón de sugerencias” dónde se pueden transmitir dudas, sugerencias, críticas e incluso funciona como mecanismo anónimo de denuncia frente a cualquier problema.

Estos medios se refuerzan con la accesibilidad que siempre ha caracterizado a la Dirección de la compañía, dónde nos gusta tratar los temas de tú a tú.

PRINCIPIO Nº 4

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

Por nuestra actividad, podemos decir que este aspecto no es de aplicación.

En AIS nuestros trabajadores y trabajadoras tienen contratos dónde se especifican sus condiciones laborales y tenemos mecanismos de compensación de las horas extras o de la ocupación de viajes en días festivos, en estos casos se compensa a la persona con días extras de vacaciones, etc.

Los contratos laborales y el convenio colectivo detallan específicamente todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en ellos siempre se especifican las horas a realizar y la remuneración por ellas.

Asimismo, disponemos de unas amplias medidas de conciliación que ayudan a la organización del trabajo:

- Horario laboral flexible. Confiamos plenamente en las personas de nuestro equipo, por lo tanto, esta medida aplica a toda la plantilla. Las personas pueden adaptar su horario para atender temas familiares (acompañar familiares a visitas médicas, niños enfermos, reuniones escuela ...), logísticos (temas hogar, trámites administrativos ..), estudios, etc
- En caso de enfermedad o baja, la empresa no descuenta ningún día de sueldo, complementa la parte que no paga la Seguridad Social, favoreciendo que la persona se pueda recuperar completamente, sin presiones.
- Jornada intensiva los viernes y algunas viglias de festivos (Sant Jordi, Jueves Santo, Navidad ..)
- Horario intensivo durante todo el mes de agosto.
- Posibilidad de coger ½ día de vacaciones
- Facilidades en los permisos de boda, maternidad / paternidad y horas lactancia más allá de lo legalmente establecido.
- Excedencias y reducciones de jornada (máxima adaptabilidad).
- Compensación económica en caso de viajes de larga duración.
- Posibilidad de teletrabajo.
- Hemos identificado a los colectivos que quieren viajar de los que no. Esto contribuye a un mayor bienestar de la plantilla. También potenciamos el uso de videoconferencia.

En AIS contamos con diferentes comités que velan porque las medidas de conciliación adoptadas se cumplan, y en extensión, que no exista ninguna vulneración de las condiciones laborales de las personas trabajadoras

Pasados unos años podemos afirmar que todas estas medidas han ayudado y contribuido a crear un muy buen clima laboral, en un entorno motivador y de colaboración, donde las personas crecen, evolucionan y se sienten apoyadas ante cualquier incidencia o dificultad. Además del desarrollo profesional, en AIS gracias a estas medidas, nuestro equipo encuentra espacio para cuidarse y desarrollar su lado más solidario, que a menudo por falta de tiempo no podían realizar.

El resultado más obvio de estas buenas prácticas es que hemos reducido el absentismo y las bajas médicas, además de tener una muy baja rotación de plantilla.



PRINCIPIO Nº 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Por nuestro tipo de actividad y por no tener negocios en países en desarrollo, el trabajo infantil no sería un factor de riesgo. Aunque obviamente nos mantenemos firmes en este punto, rechazando cualquier tipo de explotación infantil.

Nuestro Código Ético, vigente desde el año 2009, recoge nuestros principios y valores y en él se especifica el rechazo a conductas discriminatorias, de acoso o de abuso de autoridad.

PRINCIPIO Nº 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

La empresa tiene vigente un Plan de Igualdad que fue premiado con una subvención de la Generalitat de Catalunya.

Este plan nos ha permitido identificar y evaluar (a través de una auditoría interna y de encuestas con el personal) los riesgos en materia de igualdad y no discriminación que podían darse en nuestra organización, como por ejemplo el lenguaje sexista o la nula presencia de mujeres en algunos departamentos.

Valoramos el proyecto como muy positivo y útil, ya que nos ha supuesto un cambio conceptual que ha repercutido en todas nuestras actividades, relaciones y formas de comunicarnos.

A raíz de la elaboración del Plan de Igualdad y su posterior puesta en marcha, la empresa lleva aplicando diferentes acciones desde el año 2009, tales como:

- Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Uso de lenguaje no sexista en nuestra comunicación, tanto interna como externa.
- Uniformidad en condiciones laborales por categorías.
- En consenso con la plantilla, nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se ha incrementado el porcentaje de formación en horario laboral.
- Aplicación de la discriminación positiva en las nuevas contrataciones.

PRINCIPIO Nº 7

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

Nuestro código ético, vigente para toda la plantilla, explica en un apartado especial la importancia de realizar el trabajo de forma ética y responsable con nuestro entorno, pero son sin duda las personas que forman parte de nuestra empresa las que están impulsando con fuerza medidas ecológicas, sostenibles y de cuidado del medio ambiente que nos han hecho ampliar las medidas que ya estaban implementadas.

En la empresa tenemos trabajadores y trabajadoras que de forma voluntaria ayudan a reciclar pilas, envases, cartón, plásticos, pastillas café, etc....

PRINCIPIO Nº 8

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

Por nuestro tipo de actividad y sector dónde operamos, AIS no tiene riesgos en materia medioambiental, aún así, no obviamos nuestra responsabilidad en el impacto medioambiental, por pequeño que sea, y dentro de nuestras posibilidades velamos porque en nuestra actividad diaria exista el reciclaje, el ahorro energético, hábitos saludables, etc.

En AIS este año hemos ido más allá de las medidas que ya teníamos implementadas, centradas en ahorro de energía y reciclaje, y hemos habilitado un espacio para bicicletas (que está siendo utilizado por un 12% aproximado de la plantilla). El fomentar hábitos saludables, para las personas y también para el planeta, está siendo una de las prioridades del Dpto. de RRHH.



PRINCIPIO Nº 9

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

Al ser una empresa consultora el impacto medioambiental es reducido, por tal motivo, nos centramos en concienciar a todo el personal de que haga un uso óptimo de los recursos de que disponen para realizar las tareas.

PRINCIPIO Nº 10

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

Si bien es cierto que cualquier proceso de contratación (ya sea de clientes, proveedores o personal) se lleva a cabo minuciosamente, buscando referencias, etc. la verdad es que no hemos realizado ningún diagnóstico sobre estos temas, ya que hasta la fecha no hemos tenido ningún caso de corrupción.

A pesar de ello, la empresa ha expuesto sus valores y normas de forma muy clara en un Código de conducta que rige a todo el personal.