



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

DAEMA Servicios y Tecnologías



## • Carta de Renovación del compromiso



Madrid 30 de Octubre de 2012.

Estimados señores,

Me complace presentar el Informe de Progreso de **DAEMA Servicios y Tecnologías S.L.**, prueba del compromiso de la empresa con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La información de este Informe de Progreso se refiere al ejercicio de 2011, un año marcado por el diagnóstico y desarrollo de un Plan de Igualdad, y la puesta en marcha de dos acciones para la incorporación de profesionales Junior en el área de desarrollo de aplicaciones informáticas (jóvenes en su primer empleo).

En el ámbito laboral se ha continuado con las acciones destinadas a facilitar la conciliación ofreciendo a los colaboradores la posibilidad del teletrabajo (en aquellos puestos que sea compatible), los horarios flexibles de entrada y salida, y/o la jornada completa continuada este caso para mujeres reincorporadas tras la maternidad.

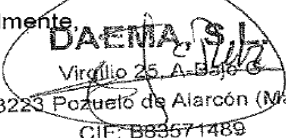
En el ámbito medioambiental se continúa y fomenta una política de uso de documentos electrónicos evitando en lo posible las impresiones, el reciclaje de papel usado, tóner y pilas principalmente, y la restricción de impresión a color. Asimismo se ha establecido una política de ahorro del consumo eléctrico, por ejemplo invitando a los empleados al apagado completo de sus equipos cuando no estén en uso, luces y uso adecuado de los sistemas de aire acondicionado de calefacción y frío.

Para los próximos años **DAEMA Servicios y Tecnologías S.L.** se plantea varios objetivos, en muchos de los cuales ya se está trabajando:

- Elaboración e implantación de un Código de Conducta corporativo, de difusión pública para Clientes y Empleados.
- Fomentar la política de Igualdad a través de un sistema de Evaluación del Desempeño que ofrezca igualdad de oportunidades a todos los empleados de la compañía.
- Llevar a cabo una política de Selección y Contratación que fomente la incorporación de determinados colectivos (jóvenes que buscan primer empleo, mujeres, etc.).

Con el presente Informe **DAEMA Servicios y Tecnologías S.L.**, quiere hacer públicos los progresos alcanzados en el ámbito de los derechos humanos, derechos laborales, protección del entorno y lucha anticorrupción y su intención de contribuir a la divulgación de los diez principios del Pacto Mundial entre todos sus grupos de interés.

Cordialmente,

  
**DAEMA S.L.**  
Virgilio 25. A-8516 G  
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)  
CIF: B83571489

**Juan Carlos Ruiz González**  
Administrador Único



## Información general

### Perfil de la entidad: DAEMA Servicios y Tecnologías

- *Dirección:* Calle Virgilio 25, Bajo c
- *Dirección web:* www.daema.biz
- *Alto cargo:* Juan Miguel Aparicio Manrique, Director General
- *Fecha de adhesión:* 03/06/2009
- *Número de empleados:* 60
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Selección de personal TI Planes de Formación y Empleo Formación a medida
- *Ventas / Ingresos:* 1606543,99
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Relación continua con clientes y empleados y posibilidades de riesgo
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Mediante el seguimiento de la actividad de la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web corporativa
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguna
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Analizando las aportaciones e incluyéndolas como acciones de mejora, de las cuales se realiza un seguimiento periódico.



- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La empresa cuenta con un Administrador Único que ocupa el cargo de Consejero Delegado, y varios apoderados encargados de hacer cumplir los 10 principios en la empresa, recayendo esta responsabilidad principalmente en el Director General Apoderado.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No se han establecido indicadores para la medición de la implantación

## **Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) En la actualidad no tiene acuerdos de colaboración.

## **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Luis González Benítez
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

---



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

---



### ACCIONES

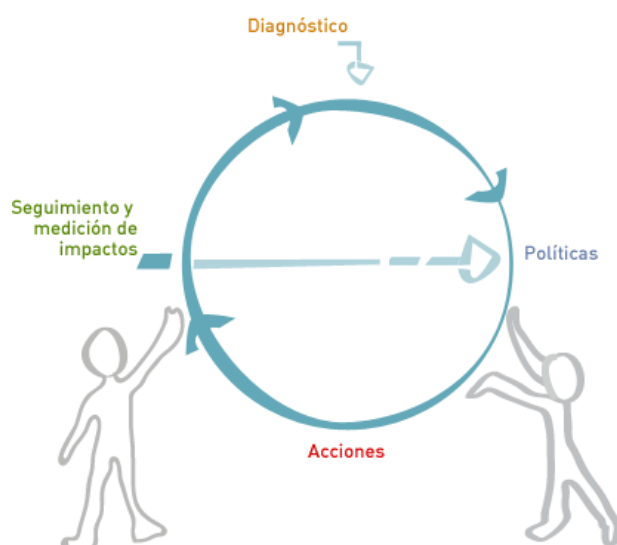
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.*

*Respuesta:* No

*Implantación:* Se llevan a cabo los procesos para la venta y seguimiento de los productos y servicios prestados a clientes siguiendo unos procedimientos de tal manera que repercuta en la calidad de servicio al cliente. Existe un proceso específico para el registro y seguimiento de reclamaciones o quejas específicas de clientes que generan las correspondientes acciones correctivas y preventivas.

*En relación a grupo de "Empleados" se lleva a cabo el correspondiente seguimiento de los mismos desde un departamento interno creado para ello; en el área de los Riesgos laborales y Salud laboral subcontratando el servicio a la entidad Mapfre; en el área de LOPD se subcontrata el servicio a una consultora especializada siguiendo sus indicaciones; en el área de Igualdad y Conciliación subcontratando el servicio a una entidad especializada.*



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Si bien existen unas políticas definidas por la Dirección y que sigue toda la compañía, no constan las mismas por escrito en relación a "Clientes".

*Con respecto a "Empleados" existe un Manual que se entrega al colaborador el día que se incorpora en la compañía donde quedan registrada toda la normativa interna a seguir, la normativa de calidad e instrucciones a seguir en la operativa del día a día.*





## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se realizan distintas acciones dirigidas a proteger los derechos fundamentales, como formación e información acerca de los mismos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C411)

*Respuesta:* SI


*Implantación:* Se realiza un seguimiento de Clientes a través de Encuestas siguiendo un procedimiento estandarizado, se dispone de un teléfono con unos responsables concretos que atenderán cualquier queja o reclamación que se registrará en una base de datos para su seguimiento, existiendo para llevar a cabo este proceso un procedimiento de quejas y reclamaciones. En cuanto al grupo empleados se realiza anualmente una encuesta de clima, existe también un buzón de sugerencias y un protocolo de prevención del acoso, así como formación en materia de PRL cuando el empleado se incorpora a la compañía.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)


*Respuesta:* 100 %


*Implantación:* Todos los empleados de daema reciben un Manual el día de su incorporación donde quedan informados, como acuse de recibo de la información firman un recibí que queda archivado en su expediente del trabajador ubicado en el despacho de RR.HH. y custodiado por esta Dirección.


## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros	Elaborar un Código de Conducta
Empleados	Políticas internas de gestión	Elaborar un código de conducta

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Establecer acciones concretas
Empleados	RSE	Establecer acciones concretas

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Elaborar un Código de Conducta
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Teléfono de denuncias/quejas	
Empleados	Buzón de sugerencias	Elaborar un Código de Conducta
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	





## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Existe un procedimiento de homologación de proveedores para controlar en todo momento que se cumple con lo pactado contractualmente y con la legislación.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe un proceso definido para la homologación de proveedores, su registro en una base de datos y seguimiento de cada uno de los pedidos que se realizan a la empresa subcontratista, así como para asegurar el cumplimiento de lo pactado contractualmente y el cumplimiento de la legislación vigente.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se sigue el procedimiento de compras para la homologación de proveedores y su seguimiento a través de una evaluación anual, asimismo se les solicita certificado de prevención de riesgos laborales y otros certificados

de estar al corriente de sus obligaciones con las correspondientes administraciones públicas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* No aplica

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	No aplica

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Elaborar un Código de Conducta

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* A través de distintos canales de comunicación se invita a los empleados a exponer cualquier sugerencia o aportación y se le informa de sus derechos.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A través de distintos canales se distribuye la información sobre políticas de recursos humanos y convenio colectivo (Portal de Empleado e Intranet)



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A través del Portal del Empleado y la Intranet se difunden las políticas de rrhh, se puede acceder a los datos de la contratación particulares y al Convenio Colectivo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa a través de distintos medios escucha a los trabajadores poniendo a su disposición herramientas para que transmitan cualquier tema a la organización (evaluación del desempeño anual, encuestas de clima laboral anual y buzón de rrhh disponible en cualquier momento).

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	No se consideran	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Elaborar un Código de Conducta	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La actividad es Consultoría y se desarrolla en oficina, por lo que no es un factor de riesgo en nuestra organización

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La compañía atiende a situaciones particulares cumpliendo la legislación vigente y aportando mejoras de conciliación como el teletrabajo (en aquellos casos que pueda ser compatible con las tareas realizadas) o el horario en jornada completa continuado o el horario flexible de entrada y salida, entre otros.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el Convenio de disposición en la Intranet del empleado se determinan las disposiciones comunes al sector de empresas consultoras de organización y planificación, y en cada uno de los contratos las disposiciones particulares. Asimismo la empresa dispone de un Plan de Igualdad de Oportunidades desarrollado por una consultora externa en el año 2011.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El área de gestión laboral de Daema ha elaborado un procedimiento de Alta de empleado que asegura el cumplimiento de la normativa y legislación vigente en materia laboral a la hora de realizar nuevas contrataciones.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El departamento de Recursos Humanos de Daema conoce la situación particular de cada empleado, y dispone de las herramientas donde registrar y hacer un seguimiento de las mismas (aplicaciones de RR.HH.)

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	


Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH	No se consideran

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaborar un Código de Conducta





 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

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



**DIAGNÓSTICO:**

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No tenemos este tipo de riesgo en nuestra organización, en cualquier caso como acción preventiva existe un procedimiento de Alta de nuevos empleados para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente que exige entre otras cosas que el trabajador presente su DNI original para asegurar que es mayor de 18 años.



**POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No tenemos este tipo de riesgo, todas las contrataciones se realizan a personal mayor de 18 años, en cualquier caso de manera preventiva se sigue el Convenio Colectivo y existe un protocolo de Selección descrito anteriormente.



**ACCIONES:**

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Se llevan a cabo distintas acciones preventivas en relación a este principio aunque no supone un riesgo en nuestro tipo de actividad. Fundamentalmente el seguimiento de un procedimiento de Alta establecido para las



nuevas contrataciones y el seguimiento estricto del Convenio Colectivo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Protocolos de selección del personal	Elaborar un Código de Conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaborar un Código de Conducta

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2011 se ha realizado un diagnostico previo al desarrollo de un Plan de Igualdad de oportunidades en el que no se detectan riesgos en los aspectos anteriormente descritos. Igualmente al empresa cumple con la normativa en cuanto a la Ley LISMI



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describe los. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La organización cuenta con una política de recursos humanos que no discrimina y que favorece la incorporación de determinados colectivos como por ejemplo jóvenes demandantes de primer empleo a través de Planes de formación y empleo.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2011 entre otras acciones se llevo a cabo el proceso de seleccion, formacion e



*incorporación de jóvenes titulados demandantes de primer empleo para los puestos de Programadores Junior en entornos tecnológicos Cobol y Java*

---

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A través de las Evaluaciones de desempeño y los Planes de carrera comunes a todo el personal de la compañía se tienen en cuenta los méritos y se favorece la igualdad de oportunidades para cualquier tipo de puesto en la organización incluidas las posiciones directivas.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 5 %

*Directivos mujeres:* 33,33 %

*Directivos hombres:* 66,66 %

*Mujeres:* 25,42 %

*Hombres:* 74,58 %

*Mayores de 45 años:* 6,78 %

*Menores de 30 años:* 66,1 %

*Empleados no nacionales:* 3,39 %

*Empleados con contrato fijo:* 74,58 %

*Empleados con contrato temporal:* 25,42 %

*Implantación:* No se consideran

---

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los directivos de la organización son apoderados de la empresa con firma publicados sus cargos en los registros oficiales. El resto de empleados no se publican.

---

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)



Respuesta: 0

Implantación: No se consideran

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH	Elaborar un Código de Conducta

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Implantación del Plan de Igualdad Proyecto de inserción laboral	No se consideran acciones adicionales

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Registros oficiales	No se consideran





## • Principio 7

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe una normativa interna de reciclaje del papel, del toner y de pilas usadas principalmente, así como cualquier otro material que se considere.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se imparte una formación en temas medioambientales

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Otros	Reducir el consumo energetico y el consumo de papel

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La actividad desarrollada por la compañía no supone un riesgo medioambiental



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Si bien no existe una Política definida escrita, si existe en la compañía una normativa que cumplen los empleados de la organización con respecto al reciclaje del papel y cualquier otro material como pilas o toner.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Quedará reflejado por escrito las políticas llevadas a cabo en materia de reciclaje y protección del medio ambiente a través de un código de conducta corporativo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad:* 0

*Agua:* 0

*Papel:* 0

*Implantación:* El consumo de electricidad y agua se engloba dentro del alquiler del centro de oficinas. El consumo de papel se engloba dentro del gasto de material de oficina.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No disponemos de mecanismos de evaluacin de temas medioambientales puesto que nuestra actividad no supone un riesgo para el medio ambiente.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	No se consideran

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Elaborar un Código de Conducta

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Elaborar un Codigo de Conducta



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Existe una normativa interna que conocen todos los empleados de la organización porque forma parte de la operativa diaria del trabajo, que en relación a este punto tiene como recomendaciones principales el uso del formato electrónico evitando en lo posible la impresión de papel; cuando esto sea necesario se recomienda la impresión de documentos en blanco y negro, estando restringida la impresión en color.




### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)


*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se consideran

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

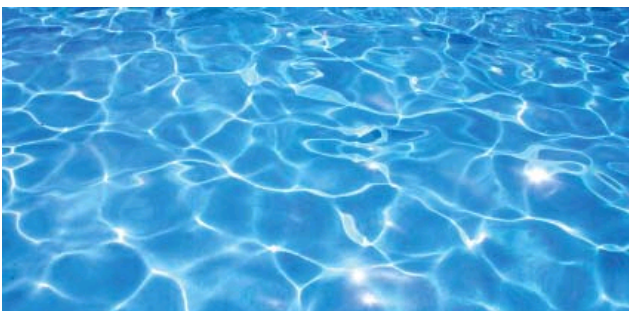
 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Elaborar un Código de Conducta

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			





## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha establecido un diagnóstico en este punto

---



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C21)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dejar establecida por escrito la política que mantiene la organización a este respecto reflejándolo en un código de conducta empresarial.

---



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C31)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se consideran

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Implantación:* Clientes y empleados conocen que Daema es integrante del Pacto Mundial cumpliendo con su normativa en todos sus aspectos.

Si bien no existe una política por escrito se prevé contemplan este aspecto en el código de conducta a desarrollar

*Objetivos:* Desarrollar un Código de Conducta corporativo

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* No se consideran

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	


  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros	Elaborar un Código de Conducta
Empleados	Otros	Elaborar un Código de Conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Implantar código de conducta corporativo
Empleados	No tenemos acción concreta	Implantar código de conducta corporativo



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Desarrollar un código de conducta
Empleados	Buzón de sugerencias Visitas de verificación	Desarrollar un código de conducta



## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<a href="#">1</a>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<a href="#">13</a>		2.6
<a href="#">14</a>		2.9
<a href="#">15</a>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<a href="#">16</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<a href="#">17</a>		3.8
<a href="#">18</a>		3.10
<a href="#">19</a>		3.11
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12