



Informe de Progreso del Pacto Mundial 2012

DAEMA SERVICIOS Y TECNOLOGIAS S.L.

INFORME DE PROGRESO 2012

INFORMACIÓN GENERAL:

Perfil de la entidad: Daema Servicios y Tecnologías, S.L.

Dirección: Virgilio, 25, Bajo C

Dirección web: www.daema.biz

Alto cargo: Alberto Bach Capella, Administrador Único

Fecha de adhesión: 30/06/2009

Número de empleados: 48

Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Selección de personal, Planes de Formación y Empleo. Formación a medida

Ventas / Ingresos: 2.590.131,69€

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: Son los principales grupos con los que interactúa la empresa.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados y servicios: 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 un estudio continuado de los procesos de la empresa y la interrelación con los clientes y empleados.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Web corporativa, correo electrónico.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguna

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

INFORME DE PROGRESO 2012

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno: El Comité de Dirección de la Empresa se encarga del seguimiento del Código de Conducta Corporativo, así como de supervisar y de gestionar la implantación de los 10 Principios en la empresa. No se realiza medición de indicadores.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

En la actualidad no hay acuerdos de colaboración.

Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

La empresa no ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos, ya que no se han detectado riesgos en esta materia.

POLÍTICAS:

La empresa ha definido una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de la empresa, mediante el Código de Conducta corporativa.

Implantación: El código de conducta es de dominio público al encontrarse en nuestra web corporativa.

ACCIONES:

Seguir comunicando entre nuestros clientes y empleados los principios del pacto.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Se cumple escrupulosamente con la legislación laboral y el Comité de Dirección vela por el Cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

El 100% de los empleados tienen acceso al Código de Conducta y a los principios éticos por los que se rige la entidad.

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

La actividad desarrollada por DAEMA no implica riesgo en esta cuestión, al tratarse de empresas que han de cumplir unos requisitos legales estrictos, incluida la legislación laboral.

INFORME DE PROGRESO 2012

POLÍTICAS:

La empresa tiene un procedimiento de compras, principalmente en el área de servicios profesionales que mejora el control en esta materia, mediante la firma de acuerdos marco, y seguimiento mensual de las obligaciones legales con seguridad social. Igualmente se produce una rehomologación anual de proveedores, en la cual se analiza la trayectoria para poder ser homologados de nuevo.

ACCIONES:

Auditorias internas en las cuales se vela por el cumplimiento de los requisitos legales en el ámbito laboral.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No disponemos datos sobre las certificaciones de nuestros proveedores.

Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

No existe ningún riesgo que suponga vulnerar este derecho. DAEMA cumple de forma estricta con la legislación laboral.

POLÍTICAS:

Todos los empleados tienen reuniones con sus inmediatos superiores, al menos una vez al mes.

Independientemente de ello pueden contactar con el departamento de RRHH, telefónicamente, por correo electrónico o de forma presencial.

ACCIONES:

La empresa publica y actualiza el convenio colectivo en la web corporativa para conocimiento de todos sus empleados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La entidad dispone 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.

INFORME DE PROGRESO 2012

El departamento de RRHH dispone de un buzón para todo tipo de consultas en el ámbito de la formación.

Principio 4

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

DIAGNÓSTICO:

La actividad desarrollada por DAEMA en el ámbito de la consultoría tecnológica y de organización 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, siempre tratando de respetar las necesidades del cliente. Se facilita también la posibilidad de jornada continua, no partida, para madres recién incorporadas a la actividad laboral.

Se han implantado cursos de inglés dentro de la jornada laboral, con el objetivo de no prolongarla.

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 de empleo estatal.

La información también se entrega por escrito con el manual de bienvenida.

ACCIONES:

Existe un procedimiento de alta y seguimiento de empleados que impide la contratación de cualquier persona sin cumplir con la legislación vigente. Este procedimiento se ha ampliado a los autónomos, así como al personal subcontratado.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La empresa tiene partes de actividad, a rellenar por cada empleado con el horario desempeñado, así como fichajes electrónicos para registrar entradas y salidas. Igualmente el departamento de RRHH vela por el cumplimiento de las políticas establecidas, pudiendo dirigirse al mismo cualquier empleado. Igualmente el departamento de calidad revisa el cumplimiento de los procedimientos de alta y baja de empleado. Se registran en RRHH todas las personas que se acogen a algún tipo de beneficio social.

Principio 5

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

DIAGNÓSTICO:

No existe riesgo respecto a este principio ya que no se puede contratar a ningún menor de 16 años, al estar en contra de la legislación vigente.

POLÍTICAS:

En el código de conducta se recogen los 10 principios del Pacto de Naciones Unidas que DAEMA apoya, incluida la prohibición del trabajo infantil.

ACCIONES:

La actividad de DAEMA así como la de sus clientes no supone riesgo de contratación de mano de obra infantil ya que se observa de forma escrupulosa la legislación vigente que lo impide.

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 la empresa impide cualquier tipo de discriminación.

POLÍTICAS:

La empresa cuenta con personal con minusvalía en plantilla, se le ha concedido el certificado de excepcionalidad y se han implantado medidas alternativas.

ACCIONES:

La empresa contempla de manera escrupulosa el cumplimiento de la legalidad en contratación, incluido personal inmigrante. Igualmente se fomenta la participación y promoción de todos los empleados, independientemente de su sexo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La composición de la plantilla es la siguiente

Directivos frente a empleados: 4,00 %

INFORME DE PROGRESO 2012

Directivos mujeres: 2%

Directivos hombres: 2%

Mujeres: 26 %

Hombres: 74 %

Mayores de 45 años: 12,67 %

Menores de 30 años: 12,67 %

Empleados no nacionales: 3,52 %

Empleados con contrato fijo: 89,69% %

Empleados con contrato temporal: 10,31 %

La gran mayoría de empleados tienen contrato indefinido estable.

Los apoderados y administradores se registran en el Registro Mercantil de Madrid. El resto de datos se pueden consultar en el plan de igualdad.

La empresa no cuenta con ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Principio 7

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

ACCIONES:

Se recicla el papel usado, así como los tóner o las pilas usadas. Se ha restringido la impresión a color.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No se dedican horas en formación medioambiental, dado el escaso impacto medioambiental de la actividad de la empresa.

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.

POLÍTICAS:

La empresa no dispone de una política por escrito medioambiental.

ACCIONES:

Reciclaje de papel, tóner y restricciones de impresión.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No se registran los consumos de electricidad y papel. El agua pertenece a la comunidad del edificio. No se dispone de política de seguimiento dado el bajo riesgo que supone para el medio ambiente la actividad de la empresa.

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 del papel. Se controla impresión de documentos así como la impresión a color.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No hay una inversión concreta para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, se recomienda el uso del formato electrónico en lugar del papel.

Principio 10

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

INFORME DE PROGRESO 2012

DIAGNÓSTICO:

Dada la actividad de la empresa no se plantea riesgo.

POLÍTICAS:

La empresa cuenta con una política definida en el Código de Conducta corporativo.

ACCIONES:

La actividad de la empresa no plantea riesgos en este sentido.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

El código de conducta se publica en la web corporativa y se ha comunicado a todos los empleados vía web.

De igual manera la contabilidad de la empresa es auditada por un profesional independiente. El ERP corporativo permite un mayor control sobre los movimientos financieros.