



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

DAEMA Servicios y Tecnologías



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: DAEMA Servicios y Tecnologías

- *Dirección web:* www.daema.biz
- *Alto cargo:* Juan Miguel Aparicio Manrique, Director General
- *Fecha de adhesión:* 03/06/2009
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad:* Selección de personal TI Planes de Formación y Empleo Formación a medida
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Web corporativa
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 15 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Luis González Benítez
- *Tipo de informe:* A





WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Madrid 29 de octubre de 2010.

Estimados señores,

Me complace presentar el primer 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 2009, un año marcado por las mejoras en el campo de la conciliación familiar.

Se han producido mejoras en el campo de la conciliación familiar, favoreciéndose la flexibilidad de horarios de entrada y salida así como la acumulación de jornada para madres recién reincorporadas tras el permiso de maternidad.

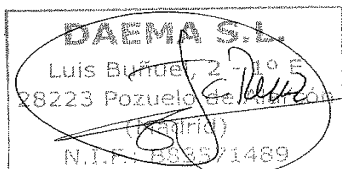
En el ámbito medioambiental se intensifica la política de reciclaje de papel y la restricción de impresión a color salvo casos necesarios.

Para los próximos años **DAEMA** se plantea como objetivos, para los que actualmente ya está trabajando:

- Desarrollo del Código de Conducta Corporativo. Dicho código recogerá y desarrollará la política de la empresa en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, difundiendo los valores del Pacto Mundial entre nuestros empleados y clientes.
- Desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa.
- Incremento personal discapacitado.
- Control del consumo eléctrico y de papel.

Con el presente Informe **DAEMA**, 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,



Juan Carlos Ruiz González

Administrador Único

• 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.



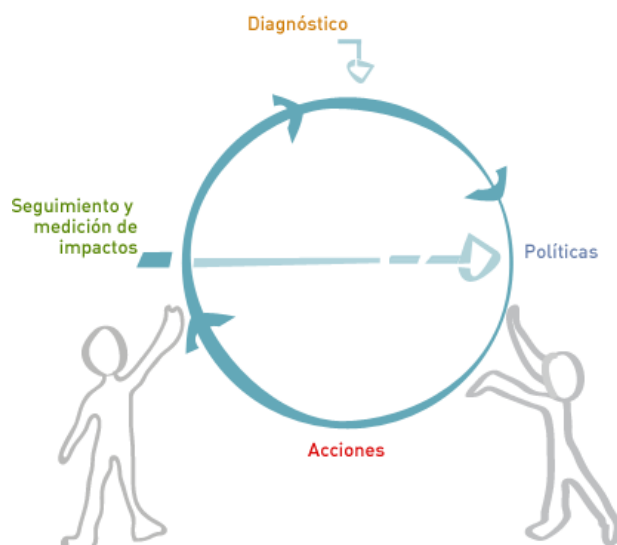
ACCIONES

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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: Dada la actividad de la empresa no se considera que implique riesgo en materia de Derechos Humanos. Daema cumple con los requisitos legales establecidos.

Objetivos: Se pretende la elaboración e implantación de un código de conducta interno.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: De cara a los empleados se recogen los valores fundamentales de la empresa en el manual de bienvenida.

Objetivos: El manual de bienvenida se considera una información correcta, pero ha de ser ampliada y aplicada también a los clientes mediante la elaboración de un código de conducta.



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 encuentra establecido un sistema de seguimiento del cliente.

En el ámbito laboral todos los empleados reciben formación en Prevención de Riesgos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación:

Cualquier empleado puede dirigirse a la dirección de la empresa o al departamento de RRHH para notificar cualquier incumplimiento en esta materia.

Objetivos: Se hace necesario la implantación de un Código de Conducta y un sistema de seguimiento del mismo.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: La información se aporta en el manual de bienvenida

Objetivos: Se ha de de desarrollar la información mediante el desarrollo de un código de conducta.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Seguimiento cliente O.:Código de conducta	R.:Seguimiento cliente O.:Código de conducta	R.:Satisfacción cliente O.: -	R.:Atención al cliente O.:Código de conducta
Empleados	R.:Comunicación O.:Código de conducta	R.:Manual de bienvenida O.:Código de conducta	R.:Formación en PRL O.:Otras acciones formativas además de las obligatorias	R.:Seguimiento personal O.:Código de conducta

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Se ha establecido un sistema de homologación de proveedores, controlando en todo momento el cumplimiento contractual y de la legislación vigente en la relación comercial.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha establecido una serie de requisitos para poder contar con un proveedor, velando por el cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.



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 establece un control de las empresas subcontratadas, solicitando su plan de riesgos laborales entre otra documentación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: No disponemos actualmente de un sistema de medición sobre las certificaciones de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Homologación O.: -	R.:Procedimiento interno O.: -	R.:Control empresas subcontratadas O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún riesgo que suponga vulnerar este derecho. Daema cumple de forma estricta con la legislación laboral vigente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados tienen reuniones con sus gerentes o inmediatos superiores, al menos una vez al mes. Pueden contactar también con el departamento de RRHH, telefónicamente, por correo electrónico o de forma presencial.



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



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. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de RRHH, dispone de un buzón para este tipo de consultas.

Objetivos: Se pretende el establecimiento de un plan de formación.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Comunicación O.: -	R.:Gestión RRHH O.: -	R.:Convenio O.:Reuniones de trabajo equipo ejecutivo.	R.:Gestión RRHH O.:Plan de formación

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 desarrollada por Daema, en el ámbito de la consultoría y servicios tecnológicos, no supone la realización de trabajo forzoso o ilegal.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: El horario de entrada y salida, es flexible en función de las necesidades del empleado, siempre tratando de respetar las necesidades de la empresa y sus clientes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados firman un contrato de trabajo, que establece el salario y horario, de conformidad con el Convenio Colectivo y la legislación laboral. Dicho contrato se registra en el servicio de empleo estatal.



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: Existe un procedimiento de alta y seguimiento de empleados que impide la contratación de cualquier persona sin cumplir con la legislación vigente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de 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.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Flexibilidad, Cumplimiento legalidad vigente O.: -	R.:Contrato laboral, convenio colectivo O.: -	R.:Cumplimiento de la ley O.: -	R.:Control horario O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No supone ningún riesgo ya que alba technology en ningún caso puede contratar a un menor de 16 años al estar en contra de la legislación vigente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Daema cumple estrictamente la legislación vigente.

Objetivos: Se hace preciso el desarrollo del Código de Conducta para resaltar estos principios.



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: La actividad de Daema así como la de sus clientes y proveedores no supone riesgo de contratación de mano de obra infantil.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No procede	R.:Convenio colectivo, sumisión a la ley	R.:No procede	
	O.: -	O.:Código de Conducta	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: No de han detectado riesgos



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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cuenta con personal con minusvalía en plantilla.



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: Cumplimiento de la legalidad en contratación. Información a cada empleado de las funciones de cada puesto y dependencias jerárquicas funcionales.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)



Respuesta: SI

Implantación: Se fomenta la participación y promoción de todos los empleados independientemente de su sexo o condición.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: No

Implantación: No hay ningún registro público.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existen riesgos O.: -	R.:Contratación discapacitados O.: -	R.:Promoción interna, Cumplimiento legalidad O.:Plan de igualdad,	
Varios grupos de interés				R.:No se publica O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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: Se recicla el papel, así como los toner o las pilas usadas.



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 dedica un número de horas a formación medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Política de reciclaje O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 de la empresa no implica riesgos para el medio ambiente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No se dispone de un sistema de gestión medioambiental.



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: Reciclaje, disminución uso papel.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: No se tiene computado el gasto eléctrico, y papel. No se produce gasto de agua de forma individual ya que las oficinas se encuentran situadas en una comunidad de propietarios.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:No aplica. O.: -	R.:No aplica O.: -	R.:Reciclaje O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se recomienda el uso del formato electrónico en lugar del papel. Se controla la impresión de documentos a 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. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No hay partida específica establecida en el presupuesto.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Fomento del correo electrónico <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No se ha establecido un diagnostico.



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? (P10C211)

Respuesta: No

Implantación: Daema cumple estrictamente con la legalidad 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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Daema cumple estrictamente con la legalidad vigente

Objetivos: Se hace necesario el desarrollo de un código de conducta corporativo para desarrollar las acciones necesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interes los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha desarrollado el código de conducta corporativo.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si la contabilidad de la empresa es auditada anualmente por un profesional independiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:No procede O.: -	R.:Cumplimiento ley O.:Código de conducta	R.:Cumplimiento legalidad O.:Código de conducta	
Empleados	R.:No procede O.: -	R.:Cumplimiento ley O.:Código de conducta	R.:Cumplimiento legalidad O.:Código de conducta	
Varios grupos de interés				R.:Auditoria O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo