



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2020

DESIGN AND PROJECTS
INTERNATIONAL, C.A.
(DAPIN, C.A.)



DAPIN
engineering & energy people

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

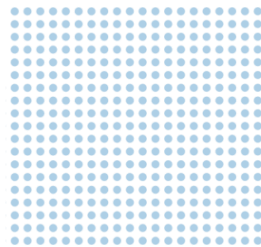
03 | Metodología

04 | Análisis

- Comunidad/Sociedad Civil
- Clientes
- Empleados
- Socios/Accionistas
- Medioambiente
- Proveedores



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO





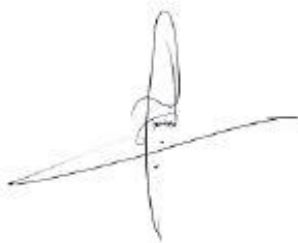
Madrid, 15 de Febrero de 2020

Me complace comunicar que **DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., (DAPIN, C.A.)**, apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucramos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. **DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., (DAPIN, C.A.)**, comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

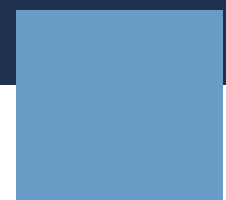
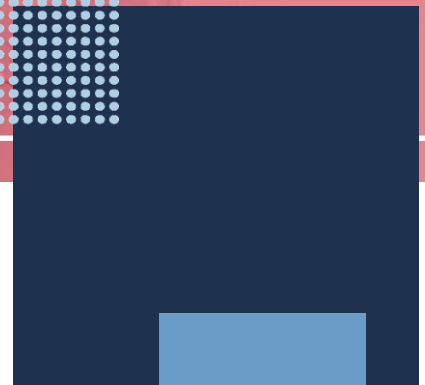
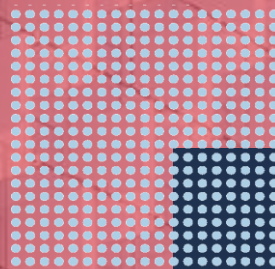
- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planee llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,



Nelson Oswaldo Pineda D'León
Presidente.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Design & Projects International, C.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Av. Matapiñonera 11, Edf. 4, 106 San Sebastián de los Reyes, Madrid 28703- España

Localidad

Alcobendas

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.dapin.es>

Número total de empleados

50

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

3.147.179,50€

Impuestos sobre beneficios pagados

55.331,55€

Subvenciones públicas

No posee.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Desarrollo de ingeniería de Oil & Gas/ Energía, en todas las especialidades: Mecánica, civil, instrumentación, tuberías, electricidad, procesos.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Venezuela, República Bolivariana de, España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Es una compañía anónima organizada de la siguiente manera: Junta Directiva, bajo la cual opera un Presidente. Este, a su vez, lidera al Gerente General y al Director de Operaciones. El Gerente General supervisa al personal de Administración e Ingeniería y el Director de Operaciones tiene a su cargo a personal que ejerce funciones de Marketing, Ingeniería y Administración.

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La implantación de la RSE está en manos de la Junta Directiva encabezada por el Presidente, este no ocupa cargos ejecutivos.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Comunidad/Sociedad Civil, Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Medioambiente, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Basado en nuestra misión, visión y alcance se pueden establecer los grupos claves para nuestra empresa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Vía electrónica y mediante conferencias.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Estableciendo una pirámide de aspectos que puedan tener impacto social, económico o ambiental al contexto donde estamos establecidos.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

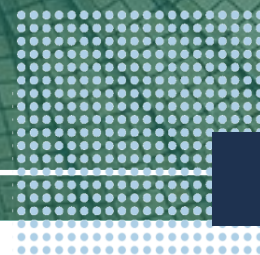
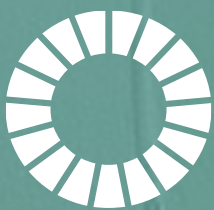
REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos

grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las

entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

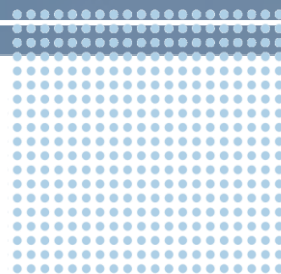
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

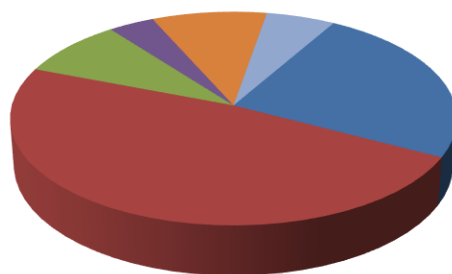
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad
- Medioambiente

GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Blanqueo o lavado de dinero



La Dirección de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL C.A., consciente de la conveniencia de definir y desarrollar un mecanismo de gestión interna acorde con las nuevas demandas de nuestro contexto, ha ordenado la implantación de un Sistema de Gestión de Compliance Penal con el objeto de desarrollar los trabajos de acuerdo con lo prescrito en los Procedimientos del Sistema, y para asegurar a los clientes y a la sociedad en general el cumplimiento de la legislación penal aplicable a la organización.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento.

La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable.

Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera.

Al Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política de Regalos - Política

Queda prohibida la solicitud o la aceptación de cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución por servicios prestados por DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., así como obtener de otra forma provecho de la posición que se ostenta en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. en beneficio propio. Ningún Sujeto del Código Ético puede solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión o retribución en relación con su actividad profesional en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. y que proceda de clientes, proveedores, intermediarios o cualquier otro tercero.

A título enunciativo no se incluyen en dicha limitación:

- Los objetos de propaganda de escaso valor.
- Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales de cortesía en los negocios en cada plaza comercial y definidas en el Manual del Empleado.
- Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad o de boda), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables. Cualquier invitación, regalo o atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pueda ser interpretado con la intención de afectar el criterio imparcial del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Comité de cumplimiento.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación de la Política de Compliance, canal de denuncias, código ético y de conducta a los grupos de interés.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se ha establecido una auditoría anual al Sistema de Gestión de Compliance para revisar y actualizar toda la documentación, revisar las incidencias anuales y planificar nuevas necesidades de acuerdo a la evolución del contexto regulatorio y del negocio.

Comités de gestión - Herramienta de Seguimiento

El Sistema de Gestión de Compliance estipula la existencia de un Órgano de Compliance que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Fomentar la difusión y llevar a efecto la aplicación de este Código Ético y de los demás manuales de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.
- Definir y supervisar la ejecución de la actividad de formación sobre el Programa de Cumplimiento.
- Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento.
- Recibir y tramitar las denuncias que realicen empleados o terceros.
- Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Código Ético.
- Evaluar periódicamente los cambios que sea conveniente introducir en el Programa de Cumplimiento.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Se ha habilitado un canal de denuncias para la gestión de incidencias relacionadas con compliance

Objetivos marcados para la temática

Para 2020, los objetivos son:

1. Desarrollo e implantación del Sistema de Compliance. Resultado: Cumplimiento 100%.
2. Comunicación del código ético y el canal de denuncias a las partes interesadas. Cumplimiento 100%. Se comunicó vía email y en la web corporativa.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



DAPIN trabaja a tiempo completo por asegurar el cumplimiento de la legislación y regulaciones que encaminan el correcto comportamiento de nuestra empresa. Esto incluye el estricto apego al Reglamento General de Protección de Datos UE 2016/679, así como el respeto a convenios de confidencialidad suscritos con nuestros clientes.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. (DAPIN) empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación y cogeneración, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente basado en la Normas UNE-EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica.

La Dirección declara su compromiso de prestar servicios que satisfagan las exigencias de calidad de sus clientes, las normas, legislación y reglamentos aplicables en los niveles de calidad y medio ambiente establecidos por la propia empresa.

Nuestra visión se resume en ser una organización reconocida y de confianza en el mercado internacional, asegurando la participación de personal técnico con alta cualificación y responsabilidad, mediante el desarrollo de proyectos con los mejores estándares de calidad y bajo una filosofía de “win-win” para la empresa, los clientes y los empleados.

La misión de DAPIN se basa en apoyar a nuestros clientes en las diferentes fases de ingeniería en sus proyectos de inversión, desde la ingeniería conceptual, básica y de detalle hasta la construcción, y ofrecer servicios de consultoría con alto contenido técnico y de calidad, desarrollado por personal calificado siguiendo el calendario establecido.

En el camino que abarca nuestra misión, y la consecución de nuestra visión, hemos definido unos valores que queremos compartir que determinan la cultura de la empresa, la forma de trabajar y de tomar decisiones y la identificación del talento con DAPIN:

- Honestidad y responsabilidad en nuestras propuestas, en la toma de decisiones y en las actuaciones.
- Innovación en los procesos y en los servicios.
- Orientación hacia la satisfacción y el éxito de nuestros clientes.
- Orientación hacia los resultados.
- Fidelización de nuestro talento.

Con esta declaración, queremos expresar a todos nuestros grupos de interés, nuestro firme y honesto compromiso con la mejora continua de nuestros servicios, la cercanía en nuestro trato, y la adecuada gestión del talento. Esta concepción es asumida por todo el personal de la empresa que es consciente de su participación y responsabilidad para contribuir al seguimiento de la certificación en Calidad que ya poseemos y a la obtención de la certificación en Medioambiente, la cual figurará como característica común en todas las actividades realizadas en la empresa.

La Dirección de DAPIN establece como objetivos generales de su Política de Calidad y Medio Ambiente, los siguientes:

- Disponer de medios técnicos, humanos y administrativos correctamente organizados y controlados.
- Orientar la organización y el control hacia la reducción, eliminación y prevención de las deficiencias en la calidad, al objeto de que la misma sea consecuencia lógica de los procesos de prestación de servicios y no la obtenida por el rechazo de los servicios no conformes.
- Mantener una plantilla de profesionales del más alto nivel y reconocimiento en la industria, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.

- Satisfacer a nuestros clientes más allá de sus expectativas, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia, eficiencia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Evaluar y mejorar nuestros costes.
- Establecer el firme compromiso de que nuestras actuaciones y servicios cumplen con los requisitos legales y normativos establecidos, y de esforzarnos en ser más exigentes con dichos requisitos siempre que sea posible.
- Obtener el reconocimiento de Organismos Certificadores.
- Establecer la gestión ambiental como un elemento estratégico para el funcionamiento de la empresa.
- Planificar nuestras actividades de tal forma que asegure la prevención de la contaminación, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental.
- Minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades haciendo hincapié en la gestión de los residuos siguiendo la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.

La Dirección asegura que la presente Política de Calidad y Medioambiente será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

DAPIN comunica su políticas y códigos entre sus grupos de interés vía electrónica, a través de la página web e email.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

DAPIN realiza encuestas anuales de satisfacción a sus clientes.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

DAPIN cuenta con procedimientos para el tratamiento óptimo de datos de sus clientes y protocolos para la gestión de incidencias que puedan ocurrir.

Información transparente al cliente



La transparencia en nuestro servicio, la confidencialidad de nuestros clientes y empleados, el cumplimiento de la legislación y regulaciones, el comportamiento ético y el compromiso son valores y lineamientos esenciales en nuestra empresa. Siempre en pro de un desarrollo comercial responsable. En 2020 DAPIN ha finalizado el desarrollo de su Sistema de Compliance para fortalecer la gestión de los aspectos sensibles de sus operaciones.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política de Regalos - Política

Ver apartado anterior. Blanqueo o lavado de dinero.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

DAPIN comunica su política y código entre sus grupos de interés vía electrónica, a través de la página web. Con respecto

a los clientes, DAPIN mantiene un sistema muy abierto de Coordinación de Actividades Empresariales según la demanda de cada cliente y publica su información en plataformas como PCAE del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un buzón de sugerencias a través de info@dapin.es

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Para 2020, los objetivos son:

1. Mantener al día todos los registros de Coordinación de Actividades Empresariales. Resultado: Cumplimiento 100%.
2. Finalizar el desarrollo del Sistema de Compliance. Resultado: Cumplimiento 100%.
3. Formación del personal corporativo en el Sistema de Compliance, con énfasis en el código ético y el canal de denuncias. Cumplimiento: 100% (la formación del personal operativo está prevista para 2021).

Relación duradera con los clientes



DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL busca siempre a través de un comportamiento ético y un servicio eficaz de alta calidad; mantener una relación fuerte y duradera con nuestros clientes, siendo indispensables como líderes en el mercado.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento.

La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable.

Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda

dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera.

Al Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

DAPIN posee un canal de comunicación abierto a través de info@dapin.es. A su vez, cada departamento se comunica proactiva y resolutivamente con su homólogo en las organizaciones de los clientes.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Como empresa de servicios, DAPIN posee una cultura de atención al cliente muy arraigada en todos los niveles de su organización. Esto se traduce en una orientación al servicio en todos sus departamentos, más que en la responsabilidad de un único departamento.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se realizan encuestas anuales para medir el grado de satisfacción de los clientes.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

En un entorno empresarial con fuerte influencia por parte del cliente, la mejor medición es la fidelidad continuada de nuestros clientes por más de una década.

Fomento de la calidad en la entidad



El equipo de DAPIN apoya y trabaja al máximo por proteger los derechos fundamentales; es por ello que se apegamos a sus políticas de igualdad, compra ética, conciliación laboral y familiar, códigos de conducta, políticas salariales, etc. Siempre manteniendo la eficacia y el buen ambiente de trabajo como meta.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los

preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento.

La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable.

Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera.

Al Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

El Manual tiene por objeto definir el Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente que se aplica en DAPIN, para asegurar la calidad de los servicios prestados por la empresa y los requisitos del cliente además del cumplimiento legal.

En el plano medioambiental nos comprometemos a mantener un escenario de protección del entorno, teniendo en cuenta las necesidades socioeconómicas, así como los siguientes objetivos:

- Minimización de riesgos
- Cumplimiento de aspectos legales
- Optimización del desempeño ambiental
- Difusión de la información ambiental

Este sistema se somete a auditorías tanto internas o de primera parte como externas o de tercera parte a intervalos planificados. El Manual, sirve también para dar a conocer el Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente a todo el personal de DAPIN y a las partes interesadas. En base a la capacidad de la organización de proporcionar regularmente servicios que satisfagan los requisitos del cliente, así como los legales y reglamentarios aplicables.

DAPIN ha definido las siguientes partes interesadas:

- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Dirección
- Socios accionistas
- Bancos
- Aseguradoras
- Empresas del edificio donde se ubican las oficinas
- Entidades públicas
- Autoridades legales
- Mutua de accidentes de trabajo
- Servicio de prevención ajeno

Este Manual es aplicable a todas las actividades de DAPIN, que estén relacionadas con la gestión de la calidad y medioambiente del servicio que presta, en relación con el contexto y a las partes interesadas. Para ello toma como referencia las normas internacionales UNE-EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

El alcance del Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente especificado en el presente Manual es el siguiente: **“Servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación y cogeneración”**.

Las exclusiones del Sistema de Gestión de Calidad, según la Norma UNE-EN ISO 9001:2015, son las siguientes: 7.1.5. Recursos de seguimiento y medición 7.1.5.2. Trazabilidad de las mediciones.

Política de Calidad - Política

Ver apartado anterior. Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Se realiza una reunión anual para el establecimiento de objetivos anuales del negocio y se celebran reuniones trimestrales para el seguimiento de estos. Asimismo, se lleva a cabo una auditoría interna anual realizada a principios de año y una auditoría externa anual realizada a mediados de año.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

DAPIN cuenta con la certificación ISO 9001 y la certificación ISO 14001, que constituyen un Sistema de Gestión Integrado. Este sistema cuenta con un responsable del SGI.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un buzón de sugerencias a través de info@dapin.es.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La empresa ha redactado y comunicado sus políticas de calidad, de Prevención de riesgos, de Responsabilidad social y se apega a ellas en su ejercicio diario, logrando los objetivos establecidos tanto en los aspectos financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Se emplean los resultados de las encuestas de satisfacción para identificar áreas de mejora.

Documentos adjuntos: [Certificado SGI DAPIN 2020 - 2023.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Para 2020, los objetivos son:

1. Recertificar el Sistema de Gestión de Calidad de la empresa en ISO 9001 para el nuevo ciclo 2020-2023. Resultado: 100% Cumplimiento. Se logró la recertificación de la empresa en ISO 9001.
2. Desarrollar y certificar el Sistema de Gestión Medioambiental de la empresa en ISO 14001 para el ciclo 2020-2023. Resultado: 100% Cumplimiento. Se logró la certificación de la empresa en ISO 14001.
3. Desarrollo del Sistema de Compliance. Cumplimiento 100%. Se culminó el desarrollo del sistema de compliance.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



En Design and Projects International el cliente es siempre parte fundamental de su desarrollo; tanto de producción como de formación y organización interna. Es por ello que mantiene un constante y fluido contacto con sus clientes, con el fin de monitorear la calidad del servicio que se le es prestado y su grado de satisfacción ante este.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Políticas Internas de Gestión - Política

La empresa ha redactado y comunicado sus políticas de calidad, de prevención de riesgos, de responsabilidad social y se apegan a ellas en su ejercicio diario, logrando los objetivos establecidos tanto en los aspectos financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general. La empresa ha redactado, publicado y comunicado su política de calidad y la traduce en su acción diaria, ejecutando sus procedimientos con un alto nivel de eficiencia, reconocida por los clientes y reflejada en los resultados.

Política de Calidad - Política

Ver apartado anterior. Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

DAPIN cuenta con un canal de gestión de incidencias a través de info@dapin.es

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La empresa realiza encuestas de satisfacción a sus clientes con una frecuencia anual.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

A través de las llamadas telefónicas, correos, visitas y encuestas se determina el grado de satisfacción.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



DAPIN es consciente de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, por lo que cuenta con una política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Conscientes de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, consideramos que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa, son los siguientes:

1. La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, que facilite comportamientos éticos en prevención, considerándose éstos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad de la empresa, con éxito y eficacia, a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
3. La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad de Design and Projects International, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.
4. Instrumentar la gestión y aplicación del Plan con base en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
5. La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad preventiva.
6. La colaboración con Organismos e Instituciones en esta materia.
7. El desarrollo de los principios recogidos en el art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

El acoso laboral, conocido también como “mobbing” es una situación de violencia o acoso en el ámbito de trabajo habitualmente dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias otras, con el objetivo de aislarla del grupo laboral y, eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida. Design and Projects International, se apega a la utilización de diferentes medidas para prevenir el acoso laboral, en búsqueda de evitar la exclusión social y un entorno de trabajo destructivo.

Como una empresa responsable consideramos nuestra implicación con el tema; madura, cumplidora y éticamente comprometida con todos los integrantes de nuestra compañía; aplicando las siguientes medidas:

- Desarrollo de un estilo de trabajo democrático de dirección
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas
- Favorecer la difusión del significado del acoso laboral
- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral
- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
 - El compromiso ético, tanto por parte del empresario como de los trabajadores para impulsar un entorno libre de acoso.
 - Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.

- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular quejas.
- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
- Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador.
- Mantener la confidencialidad.
- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor.
- Escuchar ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

Así como son implementadas medidas para la prevención del acoso laboral, igualmente conocemos e implementamos medidas y procedimientos para la superación de este, en el caso de que existiera, asegurando de nuestra parte el máximo apoyo a los afectados, entre ellos:

- Identificación del problema como acoso.
- La desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.
- Afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, extroyectando la culpa, cultivando el asertividad y las habilidades de comunicación
- Recuperar la autoestima y la autoconfianza.

Código Ético / Conducta - Política

Ver apartado anterior. Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Todos los empleados de DAPIN reciben formación en Prevención de Riesgos Laborales al inicio de la actividad laboral con la empresa. Anualmente se envían las fichas de información de puestos de trabajo para actualizar la información correspondiente a los riesgos laborales y las medidas apropiadas para prevenirlos.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

La evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva anual se traducen en una serie de medidas a ejecutar a lo largo de cada período para mejorar las condiciones de trabajo. Además, el protocolo de ingreso de nuevo personal a DAPIN contempla la realización de un chequeo médico inicial y anual a lo largo de la relación laboral, lo que contribuye a la vigilancia periódica de la salud del personal y cuidado preventivo.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

A través del Servicio de Prevención Ajeno de riesgos laborales, DAPIN mantiene actualizados los registros de evaluación de los riesgos laborales, la planificación de la actividad preventiva anual y las fichas de información de puestos de trabajo. Asimismo, se realiza una auditoría anual para verificar el cumplimiento del plan y ajustar el sistema a nuevas regulaciones o necesidades del negocio.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Informe de Accidentabilidad DAPIN Nov 2020.pdf](#)

Igualdad de género



En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Por ello, fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Plan de Igualdad - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y

permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Por ello, fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación.

En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para nosotros, estos principios éticos, son la base de cualquier buena relación laboral y personal, son el motor que constituye la mayor fuerza de progreso y crecimiento de la sociedad.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Ver apartado anterior. Salud y Seguridad en el lugar de trabajo.

Política de Conciliación - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de una sociedad basada en la calidad de vida, el crecimiento profesional y el disfrute del tiempo en familia. La conciliación de la vida laboral y personal facilita la igualdad entre todos los integrantes y para ello es necesario la aplicación de estrategias que sustenten este principio.

El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes; la organización equitativa y razonable del tiempo de trabajo y la introducción y aplicación de nuevos modelos de organización de roles, basados en la implicación con el hogar; son algunas de las medidas que Design and Projects International aplica para el beneficio común.

La conciliación de la vida laboral y personal, para nosotros es igual a “calidad de vida” y esto es directamente proporcional al rendimiento, productividad y eficacia de nuestros trabajadores. Cuando las necesidades del hogar y la vida están cubiertas de la manera correcta, se ve influenciada la satisfacción y felicidad, reflejándose de manera positiva en el trabajo.

Las medidas legislativas y políticas igualmente buscan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; fomentando a través de sus regulaciones la igualdad de oportunidades. En este contexto, la normativa española, para facilitar este proceso, se sustenta básicamente en dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de Noviembre. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En estas leyes, se ven reflejadas no solo los objetivos fundamentales en esta materia; si no también establece los derechos de los trabajadores en materias de maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y permisos.

Entre algunas de las prácticas que aplica Design and Projects International en este contexto, podemos mencionar:

- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad
- Permiso de lactancia
- Permiso para citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- Permiso para solicitar reducciones de jornada de forma temporal.
- Impulso a la formación y promoción profesional.
- Realización de acciones de sensibilización y orientación, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas trabajadoras, incluyendo personas que gestionan los recursos humanos de la empresa.

En definitiva, la participación equilibrada en el mercado de trabajo es imprescindible para permitir la construcción de un entorno social y laboral positivo. Para nosotros como empresa es una herramienta básica de gestión de recursos humanos que permite aprovechar el máximo potencial del capital humano de nuestros integrantes y a su vez asegurar una calidad de vida óptima para todos.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La difusión del Código Ético, la Política de Conciliación Laboral y Familiar, la Política de Igualdad y Diversidad, Política de Prevención del Acoso Laboral se realiza entre los grupos de interés vía electrónica, a través de la página web e email.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un canal de gestión de sugerencias a través de info@dapin.es

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Formación al empleado/a

DAPIN mantiene a su equipo en constante formación en diferentes áreas, ya que considera que para brindar un correcto servicio se debe mantener la más alta calidad de profesionales del sector, brindándoles, a su vez, oportunidades de mejora constante a sus trabajadores.

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Por ello, fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación.

En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para nosotros, estos principios éticos, son la base de cualquier buena relación laboral y personal, son el motor que constituye la mayor fuerza de progreso y crecimiento de la sociedad.

Código Ético / Conducta - Política

Ver apartado anterior. Blanqueo o lavado de dinero.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Ver apartado anterior. Salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Política de Calidad - Política

Ver apartado anterior. Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes.

Formación - Acción / Proyecto

DAPIN elabora un Plan de Formación Anual para sus trabajadores. Además, cualquier persona de la empresa informará a los responsables de las distintas Áreas y al Responsable de Calidad/RR.HH sobre los posibles cursos, jornadas, seminarios, etc. de los que tengan noticia y que puedan resultar de interés tanto para sí mismo como para el resto del personal de la empresa. Igualmente, el Responsable de Calidad y el Responsable de RR.HH se ocuparán de estar informados de la realización de dichos cursos, seminarios, etc., programados por cualquier Organismo, ya sea público o privado, para evaluar con la Gerencia si es oportuno que asista al mismo alguna persona de la organización, aunque no estuviese incluido inicialmente en el "Plan de Formación Anual".

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Con la incorporación de cada empleado a la empresa, se realiza una formación en PRL correspondientes a su puesto de trabajo y en las políticas y procedimientos de la empresa.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La difusión del Código Ético, la Política de Calidad, la Política de Igualdad y Diversidad, Política de PRL se realiza entre los trabajadores vía electrónica, a través de la página web e email.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Cada Plan de Formación Anual se realiza tras la evaluación del cumplimiento del plan del año anterior, de las encuestas de satisfacción de las formaciones realizadas y de las necesidades detectadas para el ejercicio siguiente.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Una vez culminadas las acciones de formación, se solicita a los trabajadores que rellenen el Cuestionario de Evaluación de la Formación a fin de recopilar sus impresiones sobre el mismo.

Ambiente laboral



DAPIN tiene en cuenta que el entorno laboral es uno de los factores más relevantes para el desempeño de una empresa. Mantener un ambiente de trabajo positivo es esencial en nuestra empresa, el mismo asegurando el bienestar de nuestros empleados, mayor incentivo a la producción y una mayor eficacia en nuestros servicios. Por ello, DAPIN presta atención a todos los elementos que contribuyen y pueden perjudicar su bienestar. En la actualidad las personas tienen muy en cuenta su autorrealización: trabajar en el sector que desean, desarrollar proyectos atractivos que les enriquezcan como personas y los reten profesionalmente y contar con un ambiente laboral adecuado en el día a día. DAPIN busca ofrecer estas condiciones desde el momento de la selección de nuevos empleados, buscando un buen encaje entre el perfil del empleado, la cultura de la empresa y la posición a ocupar, y mantener una constante comunicación con los equipos de trabajo para conocer el ambiente de trabajo en donde estos se desarrollan.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El

ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política de Igualdad - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Por ello, fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación.

En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para nosotros, estos principios éticos, son la base de cualquier buena relación laboral y personal, son el motor que constituye la mayor fuerza de progreso y crecimiento de la sociedad.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Ver apartado anterior. Salud y Seguridad en el lugar de trabajo.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Conscientes de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, consideramos que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa, son los siguientes:

1. La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, que facilite comportamientos éticos en prevención, considerándose éstos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad de la empresa, con éxito y eficacia, a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
3. La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad de Design and Projects International, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.
4. Instrumentar la gestión y aplicación del Plan con base en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
5. La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad preventiva.
6. La colaboración con Organismos e Instituciones en esta materia.
7. El desarrollo de los principios recogidos en el art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Con la incorporación de cada empleado a la empresa, se imparte una formación en PRL correspondientes a su puesto de trabajo y en las políticas y procedimientos de la empresa.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

DAPIN realiza un especial esfuerzo en mantener informados a sus empleados en relación a los beneficios que la empresa ofrece, tanto en respeto de los convenios colectivos, como particulares de DAPIN con sus empleados. Parte de la plantilla de DAPIN puede constituirse de personal extranjero altamente cualificado que incorpora su talento a la organización. Por esta razón, se toma el cuidado de informar de manera suficiente y clara aspectos relacionados con la vida del empleado en España, derechos laborales, entre otros.

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

Durante la pandemia, DAPIN logró realizar el 100% de sus actividades de manera remota, dotando a todo su personal de los medios físicos y electrónicos necesarios para la total continuidad operativa de la empresa y adaptando sus sistemas de gestión y operación para dar respuesta a este reto.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una encuesta anual de clima laboral en la cual se mide el grado de satisfacción de los empleados en cuanto al ambiente laboral, entre otras métricas.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Conciliación familiar y laboral



En Design and Projects International, somos fieles creyentes de una sociedad basada en la calidad de vida, el crecimiento profesional y el disfrute del tiempo en familia. La conciliación de la vida laboral y personal facilita la igualdad entre todos los integrantes y para ello es necesario la aplicación de estrategias que sustenten este principio. Por ello nos apegamos a la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Política de Igualdad - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Por ello,

fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación.

En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para nosotros, estos principios éticos, son la base de cualquier buena relación laboral y personal, son el motor que constituye la mayor fuerza de progreso y crecimiento de la sociedad.

Política de Conciliación - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de una sociedad basada en la calidad de vida, el crecimiento profesional y el disfrute del tiempo en familia. La conciliación de la vida laboral y personal facilita la igualdad entre todos los integrantes y para ello es necesario la aplicación de estrategias que sustenten este principio.

El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes; la organización equitativa y razonable del tiempo de trabajo y la introducción y aplicación de nuevos modelos de organización de roles, basados en la implicación con el hogar; son algunas de las medidas que Design and Projects International aplica para el beneficio común.

La conciliación de la vida laboral y personal, para nosotros es igual a “calidad de vida” y esto es directamente proporcional al rendimiento, productividad y eficacia de nuestros trabajadores. Cuando las necesidades del hogar y la vida están cubiertas de la manera correcta, se ve influenciada la satisfacción y felicidad, reflejándose de manera positiva en el trabajo. Las medidas legislativas y políticas igualmente buscan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; fomentando a través de sus regulaciones la igualdad de oportunidades.

En este contexto, la normativa española, para facilitar este proceso, se sustenta básicamente en dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de Noviembre. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En estas leyes, se ven reflejadas no solo los objetivos fundamentales en esta materia; si no también establece los derechos de los trabajadores en materias de maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y permisos. Entre algunas de las prácticas que aplica Design and Projects International en este contexto, podemos mencionar:

- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad
- Permiso de lactancia
- Permiso para citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- Permiso para solicitar reducciones de jornada de forma temporal.
- Impulso a la formación y promoción profesional.
- Realización de acciones de sensibilización y orientación, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas trabajadoras, incluyendo personas que gestionan los recursos humanos de la empresa. En definitiva, la participación equilibrada en el mercado de trabajo es imprescindible para permitir la construcción de un entorno social y laboral positivo. Para nosotros como empresa es una herramienta básica de gestión de recursos humanos que permite aprovechar el máximo potencial del capital humano de nuestros integrantes y a su vez asegurar una calidad de vida óptima para todos.

Política RSE - Política

Ver apartado anterior. Fomento de la calidad en la entidad.

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

DAPIN se encarga de comunicar y difundir entre los empleados información sobre las oportunidades de conciliación laboral y familiar ofrecidas por la empresas, así como las políticas y procedimientos disponibles para disfrutar de dichas oportunidades.

Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto

DAPIN ofrece flexibilidad horaria, reducción temporal de la jornada laboral y flexibilidad en los días de vacaciones y de permiso con el propósito de facilitar a sus empleados el tiempo necesario para compatibilizar otras esferas de su vida.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Durante la pandemia, DAPIN logró realizar el 100% de sus actividades de manera remota, dotando a todo su personal de los medios físicos y electrónicos necesarios para la total continuidad operativa de la empresa y adaptando sus sistemas de gestión y operación para dar respuesta a este reto.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

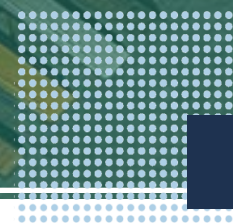
Se realiza una encuesta anual de clima laboral en la cual se mide el grado de satisfacción de los empleados en cuanto a conciliación laboral y familiar, entre otras métricas.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Al estar contempladas en las políticas de la empresa, el 100% de los trabajadores gozan de las medidas.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Relación duradera con los proveedores



Para DAPIN una relación estable y duradera con sus proveedores es sinónimo de garantías de calidad, precio y entrega de los insumos necesarios para prestar el servicio. Esta conexión, entre la calidad del suministros y la calidad del servicio convierte la relación con los proveedores en una sinergia potenciadora de mejores prácticas comunes. Así, DAPIN se posiciona ante sus proveedores como un aliado en la mejora continua de procesos y comportamiento ético.

Política de Compras - Política

En Design and Projects International tenemos como principios y base de nuestra buena gestión:

- Asegurar el comportamiento responsable y ético por parte de nuestros integrantes al intervenir en las gestiones de compras, lo cual se verificará mediante las encuestas periódicas a los proveedores y técnicas aleatorias de auditoría.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación y regulaciones. Los directores autorizados para la firma de pagos u órdenes de compra se abstendrán en caso de alguna operación que pudiese violar alguna ley o regulación, enviándola de inmediato a Consultoría Jurídica.
- Realizar los pagos según nuestros compromisos contractuales apegados a las regulaciones legales aplicables.
- Descartar aquellos contratos donde no exista transparencia en cuanto a la mejor relación calidad/precio. La empresa realizará siempre sus compras al mejor oferente en calidad, precio y disponibilidad, realizando siempre diversas consultas y aprobada la selección por el director correspondiente.
- Respetar la confidencialidad de la información de los integrantes de Design and Projects International y sus proveedores.
- Realizar procesos de selección de ofertas justos y equitativos.

Política de Calidad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. (DAPIN) empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación y cogeneración, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente basado en la Normas UNE-EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica.

La Dirección declara su compromiso de prestar servicios que satisfagan las exigencias de calidad de sus clientes, las normas, legislación y reglamentos aplicables en los niveles de calidad y medio ambiente establecidos por la propia empresa.

Nuestra visión se resume en ser una organización reconocida y de confianza en el mercado internacional, asegurando la participación de personal técnico con alta cualificación y responsabilidad, mediante el desarrollo de proyectos con los mejores estándares de calidad y bajo una filosofía de “win-win” para la empresa, los clientes y los empleados.

La misión de DAPIN se basa en apoyar a nuestros clientes en las diferentes fases de ingeniería en sus proyectos de inversión, desde la ingeniería conceptual, básica y de detalle hasta la construcción, y ofrecer servicios de consultoría con alto contenido técnico y de calidad, desarrollado por personal calificado siguiendo el calendario establecido.

En el camino que abarca nuestra misión, y la consecución de nuestra visión, hemos definido unos valores que queremos compartir que determinan la cultura de la empresa, la forma de trabajar y de tomar decisiones y la identificación del talento con DAPIN:

- Honestidad y responsabilidad en nuestras propuestas, en la toma de decisiones y en las actuaciones.
- Innovación en los procesos y en los servicios.
- Orientación hacia la satisfacción y el éxito de nuestros clientes.
- Orientación hacia los resultados.
- Fidelización de nuestro talento.

Con esta declaración, queremos expresar a todos nuestros grupos de interés, nuestro firme y honesto compromiso con la mejora continua de nuestros servicios, la cercanía en nuestro trato, y la adecuada gestión del talento. Esta concepción es asumida por todo el personal de la empresa que es consciente de su participación y responsabilidad para contribuir al seguimiento de la certificación en Calidad que ya poseemos y a la obtención de la certificación en Medioambiente, la cual figurará como característica común en todas las actividades realizadas en la empresa.

La Dirección de DAPIN establece como objetivos generales de su Política de Calidad y Medio Ambiente, los siguientes:

- Disponer de medios técnicos, humanos y administrativos correctamente organizados y controlados.
- Orientar la organización y el control hacia la reducción, eliminación y prevención de las deficiencias en la calidad, al objeto de que la misma sea consecuencia lógica de los procesos de prestación de servicios y no la obtenida por el rechazo de los servicios no conformes.
- Mantener una plantilla de profesionales del más alto nivel y reconocimiento en la industria, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Satisfacer a nuestros clientes más allá de sus expectativas, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia, eficiencia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Evaluar y mejorar nuestros costes.
- Establecer el firme compromiso de que nuestras actuaciones y servicios cumplen con los requisitos legales y normativos establecidos, y de esforzarnos en ser más exigentes con dichos requisitos siempre que sea posible.
- Obtener el reconocimiento de Organismos Certificadores.
- Establecer la gestión ambiental como un elemento estratégico para el funcionamiento de la empresa.
- Planificar nuestras actividades de tal forma que asegure la prevención de la contaminación, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental.
- Minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades haciendo hincapié en la gestión de los residuos siguiendo la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.

La Dirección asegura que la presente Política de Calidad y Medioambiente será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

DAPIN cuenta con la certificación ISO 9001 e ISO 14001 y ha realizado la comunicación a sus proveedores.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Como parte de la implantación del Sistema de Compliance, en 2020 se ha comunicado a los proveedores el Código Ético de la empresa y el canal de denuncias

Acompañamiento a proveedores - Acción / Proyecto

DAPIN lleva a cabo una evaluación anual de sus proveedores. Este año, el resultado de la evaluación fue compartido con cada proveedor para señalar las áreas de mejora identificadas por DAPIN. Con esto esperamos que los proveedores tengan la información necesaria para mejorar y mantener una constructiva relación a largo plazo.

Evaluación de Proveedores - Herramienta de Seguimiento

Al principio de la relación comercial y posteriormente con una frecuencia anual se realiza una evaluación del servicio prestado en aras de comunicar aspectos de mejora que permitan continuar la relación con los proveedores.

Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



DAPIN anualmente realiza la evaluación correspondiente a todos sus proveedores; con el fin de no solo asegurar la eficacia de los mismos, sino de mantener una constante supervisión sobre sus comportamientos éticos y sostenibles.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El

ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política de Calidad - Política

Ver apartado anterior. Relación duradera con los proveedores.

Política RSE - Política

Ver apartado anterior. Relación duradera con los proveedores.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La empresa ha redactado y comunicado sus políticas de calidad, de Prevención de riesgos, de Responsabilidad social y se apega a ellas en su ejercicio diario, logrando los objetivos establecidos tanto en los aspectos financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

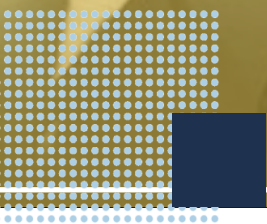
Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un sistema de evaluación de proveedores.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Satisfacción de expectativas



DAPIN vela por los intereses de sus accionistas asegurando que la gestión de sus recursos rinda los mejores beneficios, respetando el balance medioambiental y social.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

DAPIN mantiene comunicación con sus accionistas a través de una asamblea anual.

Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

DAPIN celebra cada año una Junta de Accionistas para presentar los resultados del ejercicio, entre otros aspectos claves de la empresa.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Compromiso por los derechos humanos



De acuerdo con cifras de las Naciones Unidas, en la actualidad en el mundo existen más de 70 millones de personas desplazadas de su residencia habitual a la fuerza, lo que implica un grave riesgo para la garantía de sus derechos humanos. Por tanto, es necesario tomar acción para salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas que se han visto obligadas a huir, asegurar que tengan el derecho a solicitar asilo, encontrar un refugio seguro en otro país y buscar soluciones para su bienestar a largo plazo. Por otro lado, en un ámbito más específico, la desgarradora crisis humanitaria que vive Venezuela puede entenderse parcialmente cuando se conoce que, en 2019, el país sufrió una inflación de 200.000%, según estimaciones del FMI, y que esta realidad a lo largo de los años, aunada a la situación social y política ha generado una profunda precariedad en servicios básicos, atención sanitaria, provisión de medicinas y alimentos que ha empujado a 5 millones de personas (17% de población) a abandonar el país buscando condiciones de vida dignas donde puedan disfrutar de garantías básicas y derechos elementales.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se

observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

Las acciones impulsadas por DAPIN en materia de protección de los derechos humanos se realizan a través de dos iniciativas orientadas a mitigar y/o prevenir los riesgos de que los derechos humanos de las personas se vean vulnerados.

Es importante resaltar que la actividad económica de DAPIN no atenta contra los derechos humanos y que las acciones realizadas no buscan reparar agravios causados por la empresa. Las iniciativas impulsadas por la empresa van dirigidas a ayudar a los grupos afectados por situaciones políticas, económicas nacionales y/o eventos naturales.

En el ámbito de la comunidad mundial, desde hace 6 años DAPIN colabora con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en particular con su Equipo de Respuesta de Emergencia (ERT, por sus siglas en inglés), con el propósito de garantizar que todas las personas tengan derecho a buscar asilo y encontrar un refugio seguro en otro Estado, con la opción de regresar eventualmente a su hogar, integrarse o reasentarse.

En el ámbito geográfico de influencia de DAPIN en Venezuela, desde 2019, la empresa ha iniciado acciones a través de su fundación sin fines de lucro (Fundapin) con el propósito de garantizar algunos de los derechos humanos a colectivos vulnerables. Se busca contribuir al derecho a la seguridad social y a gozar de un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar a través de la alimentación, vivienda, asistencia médica y servicios sociales. La primera acción es el programa "Hijos Infinitos", con el cual se aportan recursos económicos a las familias de niños que viven en Venezuela y que tienen gran potencial como estudiantes, pero que escasamente pueden comer y están en riesgo de deserción escolar.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La difusión de la política de RSE, la contribución con ACNUR y la iniciativa de FUNDAPIN se realiza entre los grupos de interés vía electrónica, a través de la página web y al pie de las comunicaciones físicas y digitales como parte de la imagen de marca. Para la difusión de las actividades de FUNDAPIN se está elaborando un plan de comunicación a través de redes sociales (LinkedIn) y creando capacidades internas en el equipo administrativo de DAPIN para la gestión de ONG.

Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

1. En el mundo existe el riesgo de que brotes de violencia, conflictos, persecución o desastres naturales obligue a decenas de miles de personas a huir de sus hogares, tanto a zonas dentro de sus países como fuera de estos. Esta situación pone en riesgo la garantía de los derechos humanos de 70.8 millones de personas desplazadas en el mundo. 2. En Venezuela, la inflación del 200.000% anual, desabastecimiento de alimentos del 58% con picos de hasta el 80%, falta de medicinas entre el 80-90%, salario mínimo de 6USD/mes han causado desnutrición crónica del 35% en niños, 13.000 muertes infantiles por desnutrición al año, y un total de 25.000 niños que han huido del país solos (Caritas, 2019,) junto con un 78% de deserción escolar del sistema público nacional de educación (ONG FUNDAREDES).

Erradicación de explotación infantil o trabajo forzoso - Acción / Proyecto

Dentro de sus políticas corporativas, DAPIN incluye la Política de Erradicación del Trabajo Infantil. El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Design and Projects International, se apega a los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); importantes instrumentos internacionales para luchar contra dicho problema: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182). Las políticas corporativas son compartidas con todas las partes interesadas con la finalidad de comunicar claramente la posición de la empresa en este particular. No obstante, contribuir a la comunicación y la visibilización de esta problemática es solo una parte del esfuerzo. A través de FUNDAPIN, la empresa busca mitigar una de las causas que originan el trabajo infantil, como lo es la limitación de los recursos económicos por parte de las familias. A través de FUNDAPIN, se procura apoyar a menores escolarizados con buen rendimiento, para que puedan continuar sus estudios a pesar de la precariedad de la situación de su familia.

Mecanismo de reparación en derechos humanos - Herramienta de Seguimiento

Es importante acotar que las actividades de DAPIN no generan ningún impacto negativo en los derechos humanos. Al contrario, su actividad da acceso a las partes vinculadas con la empresa a una mayor. Por ello los mecanismos de reparación son aplicados a situaciones a nivel país (FUNDAPIN) o mundial (ACNUR). En el primer caso, el mecanismo sería la indemnización económica y en el segundo la indemnización no económica, ambas conducentes a garantizar el acceso a los derechos humanos vulnerados de parte de las personas afectadas.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Permite verificar el avance de las acciones de sensibilización y difusión de los grupos de interés en esta materia.

Documentos adjuntos: [Carta de Rotary Anaco, compromiso con la Fundación DAPIN.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Para 2020, los objetivos son:

1. Mantener la contribución de ACNUR del ejercicio anterior. Resultado: Cumplimiento 100%.
2. Mantener alianzas para la ejecución de actividades en Venezuela. Resultado: Cumplimiento 100%. Alianza con el Rotary Club local y voluntarios para realizar las actividades de FUNDAPIN.
3. Continuar el programa "Hijos Infinitos" y registrar a los primeros beneficiarios. Resultado: Cumplimiento 100%. Se ha dado continuidad al programa, manteniendo a los beneficiarios.

Alianzas entre empresas y tercer sector



El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Design and Projects International (DAPIN) C.A, se apega a los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); importantes instrumentos internacionales para luchar contra dicho problema. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182). En Design and Projects International (DAPIN) C.A, creemos firmemente en que el trabajo infantil perpetua la pobreza durante generaciones, dejándolos fuera de las escuelas, limitando sus posibilidades y afectando el desarrollo social.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad.

Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores.

Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad.

Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos.

Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable..

Difusión de la política - Acción / Proyecto

La empresa ha redactado y comunicado sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial y Código Ético y se apega a ellas en su ejercicio diario, logrando los objetivos establecidos tanto en los aspectos financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

La empresa colabora con ACNUR, el Pacto Mundial y el Club Rotary.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

La empresa ha establecido una alianza con el Rotary Club para llevar a cabo las acciones de FUNDAPIN y permitir al Rotary Club el desarrollo de sus iniciativas. La atención a la infancia en riesgo y la dotación de aportes económicos previenen la deserción escolar que precede a la dinámica de trabajo infantil.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con personal responsable de la definición, ejecución, reporte, control y seguimiento de las acciones en esta materia.

Documentos adjuntos: [Soportes ACNUR 2020.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Para 2020, los objetivos son:

1. Mantener la alianza con ACNUR. Resultado: Cumplimiento 100%. Se mantuvo la contribución a ACNUR.
2. Mantener las alianzas para la ejecución de actividades en Venezuela. Resultado: Cumplimiento 100%. Se mantuvo la alianza con el Rotary Club local y voluntarios para realizar las actividades de FUNDAPIN.
3. Mantener el programa "Hijos Infinitos": Resultado: Cumplimiento 100%. Se ha mantenido el número de beneficiarios.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Alcanzar un desarrollo sostenible, que concilie aspectos económicos, sociales y medioambientales es el gran reto de nuestra sociedad moderna. En DAPIN, compartimos la visión de responsabilidad sobre todos los aspectos sociales y ambientales asociados a nuestra actividad. Por ello, hemos dado un paso al frente, culminando el desarrollo de nuestro Sistema de Gestión de Medioambiental (SGM) basado en la norma ISO 14001.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. (DAPIN) empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación y cogeneración, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente basado en la Normas UNE-EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica.

La Dirección declara su compromiso de prestar servicios que satisfagan las exigencias de calidad de sus clientes, las normas, legislación y reglamentos aplicables en los niveles de calidad y medio ambiente establecidos por la propia empresa.

Nuestra visión se resume en ser una organización reconocida y de confianza en el mercado internacional, asegurando la participación de personal técnico con alta cualificación y responsabilidad, mediante el desarrollo de proyectos con los mejores estándares de calidad y bajo una filosofía de “win-win” para la empresa, los clientes y los empleados.

La misión de DAPIN se basa en apoyar a nuestros clientes en las diferentes fases de ingeniería en sus proyectos de inversión, desde la ingeniería conceptual, básica y de detalle hasta la construcción, y ofrecer servicios de consultoría con alto contenido técnico y de calidad, desarrollado por personal calificado siguiendo el calendario establecido.

En el camino que abarca nuestra misión, y la consecución de nuestra visión, hemos definido unos valores que queremos compartir que determinan la cultura de la empresa, la forma de trabajar y de tomar decisiones y la identificación del talento con DAPIN:

- Honestidad y responsabilidad en nuestras propuestas, en la toma de decisiones y en las actuaciones.
- Innovación en los procesos y en los servicios.
- Orientación hacia la satisfacción y el éxito de nuestros clientes.
- Orientación hacia los resultados.
- Fidelización de nuestro talento.

Con esta declaración, queremos expresar a todos nuestros grupos de interés, nuestro firme y honesto compromiso con la mejora continua de nuestros servicios, la cercanía en nuestro trato, y la adecuada gestión del talento. Esta concepción es asumida por todo el personal de la empresa que es consciente de su participación y responsabilidad para contribuir al seguimiento de la certificación en Calidad que ya poseemos y a la obtención de la certificación en Medioambiente, la cual figurará como característica común en todas las actividades realizadas en la empresa.

La Dirección de DAPIN establece como objetivos generales de su Política de Calidad y Medio Ambiente, los siguientes:

- Disponer de medios técnicos, humanos y administrativos correctamente organizados y controlados.

- Orientar la organización y el control hacia la reducción, eliminación y prevención de las deficiencias en la calidad, al objeto de que la misma sea consecuencia lógica de los procesos de prestación de servicios y no la obtenida por el rechazo de los servicios no conformes.
- Mantener una plantilla de profesionales del más alto nivel y reconocimiento en la industria, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Satisfacer a nuestros clientes más allá de sus expectativas, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia, eficiencia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Evaluar y mejorar nuestros costes.
- Establecer el firme compromiso de que nuestras actuaciones y servicios cumplen con los requisitos legales y normativos establecidos, y de esforzarnos en ser más exigentes con dichos requisitos siempre que sea posible.
- Obtener el reconocimiento de Organismos Certificadores.
- Establecer la gestión ambiental como un elemento estratégico para el funcionamiento de la empresa.
- Planificar nuestras actividades de tal forma que asegure la prevención de la contaminación, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental.
- Minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades haciendo hincapié en la gestión de los residuos siguiendo la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.

La Dirección asegura que la presente Política de Calidad y Medioambiente será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

DAPIN ha desarrollado su SGA en 2020 y se implementará en 2021.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Se ha nombrado un responsable de medioambiente encargado del Sistema de Gestión Ambiental de la empresa.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

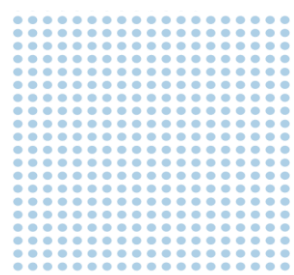
El SGA basado en la norma ISO 14001 contempla una auditoría externa anual. Además, se realiza una auditoría anual interna y seguimientos trimestrales de los objetivos planteados.

Herramienta de Gestión Ambiental - Herramienta de Seguimiento

Gracias al SGA basado en ISO 14001 se dispone de procedimientos, formatos y registros para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, requisitos legales y seguimiento y medición de la gestión a través de la formulación de objetivos y el desarrollo de un plan de seguimiento.

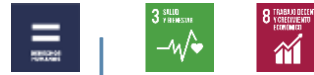
ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Proveedores

Relación duradera con los proveedores



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Blanqueo o lavado de dinero



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Socios

Satisfacción de expectativas



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Medioambiente

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 15 | Vida de ecosistemas terrestres, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

APROXIMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2020



DAPIN
engineering & energy people