

### **Informe Progreso Pacto Mundial 2013**

Nombre de la entidad: Iplan Gestión Integral. SL

Dirección: C/ Llacuna 161, planta 2, ofi. 3

Dirección web: <http://iplangestion.com/>

Alto cargo: 1 DIRECTORA GENERAL

Fecha de adhesión: 06-06-2013

Número de empleados: 37

Sector: Energético

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Empresa de Project Management, desarrollados fundamentalmente en los sectores energético y obra civil.

IPLAN ofrece un servicio integral en función de las necesidades del cliente.

- Legalizaciones y obtención de permisos particulares.

- Ingeniería Eléctrica.

- Asistencia Técnica de Proyectos.

- Project construction Management.

- Direcciones Facultativas y de Ejecución

- Coordinación de seguridad y salud.

- Medio ambiente

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): Ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes y Empleados

Desglose de otros Grupos de Interés: Ningunos

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Nos hemos basado en clientes y empleados al ser los grupos más determinantes en nuestra cultura de empresa y con los que desarrollamos principalmente la actividad diaria empresarial.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Ningunas.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Evaluando la cultura empresarial, los procedimientos organizativos y la estructura de la empresa.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Intentado determinar los principales intereses de los mismos y promoviéndolos entre nuestros empleados y clientes asociados.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

### **Estrategia y gobierno**

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Aplicando diferentes procedimientos como una cultura de eficiencia energética y de reciclaje para reducir el consumo y los riesgos y poder así ser más eficientes y respetuosos con el entorno.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La estructura Directiva y la supervisión de la toma de decisiones recae en la figura de Josefina Bautista como Directora General.

Documento adjunto: 3994-2012-1-01-0.pdf

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La Junta mide de manera efectiva el progreso en la implantación de los diversos procedimientos de evaluación y seguimiento para evaluar y analizar los resultados con los objetivos fijados junto con un Sistema Integrado de Gestión implantado en la empresa y activo.

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

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí) Asegurar el cumplimiento de la legislación y normativa medioambiental a aplicar no solo en régimen interno sino en los servicios propios del Proceso de Medio Ambiente. Realizar Gestión Ambiental aplicable en todos los terrenos de actuación de la empresa, integrando la variable ambiental en el desarrollo de todos los proyectos a realizar desde la Empresa.

Elaborar e impartir acciones permanentes de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental a través de nuestros agentes de control para conseguir una participación más activa de los trabajadores.

### **Más información**

Notas:

Dirección web: <http://iplangestion.com/>

Implantación otros Grupos de Interés: 4

Informe de Progreso Pacto Mundial

Día de publicación del Informe: --

Responsable: Josefina Bautista González

Tipo de informe: 5

### **Principio 1**

La empresa está llevando a cabo una adecuada gestión que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos asociados e identificados promoviendo y estableciendo los medios necesarios para comunicar las deficiencias detectadas y corregirlas.

Para el seguimiento y la medición de los impactos, la entidad dispone de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. El 100 % de los empleados son informados al iniciar su relación laboral con la empresa de la política y “modus operandi”. Y se les propone firmar un anexo documental de compromiso.

Los Grupos de Interés de riesgos objetivos, políticas objetivos, acciones objetivos y seguimiento objetivos son los propios integrantes de la empresa y los clientes.

### **Principio 2**

Para asegurarnos de que no somos cómplices con la vulneración de los Derechos Humanos la empresa desarrolla activamente políticas de respeto y compromiso, y vela por el cumplimiento de un código ético. Todo ello aplicado no solo a la plantilla de la empresa sino también a nuestros proveedores.

### **Principio 3**

Trabajamos y velamos activamente por desarrollar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Por el momento no hemos identificado riesgos asociados a este principio. No existe riesgo alguno en la empresa.

Disponemos de una política de consulta por escrito que trata con los empleados los temas importantes. Es una acción desarrollada por RRHH y aplicada de acuerdo a la normativa interna establecida.

La entidad también dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos. En caso afirmativo, descríbalos. Tiene a disposición de todos los integrantes de la plantilla un buzón de sugerencias anónimo, que periódicamente se revisa y analizan las propuestas, consultas y dudas que puedan proponerse.

### **Principio 4**

Pese a no ser un factor de riesgo identificado en nuestra entidad, trabajamos y nos preocupamos por intentar eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En nuestra Política de RRHH se implanta y se lleva a cabo durante el proceso de vinculación de los diferentes trabajadores una concienciación de los trabajadores por y para esta política aplicando medidas de conciliación. También disponemos de mecanismos de seguimiento y control establecidos.

### **Principio 5**

Por supuesto, la empresa vela por intentar erradicar el trabajo infantil. Y respetar los derechos de los jóvenes.

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra entidad, dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos. Por lo que por el momento no disponemos de política alguna que prohíba el trabajo infantil. Básicamente hacemos respetar la legislación vigente. Realizamos un seguimiento y cumplimiento de la normativa vigente y de las políticas de empresa.

### **Principio 6**

La empresa apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Pese a no haber realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción, desarrolla una práctica activa de equiparar a las personas y no discriminarlas por su razón de sexo, raza, etc.

Promovemos la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos evaluando a todos los trabajadores de la misma forma y sin prejuicios.

Actualmente la composición de los órganos directivos y del resto de empleados es la siguiente:  
% de mujeres

Respuesta: 67

% de hombres

Respuesta: 33

% de mayores de 45 años

Respuesta: 13

% de menores de 30 años

Respuesta: 5.9

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0

A día de hoy no existe ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

#### **Principio 7**

En materia de prevención, trabajamos activamente por favorecer el medio ambiente. Disponemos de una acción concreta. Tenemos un proceso propio de la empresa por el respeto y cuidado del Medio Ambiente. El número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas ambientales empleadas es de 10.

#### **Principio 8**

Promovemos y fomentamos las iniciativas que velan por una mayor responsabilidad ambiental. La entidad sí ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental. Y desarrolla una política activa y diaria basada en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental. Política empresarial medioambiental: Disponemos de acciones concretas implantadas y desarrolladas de acuerdo al procedimiento interno establecido.

Datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad: 45721

Agua: 0

Papel: 24.6

Se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas en las Emisiones de CO2 debidas a consumo eléctrico: 0 Kg CO2.

La entidad dispone de "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio.

**Principio 9**

Confirmamos que trabajamos por favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Disponemos de acciones en relación a este Principio que se hayan llevado a cabo durante el presente ejercicio. Hemos desarrollado el Plan medioambiental implantado y establecido en la empresa.

**Principio 10**

La entidad trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, pese a no haber realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en la organización y en nuestro sector de actividad.

Disponemos de una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.

Así mismo indicamos que no disponemos de mecanismos concretos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción.