

IDP INGENIERIA Y ARQUITECTURA IBERIA SL

INFORME DE PROGRESO
2018



IDP Ingeniería y Arquitectura Iberia, SLU
Av. de Francesc Macià, 60 - 3ª Planta
Barcelona

Tabla de Contenidos

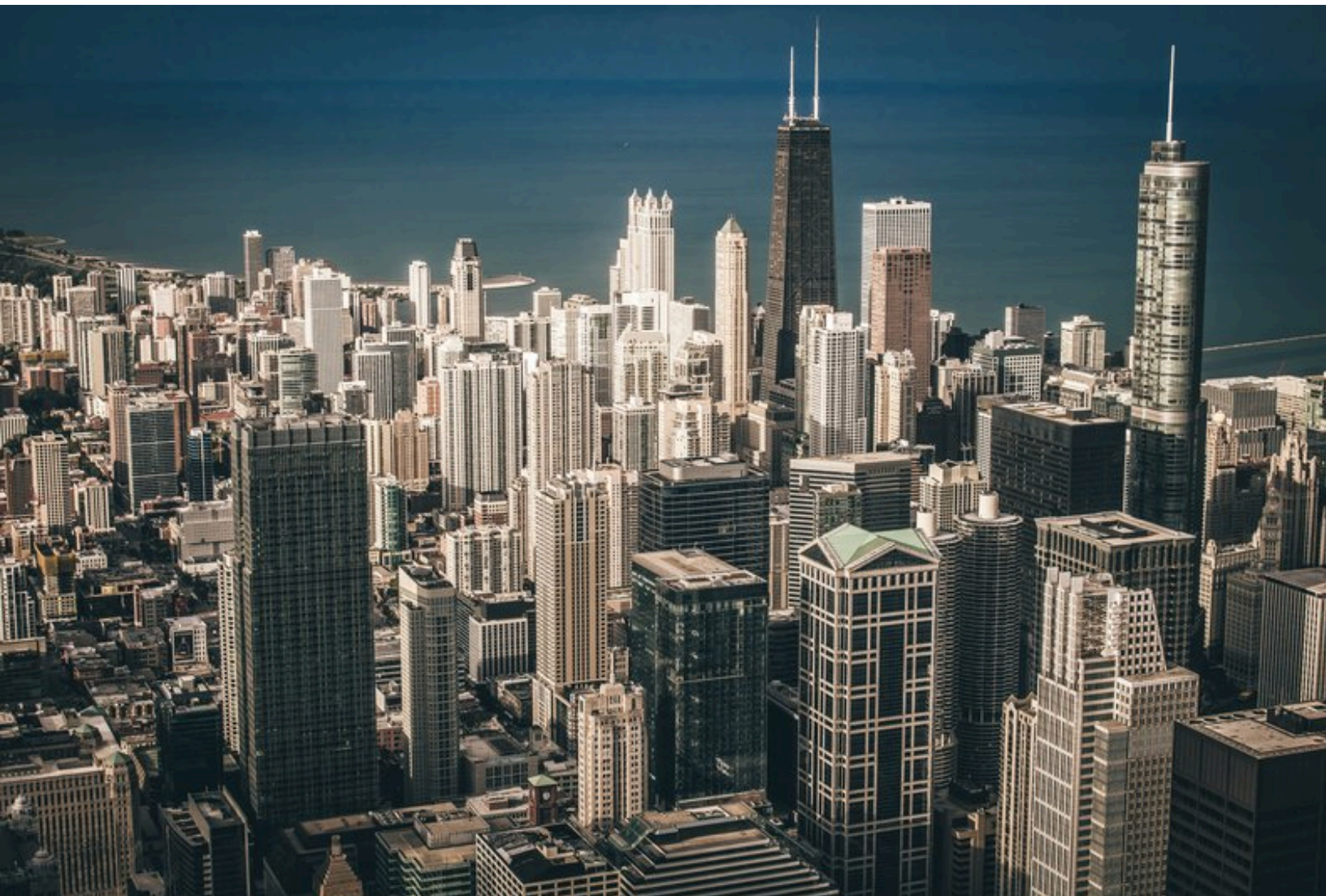
01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis
 Clientes
 Empleados
 Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Apreciado/a:

Me gustaría transmitir el orgullo que es para nuestra organización el poder formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y un año mas poder renovar nuestro compromiso con esta entidad, con la cual compartimos principios, objetivos y retos.

Nuestra empresa está fuertemente comprometida con muchos de los principios que se mencionan en el Pacto Mundial, entre los cuales podemos encontrar el compromiso con el Medio Ambiente en todas sus áreas, fomentamos la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación en todos sus aspectos, velamos porque se respeten en todo momento los Derechos Humanos, etc.

Durante este 2018 hemos creado el Código Ético, el cual consideramos uno de nuestros pilares en cualquier tipo de acción en la compañía. Velamos porque la Igualdad sea uno de nuestros principales valores, por ello hemos creado un Plan de Igualdad mediante el cual rechazamos cualquier tipo de discriminación por raza, por sexo, por edad o por cualquier otro aspecto. Como profesionales del sector y como promotores de la Igualdad, creemos en la diversidad y apostamos por el conocimiento, por la profesionalidad y por la experiencia. Nuestra organización esta formada por personas que lo que aportan es valor añadido a la empresa, por sus raíces, su cultura, sus costumbres y por su conocimiento.

Cabe decir que este 2018 también hemos puesto en marcha un protocolo contra el Acoso, ya sea sexual, moral o por razón de sexo, con el fin de conseguir un entorno laboral productivo, respetuoso, digno, seguro y óptimo para todos y cada uno de sus integrantes.

No podemos obviar el compromiso que tenemos con respecto al medio ambiente. Aunque llevamos tiempo comprometidos con la causa, este año hemos generado una nueva política de reducción de papel ya que queremos convertirnos en una empresa 100% tecnológica y digital. Además, llevamos a cabo todo tipo de políticas de reciclaje y nos hemos certificado en la OSHAS, algo que para nosotros tiene mucho valor.

Creemos en las Personas y es por ello que queremos seguir mejorando año tras año. De ese modo, nos hemos planteado nuevos retos para esta nueva etapa con el objetivo de seguir creciendo como organización y seguir aportando valor.

Nuestros objetivos para este nuevo año se basan en generar oportunidades para jóvenes con talento mediante la creación de planes de carrera y promover la igualdad de género. Queremos ofrecer a nuestros empleados un plan de formación completo y adecuado a todas las necesidades para hacerles crecer como profesionales, garantizar el mejor servicio a nuestros clientes y mejorar la satisfacción de los mismos. Queremos poder tener una cartera de clientes y proveedores adecuados, fieles y duraderos que nos permitan seguir creciendo. Sin olvidarnos de nuestro compromiso con el medio ambiente, a través del cual queremos impulsar nuevos procedimientos y protocolos de actuación para prevenir malas prácticas, además de seguir haciendo mejoras para mejorar la comodidad de nuestros empleados.

En definitiva, cada acción, cada aportación y/o cada hecho suma, y juntos como empresa podemos hacer grandes cosas. Creemos en las personas y eso nos ayuda a seguir luchando y mejorando día tras día para hacer de este mundo, un mundo mejor.



Enrique Blasco
CEO de Grupo IDP





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

IDP Ingeniería y Arquitectura Iberia, SLU

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Av. de Francesc Macià, 60 - 3ª Planta

Localidad

Sabadell

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.idp.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Enrique Blasco Gómez

Persona de contacto

Davinia Campos

Número total de empleados

152

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

INGENIERIA, ARQUITECTURA Y MEDIO AMBIENTE

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

960.000 – 24 millones

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Proveedores

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Chile, Perú, Argentina, Argelia

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

-Se han realizado reuniones de departamento entre Recursos Humanos, Dirección. - Se han hecho reuniones de consulta con nuestros principales grupos de interés.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

-Se han realizado reuniones de departamento entre Recursos Humanos, Dirección. - Se han hecho reuniones de consulta con nuestros principales grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

- El Informe de Progreso ha sido definido por los responsables de cada departamento a todos los empleados .

- A través de la web del Pacto Mundial. - A través de nuestras redes sociales (web, blog, LinkedIn...) - A través de la web de Naciones Unidas. - Mediante correos electrónicos.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No tenemos notas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

Si

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

Si

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

Si

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Se realizan sugerencias por parte de nuestros trabajadores mediante la cumplimentación de una encuesta anual de manera anónima (clima, medio ambiente, laboral, desarrollo...) a través del envío de un correo electrónico a RRHH o superior directo. Los demás grupos de interés tienen habilitado en la web

corporativa de la compañía un formulario para comunicar cualquier sugerencia o consulta y desde nuestra compañía se realiza un seguimiento de todas las propuestas recibidas.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

La Comisión de Dirección está formada por el Director General (CEO) y los Directores de área (Director de Negocio -Marketing, Comercial-, Director de New business -I+D+I, Solutions-, Director de Servicios Corporativos -Recursos Humanos, Finanzas, Informática- y Director de Operaciones -Edificación e Infraestructuras-). La implantación de los Principios del Pacto Mundial es supervisada por la Comisión de Dirección, Recursos Humanos de la Compañía.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Sí, se realizan revisiones anuales y el progreso de la implantación de los 10 principios es evaluado por el CEO.

Indique la estructura de gobierno y 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Existe un Cuadro de Mando Integral que incluye indicadores asociados a los 10 Principios del Pacto Mundial evaluados por el CEO, Comisión de Dirección, Recursos Humanos. Cabe mencionar que hasta ahora se ha realizado de manera superficial ya que no hemos realizado con anterioridad un Informe de Progreso.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICA 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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

No, hasta el momento se han realizado actividades de acción social con entidades locales.

MÁS INFORMACIÓN

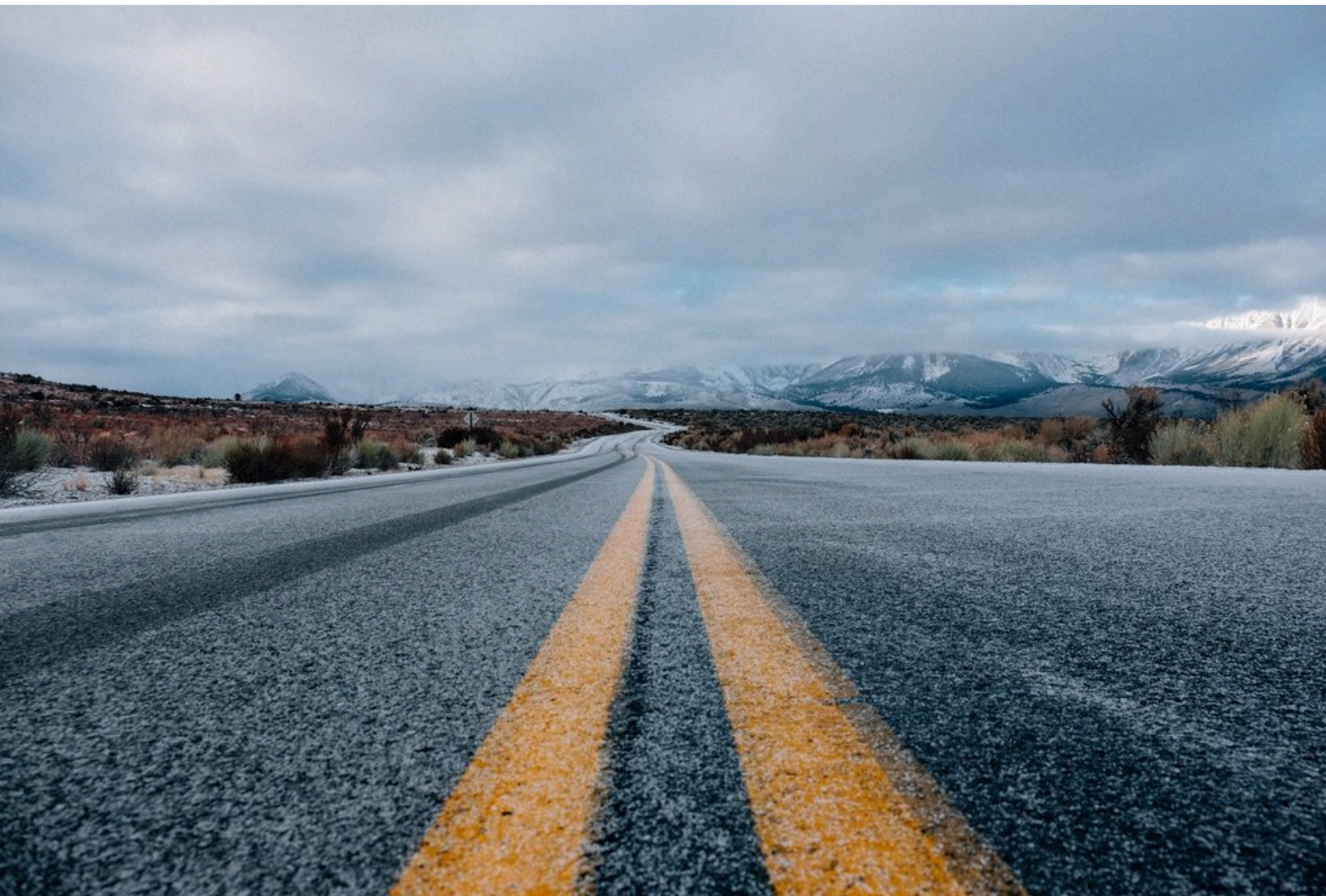
¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Apesar de que en este Informe nos centramos en los grupos de interés principales (clientes, empleados y proveedores) mantenemos relación con otros grupos tales como la Administración Pública y realizamos actividades de acción social con entidades locales.

EJEMPLOS

Dirección Web

www.idp.es



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 los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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 cualitativos 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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

Desafíos u Oportunidades
contemplados



6

Desafíos u Oportunidades
contemplados



4

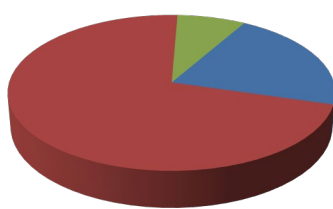
Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 11

Empleados: 37

Proveedores: 4

Accionistas: 0

Administración: 0

Comunidad: 0

Medio ambiente: 0

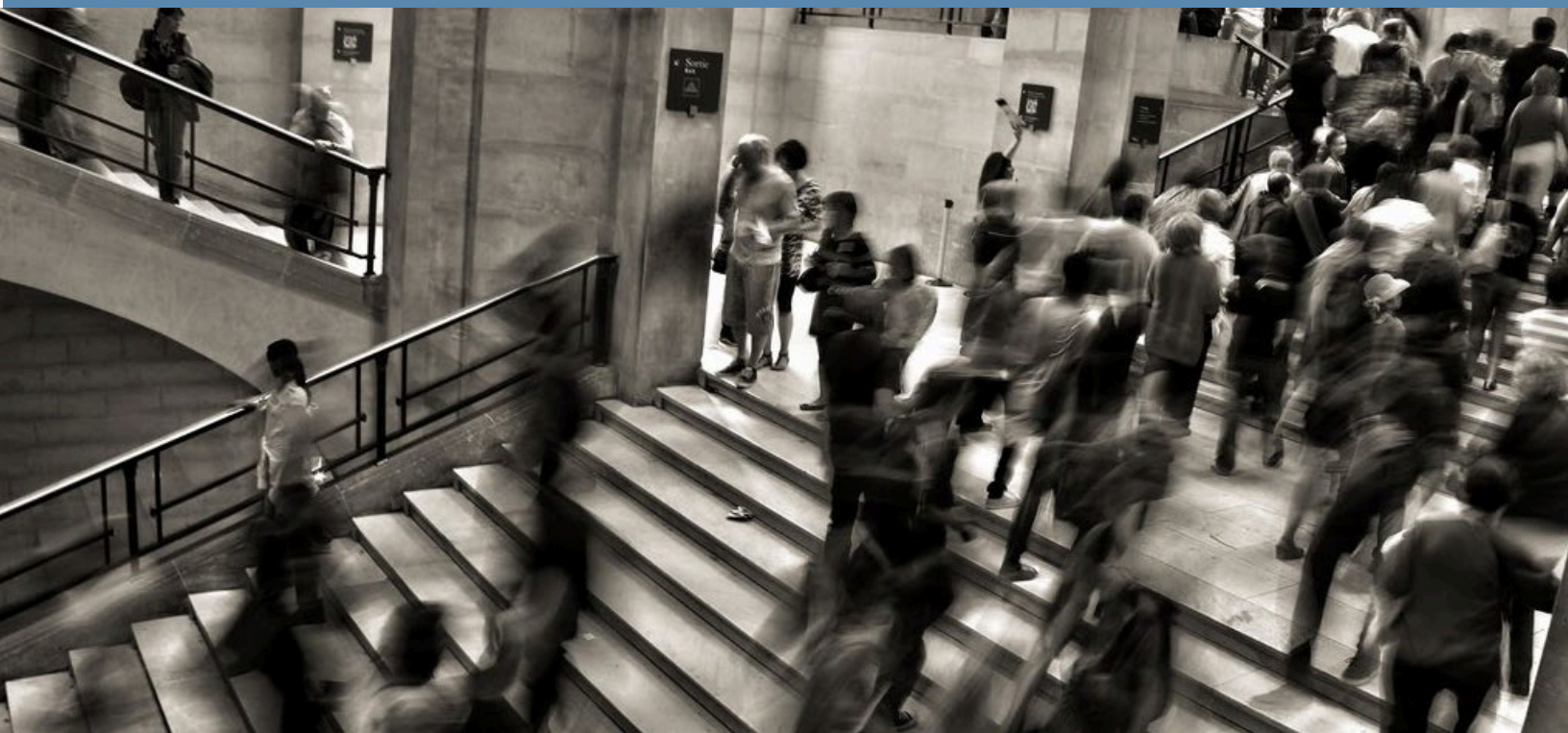
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



541

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Satisfacción del cliente

Código Ético Comercial - Política

Código Ético / Conducta - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Comentarios

Hay que formalizar la encuesta de satisfacción de los clientes mediante la cual podremos obtener resultados coherentes y mejorar nuestro servicio. Además, uno de nuestros valores es la orientación al cliente, por lo que toda nuestra compañía está localizada en la resolución de dudas y la satisfacción del mismo, siempre que así sea necesario (por correo, por teléfono o por el canal que sea necesario).

Objetivos

- Formalizar una encuesta de satisfacción adecuada a los clientes y analizar los resultados. - Seguir dando soporte y solventando las dudas de los clientes siempre que así sea requerido.

Relación duradera con los clientes

Política RSE - Política

Comentarios

Objetivos

Está integrada dentro de nuestro Código de conducta.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Objetivos

Nuestro objetivo para el próximo año es poder

implementar el punto número 4

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Compras - Política

Objetivos

- Crear un proceso de compras, formalizarlo y ponerlo en marcha.

Procedimiento de compras y subcontrataciones - Acción / Proyecto

Objetivos

- Definir el proceso, formalizarlo y ponerlo en marcha.

Formación - Acción / Proyecto

Objetivos

Definir el plan de formación para este 2019. Detectar las necesidades formativas. Buscar los cursos. Implementarlos y gestionarlos. De esta manera, nos comprometemos a que nuestro personal esté totalmente actualizado y capacitado para realizar los proyectos.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Junto con el Plan de Igualdad de la compañía, se ha creado un Comité de Igualdad para dar respuesta a cualquier tipo de denuncia por parte de cualquier integrante de la compañía. Además, hay creado un correo donde al cual pueden dirigirse de forma anónima.

Objetivos

Velar por el funcionamiento de este espacio.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Actualmente tenemos varias ISO y tenemos auditorías de forma anual (ya sea por renovación o seguimiento). Además de tener de forma anual auditorías generales de todas las áreas (financieras, en Recursos Humanos, etc.)

Objetivos

- Corregir las acciones correctivas de la auditoría del 2018.

- Implementar mejoras en nuestro sistema de Gestión.

proveedores para mejorar el servicio.

Objetivos

- Implementación y formatización de las encuestas a clientes y/o proveedores.

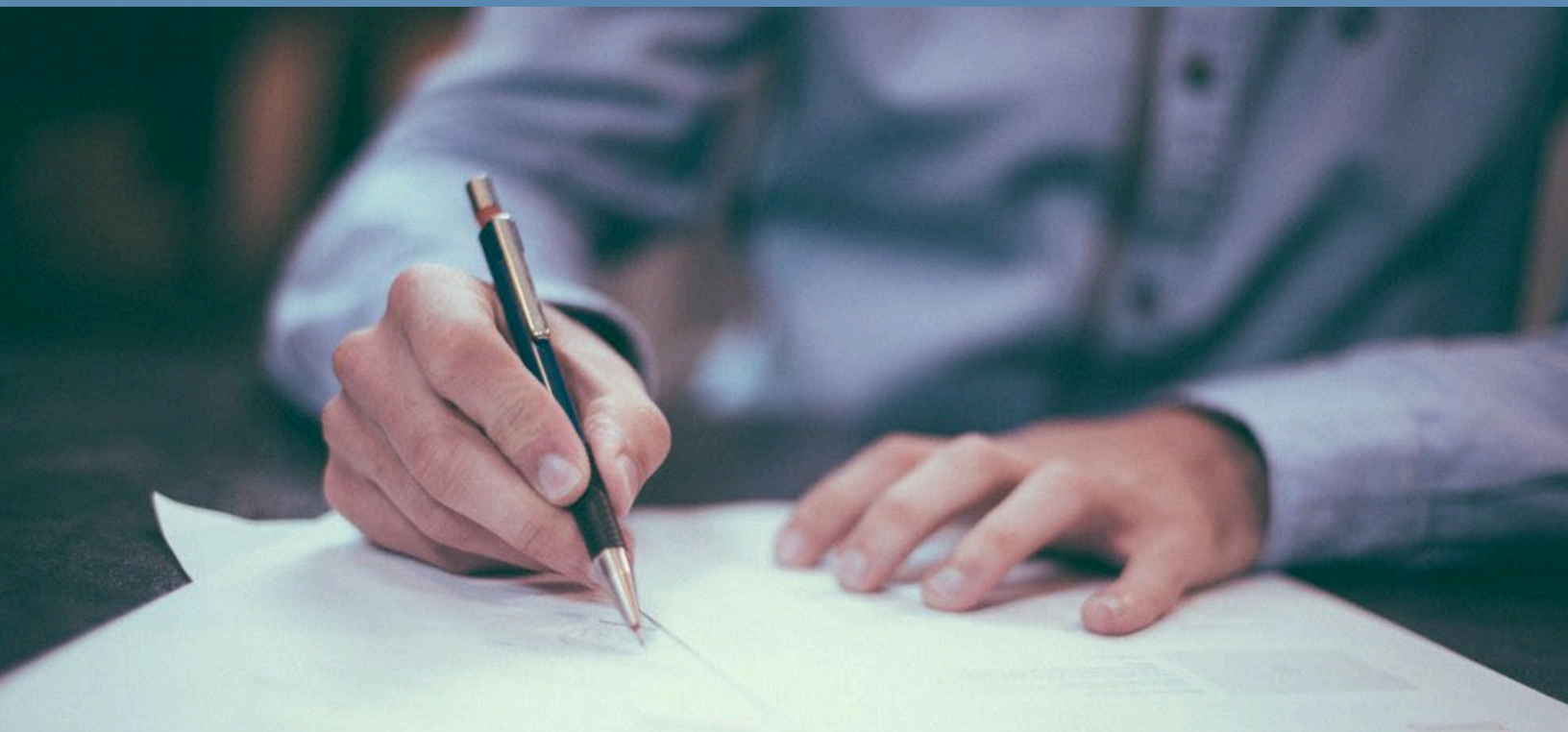
Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Se quiere implementar las encuestas a clientes y/o

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Accidentes laborales

Política de RRHH - Política

Comentarios

Se ha difundido en el portal del empleado el procedimiento a todos los trabajadores.

Objetivos

- Cumplimiento del procedimiento interno en caso de accidente laboral.
- Difusión del procedimiento a todos los trabajadores

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Objetivos

- Velar por el cumplimiento del Código Ético.

[Descargar documento adjunto](#)

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Objetivos

- Seguimiento de las medidas correctivas puestas en la auditoria del año pasado.
- Mejorar el Sistema

[Descargar documento adjunto](#)

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

- Se realiza de forma anual el Plan de actividades preventivas.
- Se realizan cursos adecuados a cada puesto de trabajo.
- Se realizan estudios médicos a los trabajadores, de forma voluntaria.
- Se garantizan EPIS a los trabajadores que lo requieran por su puesto.

Objetivos

Elaboración del Plan Preventivo. Realización anual de revisiones. Garantizar formación actualizada del puesto de trabajo. Ofrecer los EPIS y velar por su buen estado.

[Descargar documento adjunto](#)

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Objetivos

- Realización auditoria interna y externa de forma anual.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

Política de Igualdad - Política

Objetivos

- Velar por incorporar a jóvenes estudiantes o personas que hayan finalizado sus estudios con el objetivo de ofrecerles un plan de carrera en la compañía.

[Descargar documento adjunto](#)

Desarrollo profesional - Herramienta de seguimiento

Objetivos

Ofrecer Planes de carrera a aquellos jóvenes estudiantes o recién licenciados para que puedan desarrollarse profesionalmente en nuestra empresa.

Igualdad de género

Código Ético / Conducta - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Política de RRHH - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Comentarios

Se ha publicado el protocolo y el procedimiento en el portal del empleado para que este al alcance de todos los trabajadores. Además, también esta colgado en la Web

Objetivos

- Difundir el procedimiento y hacer cumplir el protocolo.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

Objetivos

- Poner en marcha el Comité de Igualdad.

[Descargar documento adjunto](#)

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Objetivos

- Velar por el cumplimiento del protocolo. .

Discriminación por raza

Política de Diversidad - Política

Objetivos

- Mantener la certificación del Charter de la Diversidad haciendo las acciones que sean necesarias.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

Selección de candidatos a partir de su CV profesional y sus credenciales académicas, mediante selección por competencias, entrevistas y pruebas técnicas.

Objetivos

- Contratar a personas por su capacidad técnica, por sus competencias y por su profesionalidad mediante un sistema de evaluación candidatos a través de competencias y pruebas técnicas.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan de Igualdad - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

PRL - Política

Objetivos

Ofrecer de forma anual a los trabajadores formación asociada a su puesto de trabajo y en materia de PRL

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Objetivos

- Realización del Plan de Formación para el 2019 y puesta en marcha.

Código Ético / Conducta - Política

Objetivos

Velar por el cumplimiento del Código de Conducta

[Descargar documento adjunto](#)

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Objetivos

- Mantener la Certificación.

- Adaptarse de forma constante a la normativa y realizar las mejoras que sean necesarias.

[Descargar documento adjunto](#)

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Objetivos

- Entregar el manual de bienvenida. - Velar por mejorar este manual y las acciones derivadas del mismo

[Descargar documento adjunto](#)

Programa de Acogida - Acción / Proyecto

Objetivos

- Entregar el manual de acogida

[Descargar documento adjunto](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

PRL - Política

Objetivos

- Formación anual de los trabajadores en los cursos que sean necesarios. - Formación e inscripción en el REA. - Modificar mobiliario para mejorar la ergonomía de los trabajadores. - Evaluaciones médicas anuales.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Objetivos

Velar por el cumplimiento del protocolo.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

[Descargar documento adjunto](#)

Política de RRHH - Política

Objetivos

- Pasar de forma exitosa la auditoria de la OSHAS: -
Formar a nuestros trabajadores en materia de
Seguridad y salud en el trabajo de forma constante a
través de la gestión de PRL.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Objetivos

- Seguimiento de la OSHAS:
- Solucionar medidas correctivas.

[Descargar documento adjunto](#)

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Objetivos

- Realización de auditorias internas y externas de
forma anual.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Código Ético / Conducta - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Comentarios

- Se van a cambiar las bombillas actuales por LEED. -
Se ha implantado un sistema de tarjetas para
imprimir donde queda registrado quien imprime,
cuando y cuanto con el fin de llevar un control
exhaustivo del gasto de papel.
- Se esta realizando un procedimiento para
automatizar al máximo el sistema de clima .

Objetivos

- Control del nuevo sistema de impresión. -
Reducción del consumo de electricidad mediante el
cambio de bombillas a LEED.
- Automatización de los sistemas de clima.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Objetivos

- Realización de auditoria anual, tanto interna como
externa de la ISO 14001, la 14001 y la 50001

Discriminación por edad

Política de Diversidad - Política

Objetivos

Mantener la Certificación en el Charter de la
Diversidad y realizar acciones de mejora que nos
ayuden a mantenerlo y a mejorarlo.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan de Igualdad - Política

Objetivos

Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

Velar por la incorporación de todo tipo de candidatos
mediante la cual solo valoraremos la experiencia
profesional y el encaje en el puesto de trabajo, a
través de su expertise académico, dando la
oportunidad de colaborar en la compañía desde
estudiantes que necesitan realizar sus prácticas a a
personas superiores a 50 años que aportan el
conocimiento suficiente para afrontar las funciones
del puesto de trabajo.

Objetivos

Ídem a la discriminación por raza.

[Descargar documento adjunto](#)

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

Objetivos

- Velar por el cumplimiento del protocolo. Está
incluido en el plan de prevención de acoso.

[Descargar documento adjunto](#)

Contratación de mano de obra infantil

Código Ético / Conducta - Política

[Descargar documento adjunto](#)

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Comentarios

Se ha enviado el documento a todos los trabajadores y esta colgado en el portal del empleado donde

pueden revisarlo y leerlo cada vez que sea necesario.

Objetivos

- Difundir el Cogido ético a los trabajadores.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Objetivos

- Creación Canal de Denuncias.
- Revisar de forma constante si hay denuncias al respecto.
- Velar por el cumplimiento del Código de Conducta.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Crear relaciones estables con los proveedores

Evaluación de proveedores

Código Ético / Conducta - Política

Objetivos

Velar por el cumplimiento del Código de Conducta.

[Descargar documento adjunto](#)

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Objetivos

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de la compañía al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Comunicación de adhesión al Charter de la Diversidad. Comunicación de las ISO que tiene la compañía.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Objetivos

Establecer auditorías internas de forma anual para evaluar la calidad de los proveedores a través de encuestas de satisfacción internas y externas.

Gestión de Incidencias - Indicador de Seguimiento

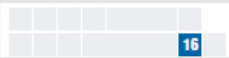
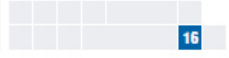
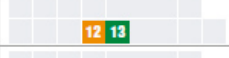
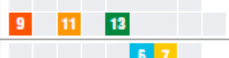
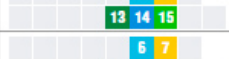
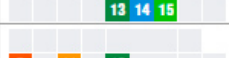
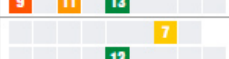
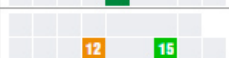
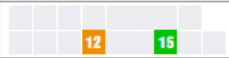
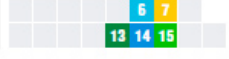
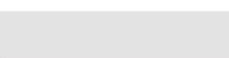
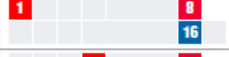
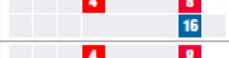
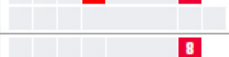
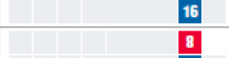
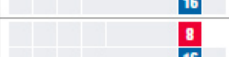
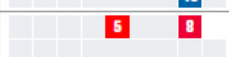
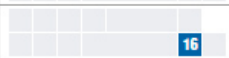
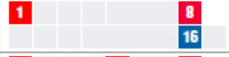
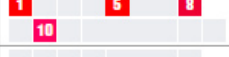
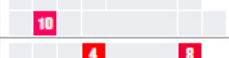
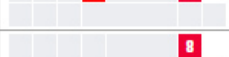
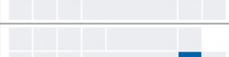
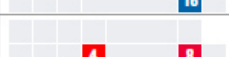


Objetivos

Realizar un indicador que resuma las incidencias y proponer acciones de mejora para solventar los inconvenientes.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





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.

