



INFORME DE PROGRESO 2019

IDP INGENIERIA Y
ARQUITECTURA IBERIA SL



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | 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 más 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 2019 hemos creado un programa de formación para grandes talentos en el que pretendemos potenciar la formación de posgrado especializada en ingeniería, infraestructuras, energía y edificación

Cabe señalar también la puesta en marcha de un Plan de sensibilización de reciclaje y uso de materiales respetuosos con el medio ambiente. El fin es conseguir un entorno laboral productivo, respetuoso, digno y concienciado 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. Colaboramos con una empresa encargada de recoger varias veces a nuestra empresa los residuos de papel acumulados en los contenedores ofrecidos por ellos mismos y distribuidos por nuestra oficina. 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 nuevos planes de carrera y promover la igualdad de género y por supuesto la inclusión.

Queremos poder tener una cartera de clientes y proveedores socialmente responsables, comprometidos con el medio ambiente y las buenas prácticas y que juntos construyamos una sociedad más justa y en crecimiento.

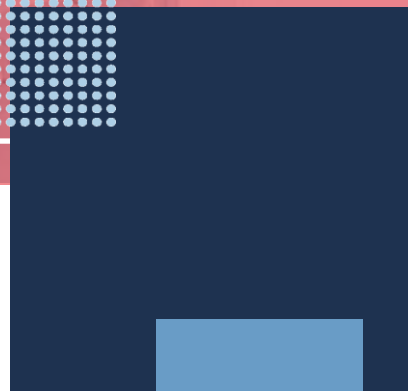
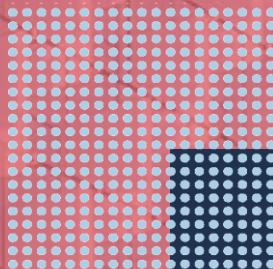
En definitiva, cada acción, cada aportación y/o cada hecho suma, y juntos como empresa podemos hacer grandes cosas. Creemos en las personas y eso nos ayuda a seguir luchando y mejorando día tras día para hacer de este mundo, un mundo mejor.



Enrique Blasco
CEO de Grupo IDP



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

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

Número total de empleados

152

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

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

INGENIERIA, ARQUITECTURA Y MEDIO AMBIENTE

Países en los que está presente el negocio o tiene

producción

Chile, Perú, Argentina, Argelia, Canadá, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Panamá

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
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.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Proveedores

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

- 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.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los

INFORME DE PROGRESO 2019

cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen
Se han realizado nuevamente reuniones de departamento entre Recursos Humanos, Dirección. - Se han hecho reuniones de consulta con nuestros principales grupos de interés.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido 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.

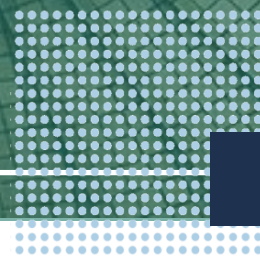
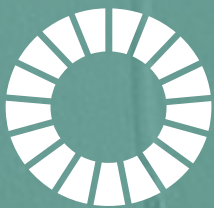
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria
2019

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

INFORME DE PROGRESO 2019

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.

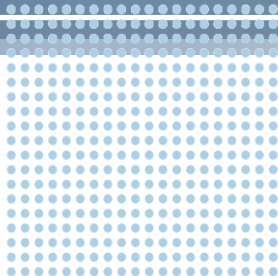
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



6

4

1

1

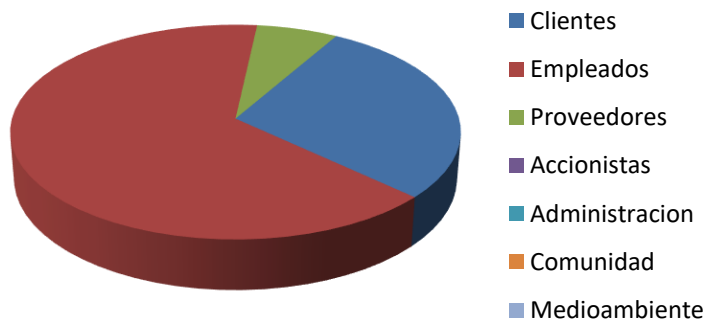
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Relación duradera con los clientes



Código Ético / Conducta - Política

Nos regimos por nuestro Código Ético y políticas de gestión interna para establecer una relación sólida y responsable con nuestros clientes y colaboradores.

Política RSE - Política

Por ello, es muy importante ser fieles a nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa por la cual velamos por una gestión responsable y de calidad.

Política de Compras - Política

En suma, IDP cuenta con una Política de compras en la que cada cliente dispone de un servicio personalizado por parte del equipo humano de la compañía cuidando cualquier detalle, con el fin de establecer alianzas y otorgar un servicio de calidad.

Procedimiento de compras y subcontrataciones - Acción / Proyecto

Lo mismo sucede con las subcontrataciones, siempre se rigen por nuestros procedimientos y se realizan bajo el cumplimiento de nuestro Plan de Igualdad e Inclusión Social y de la LOPD.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Se dispone de un canal de denuncias y buzón de sugerencias por parte de cualquier persona en nuestra web corporativa, con el fin de erradicar cualquier tipo de incoherencia.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Actualmente, cumplimos con varias ISO y auditorías de forma anual donde se evalúan y se realiza seguimiento de cualquier incidencia posible.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de

Seguimiento

Como ya se ha indicado, IDP cuenta con un canal de comunicación en nuestra página web que es evaluado con el fin de establecer posibles mejoras, como por ejemplo el envío de encuestas avanzadas a clientes o colaboradores.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



IDP aboga por cumplir explícitamente con la LOPD en todas y cada una de las áreas que la compone. El derecho a la protección de datos personales es un derecho fundamental que se traduce en la potestad de control sobre el uso que se hace de sus datos personales. Por ello, toda nuestra plantilla está informada sobre el buen uso que deben hacerse sobre cualquier dato de clientes, proyectos, compañeros/as y cualquier agente relacionado con nuestro día a día. Por ello, todos hemos firmado nuestro compromiso a cumplir con dicha Ley de manera tajante.

Este control permite evitar que, a través del tratamiento de nuestros datos, se pueda llegar a disponer de información que afecte a nuestra intimidad y demás derechos fundamentales y libertades públicas.

Normativa Vigente - Política

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se ha firmado un compromiso para el Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Todo ello se revisa y gestiona de manera semanal y se revisa cada día el buzón activo para detectar posibles incidencias reportadas por nuestros propios

INFORME DE PROGRESO 2019

trabajadores o stakeholders.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Todas las incidencias detectadas se evalúan en nuestro Comité para proceder a la resolución de las mismas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta el momento no se han dado.

Información transparente al clientes

IDP se compromete a realizar todos nuestros servicios con total honestidad, integridad, honradez y responsabilidad con independencia del cliente, Delegación, colaborador y cualquier agente interno o externo que participe en nuestro vínculo empresarial, prohibiendo estrictamente el soborno y la corrupción de todo tipo relacionados con la actividad profesional de la empresa.

Para tal fin, se ha facilitado un correo electrónico para que en caso de detectarse cualquier caso de corrupción pueda denunciarse mediante este canal junto con el buzón activo en nuestra web corporativa.

Al adoptar voluntariamente principios y procedimientos que garanticen integridad en las relaciones con el sector público, con sus grupos de interés y con los demás sectores del mercado, IDP se compromete en la lucha contra la corrupción, considerándolo como ejemplo para la sociedad. Por ello, proponemos adhesión a códigos de mejores prácticas corporativas, desarrollo de controles internos, procedimientos internos de divulgación de temas relacionados con la corrupción, implementación de canales de denuncia de prácticas corruptas internas..etc

Política de Integridad y Transparencia - Política

IDP está comprometida con la integridad de las relaciones que mantenemos con cualquier grupo de interés y con nuestra plantilla siendo la transparencia corporativa un elemento diferenciador.

Política de Comunicación Interna - Política

Por ello, mediante nuestra política de comunicación interna aseguramos la transparencia requerida, llegando a establecer un report y publicación de nuestros datos reales de manera anual.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Establecimiento de procedimientos sólidos y concisos.
Evaluación de conflictos de interés-
Gestión del canal/ buzón de sugerencias.
Cumplimiento del código de conducta/ ética empresarial.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

La empresa cuenta con los mecanismos necesarios para evitar cualquier interferencia de clientes, proveedores o terceros, en la objetividad e imparcialidad profesional de su actividad de nuestros servicios.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para tal fin se establecen las auditorías con el correspondiente seguimiento.

Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

Todas nuestras relaciones profesionales se basan en el respeto a los principios constitucionales, las leyes y la dignidad de las personas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta el momento no se han dado.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Código Ético / Conducta - Política

Aplicación del Código Ético y de Conducta en todas nuestras relaciones.

Código Ético Comercial - Política

Aplicación del Código Ético Comercial en todas nuestras relaciones.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Se dispone de un canal de comunicación a través de nuestra web corporativa.
Como mejora abogamos por realizar una 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).

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para tal fin se establecen las auditorías con el correspondiente seguimiento.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

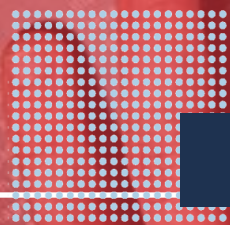
Número de incidencias reflejadas mediante nuestro buzón o cualquier vía (correo, teléfono, comentario en RRSS...)

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se han dado.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Igualdad de género

Código Ético / Conducta - Política

IDP cumple con nuestro Código ético empresarial con el fin de que se respete siempre cada relación laboral y se establezca una conducta adecuada, con respeto, igualdad e inclusión.

Política de RRHH - Política

Desde el área de RRHH y junto con la Dirección de la compañía, se han creado diferentes Políticas que apuestan por la igualdad real con independencia de raza, sexo, género, cultura, etc.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Estas políticas se ven reflejadas en los Planes que están publicados en el portal del trabajador con el procedimiento y protocolo a seguir, así como en nuestra página web corporativa para que sea accesible por todos los grupos de interés.

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

En suma, se ha mejorado el Plan de Prevención y Actuación de Acoso y se ha publicado en nuestra página web corporativa y portal del trabajador.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Existe habilitado un correo en para generar cualquier denuncia que pueda incumplir nuestro Plan de Igualdad.

Oportunidades para jóvenes con talento



IDP apuesta por la inclusión y el desarrollo del talento estableciendo de inicio colaboraciones con Centros Universitarios mediante la aplicación de Convenios de Cooperación Educativa. Con ello, se

empieza a generar un itinerario profesional y personal de alumnos/as que quieren desarrollarse en nuestra ingeniería. Una vez finalizado dicho Convenio IDP ha generado contrataciones del 90% de los participantes en este plan.

Política de Igualdad - Política

En el Plan de Igualdad de IDP se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y eliminando cualquier tipo de discriminación.

Plan de Igualdad e Inclusión - Política

En nuestro Plan se apuesta por la diversidad, la igualdad e inclusión y se extiende a todas las áreas de nuestra compañía con un compromiso real que otorgue oportunidades para nuevos talentos.

Política de Contratación Responsable - Política

En IDP se realiza siempre un proceso de selección y contratación de talento responsable, usando siempre un lenguaje incluyente, no haciendo discriminación y dando la oportunidad a los más jóvenes, a los más desfavorecidos y por supuesto al talento con independencia de cualquier estigma.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Ejemplo de ello es el plan de carrera que se ha generado con nuestros jóvenes talentos, a los que se les ha formado a través de prácticas profesionales y se les ha promocionado y formado. IDP apuesta firmemente por la creación de talento y el plan de carrera es la clave para la motivación y el éxito.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

IDP establece un Programa de Becarios con jóvenes talentos con independencia del género, sexo, origen, raza, etc, mediante Convenios de Cooperación Educativa con Centros Universitarios y Colegios Profesionales.

Desarrollo profesional - Herramienta de Seguimiento

Para ello, se evalúa de manera mensual al alumnado y se genera un Plan de Mentoring y evaluación del desempeño. Todo ello va ligado a un plan de carrera hecho a medida en base a las expectativas y desarrollo del mismo.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



IDP está 100% comprometida con la inclusión y la igualdad real. Por ello, siguiendo nuestro Plan de Igualdad e Inserción, hemos contribuido a la contratación de personas con discapacidad con el fin de fomentar la igualdad y eliminar cualquier tipo de barreras que pueda existir para el desarrollo del trabajo, destacando únicamente el talento humano.

Plan de Igualdad - Política

En el Plan de Igualdad IDP establece una medida de aplicación tajante "no discriminación", eliminando cualquier barrera que pueda mermar dicha lucha. Por ello, la oportunidad para las personas con discapacidad es vital, incorporando más talento humano.

Plan de Igualdad e Inclusión - Política

Se establece el fomento de oportunidad laboral y accesibilidad universal, fomentando igualdad de oportunidades y diversidad, considerando únicamente el talento.

Política de Diversidad - Política

El colectivo de personas con discapacidad en la empresa es una de nuestras mayores riquezas, pues se contempla el acceso al empleo digno, con equilibrio salarial, estabilidad y eliminando cualquier barrera. IDP se ha propuesto incorporar personas y talentos y es nuestro compromiso contribuir a la inclusión social en todas nuestras Delegaciones.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Durante este año, IDP ha colaborado con diversas asociaciones que abogan por la integración de la discapacidad en la empresa como Fundación Once, Prevent, Grupo Integra, Aspaym...etc.

Fomento del empleo de personas con discapacidad -

Acción / Proyecto

Durante este 2019 se ha incorporado personal con discapacidad colaborando con las Fundaciones anteriormente descritas.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

2, cumpliendo con el índice requerido según la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



IDP contribuye mediante el Plan de Dirección de Personas a la creación de empleo inclusivo y desarrollo del talento de jóvenes estudiantes, potenciando los valores de equidad y rechazando el trabajo infantil, siendo todas las contrataciones y cooperaciones talento mayores de edad. Por otro lado, IDP ofrece un correo electrónico y buzón de sugerencias para realizar aquellas denuncias en caso de detectar cualquier conducta incoherente con el fin de erradicar el trabajo forzoso/infantil.

Política de RRHH - Política

IDP utiliza mecanismos y procedimientos para efectuar una contratación fiable y adecuada considerando la mayoría de edad.

Política RSE - Política

Se incluyen políticas para terceros para colaborar con terceros que cumplan con compromisos firmes de erradicación infantil.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Se ha enviado el documento a todos los trabajadores y está colgado en el portal del empleado donde pueden revisarlo y leerlo cada vez que sea necesario.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de

INFORME DE PROGRESO 2019

Seguimiento

IDP cuenta con un correo a disposición de la plantilla y un canal de comunicación directa en la página web para denunciar cualquier acto que contribuya con la erradicación infantil.

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



IDP apuesta por un uso responsable y sostenible en concordancia con las medidas propuestas como empresa socialmente responsable que aboga por la sensibilización en materia medioambiental.

Política Ambiental - Política

IDP incluye en su política ambiental la sensibilización y aplicación de medidas que contribuyan a mejorar el medio ambiente y fomentar el desarrollo sostenible.

Plan RSE - Política

IDP informa mediante mails, RRSS y web corporativa con transparencia a nuestro entorno directo sobre el tipo de gestión que hemos y estamos realizando para contribuir a la sostenibilidad y mejora del medio ambiente.

Política de Gestión Energética - Política

La política ambiental establecida en IDP contribuye a una buena gestión energética mediante la prevención de riesgos tanto como en el medio ambiente como para las personas, reducción de emisiones de agua y aire y optimizando los recursos ambientales, mejorando la climatización e iluminación con bombillas no contaminantes, reciclando al máximo etc.

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

Con el fin de reducir el consumo de papel, IDP ha eliminado las papeleras de la compañía y únicamente se dispone de puntos de reciclaje.

Además, 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.

Estas medidas contribuyen a que seamos una empresa más limpia, comprometida con el medio ambiente y enfocada a la era digital reduciendo al máximo el consumo de papel sin sentido.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Correos corporativos Blog RRSS

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Se utiliza regulación automática por franjas horarias para el consumo de luz, sistemas de bajo consumo, automatización de impresión y eliminación de cualquier documento pasadas 3 horas con el fin de evitar imprimir elementos innecesarios.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Mensual, trimestral y anual.

Formación al

empleado/a



IDP apuesta por el desarrollo y retención del talento profesional. Por ello, se ha distinguido anualmente personal clave a los que llamamos High Potencial (HP). A dicho colectivo se les ha otorgado con unos beneficios formativos de alto nivel con el fin de incrementar su motivación y mejorando su desarrollo personal y profesional. Durante este 2019 hemos creado un programa de formación en el que pretendemos fomentar la formación de especializada en ingeniería, infraestructuras, energía y edificación.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

IDP dispone de un Plan de formación especializada para

INFORME DE PROGRESO 2019

toda la plantilla y en especial para el personal High Potencial con el fin de mejorar sus capacidades a través de la mejoras de sus conocimientos respetando siempre la igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación.

Política de RRHH - Política

El área de Recursos Humanos dispone de una política formativa anual dirigida para toda la plantilla con el fin de producir un desarrollo positivo en la organización, mejorar el clima laboral, los procesos de trabajo, la motivación y las habilidades.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Por cada área de la compañía se han establecido itinerarios y planes de carrera adaptados a las necesidades.

Formación - Acción / Proyecto

IDP cuenta con la colaboración con un Centro de Estudios de máximo nivel en el mundo de la ingeniería.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Todas las personas que realizan formación, cumplimentan una encuesta de satisfacción.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Todas las personas que realizan formación, cumplimentan una encuesta para valorar la calidad de la formación.

Horas de formación por categorías profesionales - Indicador de Seguimiento

Según necesidad.

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

Según necesidad formativa.

Además, se utilizan los créditos disponibles con la Fundación Estatal para la formación para el empleo.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Normativa Vigente - Política

IDP dispone de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la legislación aplicable y otros requisitos en esta materia y basándose en el compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y en el principio de mejora continua de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del desempeño de la SST. La seguridad y salud de los trabajadores contribuye a la ejecución adecuada de nuestra actividad empresarial, que está centrada en la gestión de Recursos Humanos.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

En dicha Política de SST se identifican todos los peligros, proponen evaluaciones y valoraciones de los riesgos.

Además, se indican procedimientos para proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores. Utilizando la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la organización y se vela por cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

IDP asegura mediante la certificación OHSAS 18001 el cumplimiento de la política de SST

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

Incluye:

- Medidas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo en la empresa: cursos, programas formativos, equipamiento adecuado...
- Compromiso de prevenir lesiones y enfermedades de trabajo: revisiones médicas continuas. Mutua al alcance de todos los trabajadores.
- Compromiso de cumplir con todos los requisitos legales que se aplican y que están relacionados con los peligros para la seguridad y la salud de los empleados.

INFORME DE PROGRESO 2019

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realiza seguimiento semanal por parte del área de PRL de la compañía y a su vez auditorías de manera semestral y anual.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

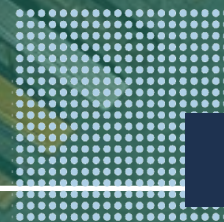
Anualmente, valoramos el índice de accidentalidad del año anterior y aplicamos medidas para minimizar el índice de accidentalidad.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Las incidencias que se han dado han sido resueltas en el día, todos los accidentes leves han sido leves y se han tratado en el Centro de la Mutua en cuestión.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Política de proveedores - Política

IDP dispone de una Política de proveedores y subcontratación de aplicación para toda la plantilla en la que se indica el procedimiento a seguir y la evaluación de los mismos.

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

La comunicaciones sobre la adhesión de IDP a la Iniciativa del Pacto Mundial es enviada mediante mails, se publica en el blog de la compañía, web corporativa y RRSS.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Mails, blog de la compañía, web corporativa y RRSS.

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales - Acción / Proyecto

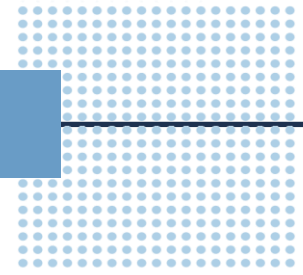
Nuestro procedimiento de compras al igual que todos los procedimientos de la compañía se realizan en base a la política de igualdad e inclusión que se refleja en el Plan.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías semestrales y anuales.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Las incidencias que se detecten en cada evaluación serán resueltas de manera sistemática y se les hará un seguimiento de las mismas en la auditoría correspondiente.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Igualdad de género



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

ODS relacionado:

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

Oportunidades para jóvenes con talento



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 05 | Igualdad de género

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

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

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

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 408, 409

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

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: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 404

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

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

Indicador GRI: 403

Proveedores

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 05 | Igualdad de género

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.

INFORME DE PROGRESO 2019

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

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

Indicador GRI: 417

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



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

—
2019

