



INFORME DE PROGRESO 2020

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
		Medioambiente



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 2020 hemos mantenido nuestra plataforma de formación para toda nuestra plantilla, potenciando la formación especializada en ingeniería, infraestructuras, energía y edificación.

En suma, seguimos apostando por nuestra política 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.

Además, este año ha sido especialmente colaborativo en el que hemos podido fomentar el teletrabajo y la conciliación familiar.

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 fomentar el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo de trabajo, 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.

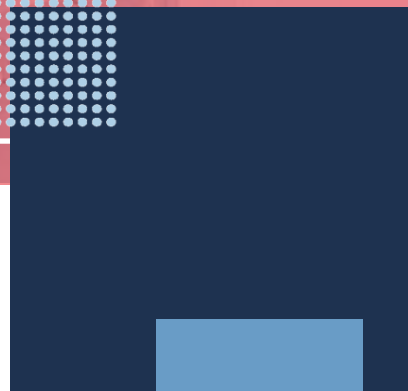
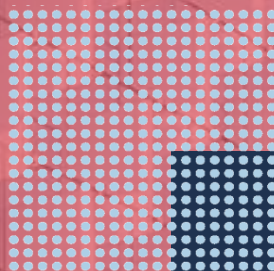
En definitiva, cada acción, cada aportación y/o cada hecho suma, y juntos como empresa podemos hacer grandes cosas. Creemos en las personas y eso nos ayuda a seguir luchando y mejorando día tras día para hacer de este mundo, un mundo mejor.



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

avenida Francesc Macia, 60 3A Planta Sabadell,
Barcelona 08208 Spain

Localidad

Sabadell

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.idp.es>

Número total de empleados

160

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 la entidad o tiene
producción

Perú, Canadá, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda
del Norte

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 y
Recursos Humanos.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los

INFORME DE PROGRESO 2020

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 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

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

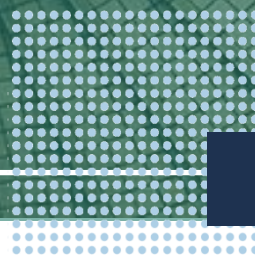
anual

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.

INFORME DE PROGRESO 2020

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.

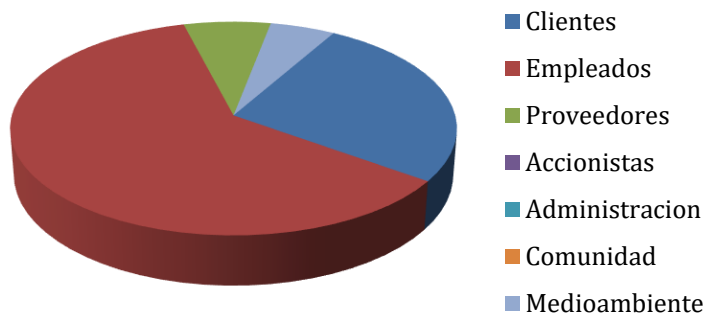
Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

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



Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



IDP apuesta por cumplir explícitamente con la LOPD. El derecho a la protección de datos personales es un derecho fundamental de todas las personas que se traduce en la potestad de control sobre el uso que se hace de sus datos personales. Por ello, todos nuestra plantilla está informada sobre el buen uso que deben hacerse sobre cualquier dato de clientes, compañeros/as y cualquier agente relacionado con nuestro día a día. 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. Además, todos los trabajadores han firmado un compromiso para tal fin.

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

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.

Objetivos marcados para la temática

Velar por el cumplimiento del correcto tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes, reforzando con ello la garantía y protección de los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente su derecho al honor, intimidad personal y familiar y la propia imagen.

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/ buzón de sugerencias mediante nuestra web corporativa para que en caso de detectarse cualquier caso de corrupción pueda denunciarse mediante este canal. 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 reporte 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.

Consumo responsable



IDP aboga por la reducción del consumo de las energías y recursos naturales tales como el consumo responsable de agua, luz y plástico y papel. Contribuyendo así a la reducción de residuos contaminantes y perjudiciales para el medio ambiente.

Política de Reducción de Consumo - Política

IDP garantiza un uso eficiente de la energía instalando para ello sistemas de apagado de luces automático, eliminación del plástico y uso de papel de nuestra compañía, optimización del uso del agua mediante fuentes distribuidas en la oficina. Además contamos con contenedores para separar los residuos contaminantes tales como bombillas, pilas, raees, .. para llevarlos a un punto limpio de reciclaje.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Eliminación del papel fomentando el uso digital de los archivos y en su defecto uso de papel reciclado. Reciclado del poco papel utilizado mediante empresas acreditadas que contribuyen con el medio ambiente. Aplicación del temporizador de apagado y encendido de luces. Eliminación del plástico en toda la oficina (vasos y menaje)

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

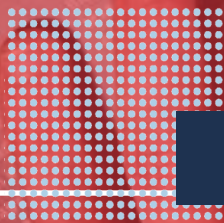
Actualmente, cumplimos con varias ISO y auditorías de forma anual donde se evalúan y se realiza seguimiento de cualquier incidencia posible, haciendo especial hincapié en el tratamiento de nuestros residuos y reducción del impacto que generamos sobre el medio ambiente.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

IDP dispone de un buzón de sugerencias por parte de cualquier persona en nuestra web corporativa, con el fin de proponer o erradicar cualquier tipo de incoherencia.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Diversidad de la plantilla en la entidad



IDP está comprometida con el desarrollo profesional de todos sus trabajadores y trabajadoras con independencia de su edad, sexo, género, raza o religión. Por ello, a través de nuestro Plan de Inclusión fomentamos las prácticas profesionales de los más jóvenes y posterior inclusión en nuestra empresa, la contratación digna, y la no discriminación en el acceso al empleo y ocupación.

Plan de Igualdad e Inclusión - Política

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

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Fomentamos las prácticas profesionales de los más jóvenes para una posterior inclusión en nuestra empresa, la contratación digna, y la no discriminación en el acceso al empleo y ocupación.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Mediante reuniones internas entre Recursos Humanos, Dirección y Comité 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. Este año, vamos a participar en un proyecto en colaboración con el departamento de Ensenyament para fomentar y promocionar la Formación Profesional Dual.

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

La FP Dual es una oportunidad para las empresas que participan en el proyecto educativo, tanto a nivel de promoción publicitaria como de formación de sus propios recursos humanos. La participación de la empresa en la formación del alumnado permite conocer y seleccionar mejor los diferentes perfiles profesionales de un puesto de trabajo.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

La relación entre la empresa y el alumnado se realiza en el marco de una beca o, bien, de un contrato de aprendizaje. La supervisión y valoración se realiza de forma compartida entre el centro educativo y la

INFORME DE PROGRESO 2020

empresa.

Desarrollo profesional - Acción / Proyecto

Este tipo de colaboración permite participar de forma activa en el proceso de aprendizaje y, al mismo tiempo, desarrollar las capacidades y habilidades del alumnado en un entorno laboral.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

Tanto la formación Dual como los convenios universitarios son los programas por los que IDP apuesta para la inserción laboral de jóvenes talentos.

Desarrollo profesional - Herramienta de Seguimiento

Todos los becarios disponen de un tutor que los guía y los acompaña durante todo el proceso de prácticas y son los que evaluarán y harán seguimiento de su desarrollo profesional en la empresa.

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 2020 se ha incorporado personal con discapacidad colaborando con las Fundaciones anteriormente descritas.

Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

búsqueda de perfiles con discapacidad a través de organizaciones especializadas tales como: Fundación , Grupo Integra, Aspaym...etc.

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

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

Objetivos marcados para la temática

Aumentar el número de personas con discapacidad,

superando los mínimos establecidos.

Igualdad de género

En IDP disponemos de un Plan de Igualdad de Género el cual vamos actualizando anualmente. Este año 2020 estamos rediseñando el Comité de Igualdad para dar cumplimiento al Real Decreto 6/2019. Dado nuestro tipo de empresa, tenemos un plazo para la creación de dicho Comité. Por otro lado, también disponemos de un Plan de Acoso. Este año hemos mejorado los anexos contractuales de las nuevas incorporaciones añadiendo al portal del empleado estos documentos donde los trabajadores podrán encontrar todos los documentos y planes de empresa (plan de Igualdad, plan de Acoso...).

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. 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.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Se han publicado los Planes en el portal del empleado

para que esté al alcance de todos los trabajadores. Además, también está a disposición de todos los grupos de interés y empleados en nuestra web corporativa.

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 igualdad@idp.es

Evaluación de desempeño a empleados/as

En IDP se apuesta por el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores y trabajadoras y para ello, de forma anual, se ha establecido un plan de Evaluación del Desempeño en el que los mismos serán beneficiados mediante un bonus contribuyendo así a su motivación y a la no discriminación entre puestos de trabajo ni por razones de género u otra condición.

Política de Remuneraciones - Política

En IDP se quiere fomentar la motivación de los empleados mediante salario variable que se abonará en función del cumplimiento con los objetivos del trabajador/a. Estos objetivos se diseñarán anualmente y se pactarán de manera conjunta entre el director/a y el empleado/a, dotando a este último de la posibilidad de participar en el establecimiento de sus propios objetivos.

Evaluación continua - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

El director/a de cada área evaluará de manera continua al empleado/a, estableciendo reuniones trimestrales o semestrales con los mismos con el fin de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, y potenciar así la comunicación y la motivación de los empleados/as.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Los resultados se analizan mediante reuniones con el empleado/a y encuestas bidireccionales.

Conciliación familiar y laboral



Con el fin de garantizar el bienestar de la plantilla, IDP contribuye con medidas que permitan la flexibilidad horaria y fomenten la conciliación familiar.

Normativa Interna - Política

Fomentar la conciliación de la vida familiar de la plantilla a través de modalidades de trabajo remoto, horarios flexibles y movilidad entre delegaciones.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Dada la situación actual, desde marzo de 2020 IDP optó por trabajar en la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad permite que el horario sea más flexible y que se haya podido permitir a lo largo del año la conciliación familiar.

Documentos adjuntos: [PLAN DE RETORNO POST COVID-19 firmado JP.pdf](#)

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 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

Todos los trabajadores han recibido esta política y está colgada en el portal del empleado donde pueden revisarlo y leerlo cada vez que lo requieran.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de 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



INFORME DE PROGRESO 2020

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

Política Ambiental - Política

La Política Ambiental de IDP vela por el uso de bombillas no contaminantes, por el reciclaje y destrucción del papel, por el uso de nuevas tecnologías para sustituir al máximo el uso y la impresión en papel, por un control de la climatización y una programación de luces, de encendido y apagado para disminuir el consumo eléctrico.

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 de Gestión Energética 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

- Disponemos de un sistema de tarjetas para imprimir en las impresoras. Queda registrado quien imprime, cuando y cuanto. Tiene la finalidad de llevar un control exhaustivo del gasto de papel. - Se ha cambiado el sistema de clima por uno nuevo y más eficiente. - Existe un sistema de apagado y encendido de luces en las salas de reuniones, se activa de manera manual o con el movimiento. - Intentamos trabajar con archivos digitalizados para evitar el consumo de papel y el gasto de tintas de impresora. De esta manera reducimos en

residuos.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

- Correos corporativos - Blog - RRSS: Newsletters

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

- Archivos digitalizados en vez de en papel. - Eliminación de vasos de plástico para el consumo de agua de la fuente. Promovemos que los empleados traigan su botella para rellenarla. - Augmento de videoconferencias para hacer reuniones.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

IDP se audita de forma anual, entre ello, para poder renovar las certificaciones ISO.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



En IDP velamos por la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, este año hemos renovado la certificación ISO de Seguridad y Salud en el Trabajo, la 45001. Por otro lado, de manera anual renovamos los reconocimientos médicos de nuestra plantilla. Para algunos es opcional dado su puesto de trabajo, pero para otros empleados es obligatorio, por ejemplo el personal que hace visitas de obra. Además, a todos los trabajadores que tengan que hacer visitas en obra o que sean técnicos de obra se les facilitan todos los Equipos de Protección Individual necesarios. Dada la situación actual, hacemos entrega de EPIs frente al Covid-19, y también los EPIs regulares (casco, chaleco, zapato con puntera, etc.)

Normativa Vigente - Política

INFORME DE PROGRESO 2020

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 laborales. 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.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

IDP cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para la gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Toda la documentación de empresa de Prevención nos la proporciona nuestro SPA anualmente y actualizada.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Estamos certificados de BS OHSAS 18001:2007 des del 02/08/2018 hasta el 01/08/2021. Este año 2020 hemos renovado el certificado de la ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicha certificación la tenemos des del 02/08/2018 y tiene vigencia hasta el 01/08/2021.

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

IDP ha decidido renovar algún material de oficina, tal como sillas para adaptarse a la ergonomía necesaria. Por otro lado, hemos incluido: - 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.

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. Este año 2020 hemos renovado el certificado en ISO 45001 y la ISO 50001. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo permite reducir o eliminar los peligros y riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados con sus actividades y mejorar el desempeño de la SST mediante una evaluación continua.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

En este año 2020 sólo hemos tenido un accidente laboral y ha sido considerado como leve.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

La incidencia que se ha dado ha sido resuelta en el día. El accidente ha sido leve y se ha tratado en el Centro de la Mutua en cuestión.

Formación al empleado/a



IDP apuesta por el desarrollo y retención del talento profesional. Por ello, se distinguen 3 tipos de potenciales clave en función de cuál disponga el trabajador, tendrá unos beneficios u otros. Estos tres niveles son los empleados High Potencial (HP), los empleados Key People (KP) y, finalmente, los empleados Super Key People (SKP). Porque tienen acceso gratuito a formación bonificada. Durante este 2020 hemos creado un programa de formación en el que pretendemos fomentar la formación de posgrado especializada en ingeniería, infraestructuras, energía y edificación. Para ello

INFORME DE PROGRESO 2020

estamos adheridos a la escuela líder de formación estableciendo planes a medida para estos altos potenciales. Este año 2020 hemos aumentado el listado de cursos y hemos dado la posibilidad a toda la plantilla de poder formarse en el curso que más le interese. Es decir, ahora no es necesario que el empleado sea HP, KP, o SKP para disfrutar de ese beneficio. En el listado de cursos, entre otros temas, podemos encontrar un curso de Igualdad y acoso y otras temáticas tales como cursos de gestión, finanzas, idiomas, nuevas tecnologías además de los propios de ingeniería

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Nuestro plan de formación se orienta en función del puesto de trabajo, por ello disponemos de cursos adecuados para los puestos que hay en nuestra empresa. Los cursos que realizan los empleados son de nuestro Servicio de Prevención Ajeno y son de modalidad online. Disponen de contenido, ejercicios y exámenes para evaluar si se han adquirido los conocimientos, y es un requisito hacer esas actividades evaluables para disponer al final del Diploma.

Política de RRHH - Política

Todos los empleados/as de IDP tienen derecho al acceso a la formación gratuita a través de la empresa.

Formación - Acción / Proyecto

La matriculación de los cursos se gestionan desde el departamento de Recursos Humanos. Contamos con empresas colaboradoras con plataformas de formación en las cuales tenemos acceso total y gratuito.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

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

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Todas las personas que realizan formación bonificada, 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

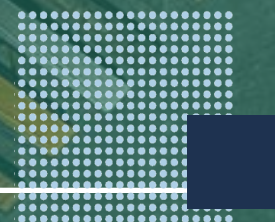
Según necesidad.

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

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

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



IDP evalúa a sus proveedores velando por el cumplimiento de la RSE.

Política de proveedores - Política

IDP cuenta con una Política de Proveedores y Subcontratación, 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

Las 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

En IDP se realizan auditorías semestrales y anuales.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



Mediante los correos de Newsletter, el departamento de márketing se ha encargado de concienciar en sostenibilidad y en derechos humanos a los grupos de proveedores, al igual que continuamos haciendo con toda nuestra plantilla y clientes.

Política RSE - Política

INFORME DE PROGRESO 2020

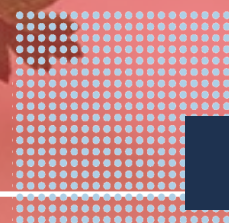
El departamento de márketing programa Newsletters para poder enviar una al mes a nuestros proveedores.

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.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad



IDP fomenta el consumo responsable cambiando los hábitos del mismo ajustándolo a nuestras necesidades reales y a las del planeta. Para ello aplicamos medidas sostenibles favorezcan el medio ambiente y la igualdad social.

Política de Reducción de Consumo - Política

Contribuir con la compra de productos ecológicos y reciclados valorando los procesos de producción de los mismos a través de empresas sostenibles que respeten el medio ambiente y los derechos humanos.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Compra de fruta ecológica a proveedores que contribuyen con el respeto al medio ambiente (km0, comercio de proximidad) Compra de papel reciclado con el fin de proteger el medio ambiente con el fin de dejar a las generaciones venideras un entorno saludable. Eliminación de cualquier material plástico de consumo diario en todas nuestras delegaciones.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

IDP dispone en su web corporativa de un buzón de sugerencias para identificar o erradicar cualquier medida necesaria.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



Con el fin de prevenir la contaminación y utilizar las tecnologías de producción más limpias, IDP contribuye al almacenamiento de residuos, tratamiento y eliminación de manera que evite el mayor impacto ambiental posible.

Política de Reciclaje - Política

Reciclaje de todos los residuos generados: Aparatos eléctricos y electrónicos en todas sus delegaciones
Papel Plástico Banales Pilas Bombillas

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía - Acción / Proyecto

Disposición de contenedores para la separación de residuos en todas las delegaciones. Colaboración con empresas socialmente responsables y comprometidas con el medio ambiente que gestionan el reciclaje de raees, papel,...

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

Registro mensual de todas las retiradas de residuos de nuestras oficinas a través de empresas comprometidas con el medio ambiente.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Diversidad de la plantilla en la entidad



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: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 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

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

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

Evaluación de desempeño a empleados/as



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

INFORME DE PROGRESO 2020

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

Indicador GRI: 404-3

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: 05 | Igualdad de género, 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

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

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

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

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

Clientes

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

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

Indicador GRI: 417

Consumo responsable



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: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Indicador GRI: 301-1

Medioambiente

Consumo de la entidad



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 302-4



INFORME DE PROGRESO

—
2019

