



INFORME DE PROGRESO 2020

Iplan Gestión Integral. SL



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**

- Clientes
- Empleados
- Administración
- Medioambiente
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Renovación del compromiso

Barcelona, a 20 de Julio de 2021

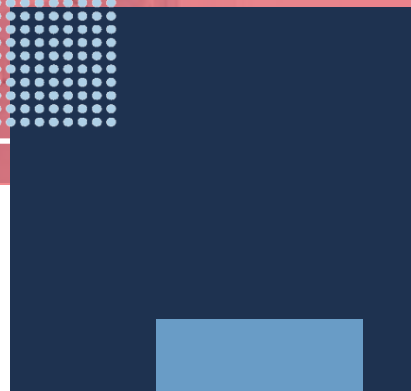
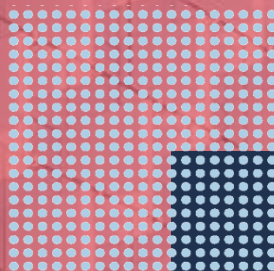
IPLAN GESTION INTEGRAL, S.L. es una empresa vinculada a los servicios de ingeniería desarrollados en los sectores energéticos y la obra civil, con un posicionamiento sólido en el mercado, comprometida en crear valor para nuestros Clientes, Accionistas, Equipo y para el conjunto de la Sociedad. En este marco presenta el Informe de Progreso correspondiente al ejercicio de 2020. Como empresa, siempre hemos querido transmitir una cultura basada en la calidad, el respeto por el medio ambiente, la no discriminación, los derechos humanos y la seguridad laboral aplicada en todos los ámbitos de su actividad, siendo estos, objetivos y valores fundamentales para la organización.

IPLAN GESTION INTEGRAL S.L., dispone de un Sistema Integrado de Gestión que se apoya en cinco pilares fundamentales unidos en una única Política de Empresa, basada en las normas internacionales de gestión de la calidad (ISO 9001:2015), en materia de seguridad (ISO 45005:2018), en la protección del medioambiente (ISO 14001:2015) y el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asimismo, disponemos de la acreditación de calidad ISO/IEC 17020:2012 como entidad de Inspección de Instalaciones Eléctricas, emitida por la Entidad Nacional de Acreditación ENAC.

Además, siendo fieles al compromiso en seguir avanzando en la integración de la Responsabilidad Social Corporativa, se ha efectuado un diagnóstico para conocer el nivel de integración de la RSC dentro de la organización, que ha permitido identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora y que ha servido de base para la elaboración de un Plan de Acción en RSC y contribución a los ODS. Este plan de acción es una hoja de ruta que presenta más de 70 acciones concretas en cinco áreas estratégicas para impulsar la sostenibilidad en la organización y su impregnación transversal a todas las áreas y cuya implementación tiene previsto realizarse durante los años 2021 a 2025.

Desde la Dirección de IPLAN GESTION INTEGRAL, S.L., renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Diez Principios que lo caracterizan.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Iplan Gestión Integral, SL

Tipo de empresa

Gran Empresa

Dirección

C/ Llacuna 161, Planta 2, Oficina 1 Barcelona, Barcelona
080018 Spain

Localidad

Barcelona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.iplangestion.com>

Número total de empleados

292

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

Empresa de Ingeniería de Proyectos, desarrollados fundamentalmente en los sectores energético y obra civil. IPLAN ofrece un servicio integral en función de las necesidades del cliente. - Legalizaciones y obtención de permisos particulares. - Ingeniería Eléctrica. - Asistencia Técnica de Proyectos. - Project construction Management. - Direcciones Facultativas y de Ejecución - Coordinación de seguridad y salud. - Medio ambiente

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Clientes, Empleados, Administración, Medioambiente, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los de mayor impacto para nuestra actividad de Ingeniería y Consultoría.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

El Informe de progreso se difunde a los grupos de interés a través de la web y la intranet corporativas.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

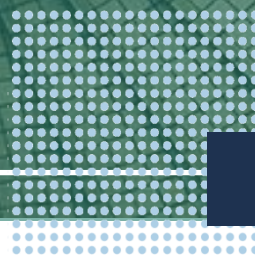
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

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.

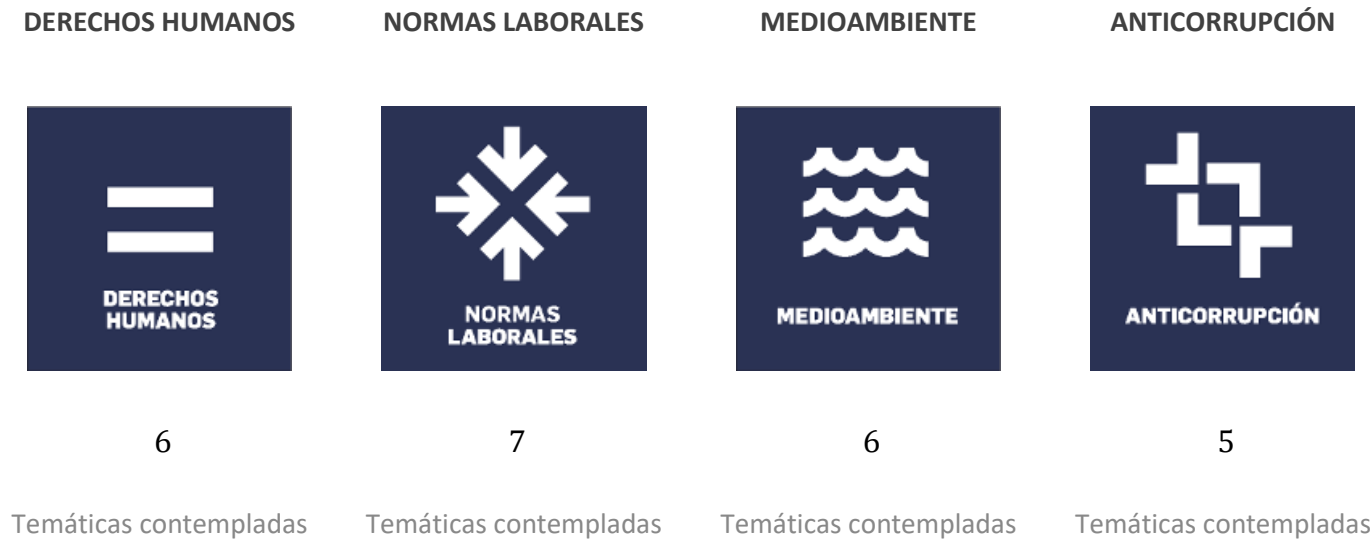
Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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

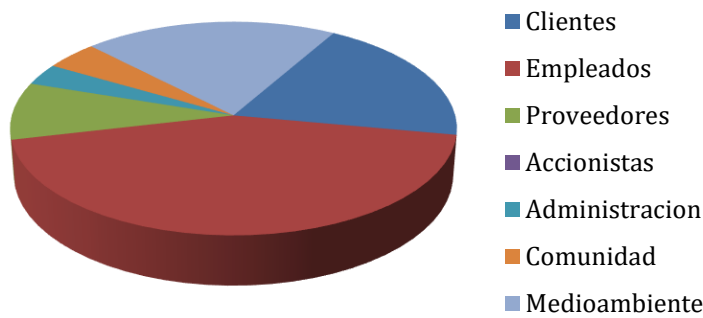
El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus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



ANÁLISIS



Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Fomento de la calidad en la entidad

La calidad es un principio fundamental de los servicios de Ingeniería que ofrece IPLAN en los sectores energético y obra civil. En esta línea la compañía dispone de una Política del Sistema Integrado de Gestión que se apoya en cinco pilares, uno de ellos es la calidad basada en la norma ISO 9001.

Política de Calidad - Política

IPLAN dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad, la responsabilidad social corporativa y seguridad laboral. Este Sistema Integrado de Gestión se apoya en cinco pilares fundamentales uno de ellos es la calidad basada en la norma ISO 9001. En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de la calidad, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a:

- Aumentar constantemente los niveles de satisfacción de los clientes proporcionando servicios de alta calidad de acuerdo con sus necesidades específicas.
- Orientar la actividad a un proceso de mejora continua.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

IPLAN ha designado una persona responsable del SIG que actúa como máximo responsable de calidad de la organización.

Encuentro con clientes para conocer su opinión - Herramienta de Seguimiento

Con el objetivo de conocer la percepción que el cliente tiene del servicio prestado, así como el grado de cumplimiento de sus expectativas en relación a los trabajos efectuados, IPLAN recibe un feedback constante por parte de los clientes. Debido a que muchos de los contratos de IPLAN se vinculan a un reducido número de empresas, en ocasiones la solicitud de cumplimentación de las encuestas de satisfacción se ha comprobado que resulta un inconveniente por sí mismo. Por ello, además de las reuniones propias de cada proyecto se realizan

reuniones periódicas (3/4 al año) con los clientes, para conocer su grado de satisfacción, estas reuniones quedan registradas en actas de reunión.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

IPLAN dispone de un sistema para recibir posibles quejas o apelaciones por parte tanto clientes como proveedores, o partes interesadas. “Apelación: Solicitud de reconsiderar la decisión que se tomó, en relación a la actividad desarrollada” “Queja: Expresión de insatisfacción, diferente de la apelación, presentada por una persona u organización, relacionada con las actividades desarrolladas, para la que se espera una respuesta” Para ello IPLAN dispone de la siguiente sistemática para el análisis de cada una de ellas:

- Recepción de la queja del cliente, proveedor o parte interesada.
- Este correo es registrado por IPLAN, y trasladado al responsable de calidad, que realiza un análisis imparcial de la queja, realizando la investigación necesaria y entrevistando al personal vinculado a la misma para conocer el conjunto de los acontecimientos. Del análisis de la investigación puede dirimirse: o Considerar que la queja o apelación no es procedente: Se elabora un informe que es transmitido vía correo electrónico en un periodo inferior a un mes, en el que se exponen las consideraciones tenidas en cuenta para considerarla no procedente. o Considerar que la queja o apelación es procedente: Se realiza una reunión con el responsable de calidad y el personal vinculado al departamento afectado para comprobar las desviaciones acontecidas y proponer las medidas necesarias para solventar la queja y proponer las actuaciones necesarias para que no se repita la situación que ha dado lugar a la queja o apelación. Se elabora un informe que es transmitido tanto al cliente o proveedor exponiendo las acciones correctivas para solventar la queja (siempre que sea posible). Estos informes son registrados por el responsable de calidad y pueden ser objeto de respuesta por parte del cliente. La respuesta al interesado no podrá superar los 3 meses, desde la recepción de la misma. En caso de que la queja o apelación se haya considerado procedente, es motivo de apertura de una No Conformidad/observación/oportunidad de mejora (en función de las características) y es trasladada a Dirección, tratándose, como mínimo, en el informe de Revisión por Dirección anual.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

IPLAN dispone de un procedimiento específico para la resolución de las incidencias y la gestión de la satisfacción del cliente.

Política de Calidad - Política

Además del proceso de gestión de quejas y apelaciones descrito en el apartado anterior, en referencia específica al organismo de inspección que realiza la investigación, en el momento de la recepción de la queja o apelación por vía ordinaria, el responsable de calidad deriva la queja a la persona responsable de calidad, que confirma que ésta está relacionada con el Organismo de Inspección. El Organismo de inspección es el responsable de las decisiones a todos los niveles que se derivan del tratamiento de la queja o apelación. Por eso, se considera que las funciones expuestas vinculadas a la persona responsable de calidad serán asumidas por ésta, y el tratamiento y análisis se realizará junto a Dirección Técnica, que asegura que las acciones seleccionadas son las óptimas. IPLAN garantiza que tanto el planteamiento como el análisis de las quejas o apelaciones no sean motivo de acciones discriminatorias.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Respecto a la gestión de las quejas y apelaciones el formato ordinario es vía correo electrónico. En caso de que la queja se realice por una vía distinta (teléfono, en persona etc.), se solicita que ésta sea facilitada por la vía ordinaria.

Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento

De forma periódica la persona responsable del SIG y la Dirección se reúnen para hacer un seguimiento del funcionamiento del sistema, los indicadores y el estado en que se encuentran las no conformidades, acciones correctivas y preventivas que se han abierto a lo largo del periodo. Los resultados de la evaluación de la satisfacción son tratados durante la revisión por la Dirección o siempre y cuando se detectan indicios de

insatisfacción del cliente.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La persona responsable del SIG es la encargada de la coordinación para la realización de las auditorías internas y externas, que requieren los sistemas de gestión ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, e ISO 45001:2018. También es responsable de encauzar la respuesta con los departamentos afectados de las desviaciones detectadas durante las auditorías.

Objetivos marcados para la temática

IPLAN, dentro de una filosofía de mejora continua, tiene como objetivo la satisfacción total del cliente, trabajando diariamente por la máxima calidad en sus servicios, consiguiendo así 0 incidencias registradas que comunicadas por sus clientes.

Información transparente al clientes

IPLAN es una empresa comprometida con la creación valor para sus clientes y desde siempre ha transmitido una cultura basada en la calidad. En esta línea la compañía dispone de una Política del Sistema Integrado de Gestión que se apoya en cinco pilares, uno de ellos es la calidad basada en la norma ISO 9001.

Código Ético / Conducta - Política

IPLAN dispone de un Código de Conducta, establecido en marzo de 2015 y actualizado en septiembre de 2019, que tiene como objetivo garantizar una responsabilidad corporativa en lo que respecta a derechos humanos básicos, normas laborales, gestión medioambiental y medidas contra la corrupción en el lugar de trabajo. El Código de Conducta es de aplicación en todos los ámbitos de trabajo en los que actúa IPLAN y la organización se compromete a involucrar a sus trabajadores, proveedores y subcontratistas, para asegurar la mejora continua. El Código de Conducta se basa en los diez principios del Pacto Mundial y está

INFORME DE PROGRESO 2020

disponible para todos empleados, proveedores, clientes y otras partes implicadas.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

IPLAN hace llegar directamente a algunos de sus clientes sus Cuentas Anuales con la auditoría externa.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La organización no realiza encuestas de satisfacción a sus clientes, sino que ésta se gestiona mediante un informe anual de cada responsable territorial. Además, según la Política del Sistema Integrado de Gestión de IPLAN, basada en el ámbito de calidad en la norma ISO 9001, la organización dispone de un procedimiento de gestión de quejas por parte de los clientes que se gestiona mediante el registro de No Conformidades.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Ante la detección de una No Conformidad, el responsable del Sistema Integrado de Gestión (SIG) será el encargado de la recepción de toda la información vinculada a la misma, y abrir un informe de la No Conformidad, de acuerdo con un formato establecido. En función de las características de la No Conformidad, se realizará una evaluación de la situación por la que se ha desembocado la apertura. En el caso de que después del análisis se considere que no se requieren acciones correctivas, se procederá a la corrección de la situación y al cierre y archivo de la No Conformidad. En caso de que durante el análisis se compruebe que proviene de un trasfondo mayor, se procederá a plantear acciones correctivas.

Relación duradera con los clientes

La mayor parte de las nuevas contrataciones se realizan como resultado de concursos públicos o licitaciones y es por este motivo que los contratos tienen una duración determinada. No obstante, en algunos de estos contratos una vez que se han vuelto a licitar, ha resultado nuevamente finalista la oferta de IPLAN tanto a nivel técnico como económico lo que ha facilitado la continuidad de los equipos que trabajan en estos contratos

Políticas Internas de Gestión - Política

La organización dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad y seguridad laboral basadas en los estándares ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, e ISO 45001:2018, UNE-EN ISO/IEC 17020 y el compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

IPLAN no dispone de un servicio de atención cliente independiente, sino que en la propia ejecución de los proyectos a través de la comunicación continua entre IPLAN y sus clientes, éstos les hacen llegar sus cuestiones.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

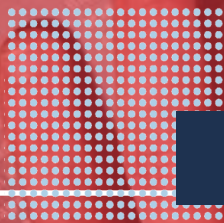
IPLAN realiza de forma periódica visitas a sus clientes, para recibir su feedback sobre los proyectos desarrollados.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

IPLAN dispone de un procedimiento de gestión de las reclamaciones de los clientes, explicado anteriormente que dispone de las siguientes fases: registro, análisis, conclusiones y resolución.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Erradicación del trabajo infantil/forzoso

IPLAN cumple con toda la normativa aplicable en materia de trabajo infantil. En su ámbito de actividad, el trabajo infantil no se contempla como un riesgo para la organización.

Código Ético / Conducta - Política

Tal y como se establece en el Código de Conducta de IPLAN respecto al trabajo infantil: “No se empleará a ninguna persona que esté por debajo de la edad mínima legal para poder trabajar, tal y como se ha establecido en el artículo 2.4 de la Convención número 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima.”

Difusión del compromiso expreso contra el trabajo infantil - Acción / Proyecto

El Código de Conducta es de aplicación en todos los ámbitos de trabajo en los que actúa IPLAN. Además, la organización se compromete a involucrar a sus trabajadores, proveedores y subcontratistas, para asegurar la mejora continua. El Código de Conducta se basa en los diez principios del Pacto Mundial y está disponible para todos empleados, proveedores, clientes y otras partes implicadas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

IPLAN no ha recibido en 2020 ninguna denuncia vinculada a algún caso de trabajo infantil. Cabe destacar que la organización solo trabaja a nivel nacional tanto con clientes como con proveedores.

Conciliación familiar y laboral

IPLAN, comprometida con la responsabilidad social corporativa, trabaja para mejorar la calidad de vida de sus profesionales y de sus familias, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades

ofreciendo distintas medidas de conciliación.

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

IPLAN ofrece como medida de conciliación de la vida laboral y familiar (sin perjuicio de las generales de la ley) la posibilidad de la flexibilidad horaria, con el margen de una hora de entrada. En relación a la incidencia de la maternidad/paternidad, 6 trabajadores han tenido hijos, siendo la totalidad de los mismos hombres. De las 7 jornadas reducidas por cuidado de hijos menores de 12 años reportadas, todas corresponden a mujeres, si bien de diferentes grupos profesionales y en diferentes porcentajes de reducción. Durante 2020, para facilitar la conciliación durante la pandemia, se ha flexibilizado al máximo el horario, pudiéndolo adaptar cada trabajador a sus circunstancias personales. También con la misma finalidad, se ha facilitado el trabajo telemático a todo el personal cuando ha sido posible.

Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto

La jornada diaria de trabajo aplicable a IPLAN es de 4 días de jornada partida de lunes a jueves con entrada flexible entre las 8 y las 9 horas y, salida a partir de las 17:30h. En el caso de los viernes la jornada se realiza en régimen de intensiva, manteniéndose la misma flexibilidad de entrada y salida a partir de las 14:30h. Durante los meses de julio y agosto la jornada partida únicamente es de 2 días laborables y 3 días de jornada intensiva, también con la misma flexibilidad en la entrada. En cuanto al disfrute de las vacaciones, la empresa no tiene un periodo fijo establecido. Las mismas se formalizan de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora en función de las necesidades organizativas del servicio y en función a las necesidades de cada departamento.

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

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación: Flexibilidad horaria de entrada 1h, 100% de la plantilla Reducción de jornada por guarda legal, 2,4% de la plantilla. Vacaciones flexibles

(no prefijadas), 100% de la plantilla

Diversidad de la plantilla en la entidad

IPLAN es una compañía comprometida con el respeto de la diversidad, que defiende la no discriminación por razón alguna entre sus empleados.

Código Ético / Conducta - Política

Uno de los principios del Código de Conducta dentro del bloque de normas laborales es la eliminación de la discriminación, en esta sección se establece que “Los empleados serán tratados con respeto y dignidad. Está prohibido cualquier castigo corporal, el maltrato físico o verbal, cualquier tipo de acoso, amenazas, o cualquier otra forma de intimidación. Está prohibido cualquier tipo de discriminación basada en parcialidad o prejuicios, como la discriminación por raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, situación familiar, religión, opinión pública, nacionalidad, origen étnico, origen social, estado social, estado indígena, discapacidad, edad, pertenencia a organizaciones sindicales, así como cualquier otra característica protegida por la legislación local según sea aplicable. Los empleados con la misma preparación, experiencia y rendimiento recibirán el mismo sueldo por el mismo trabajo realizado en relación con los grupos de comparación pertinentes.

Políticas Internas de Gestión - Política

En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de la igualdad y la diversidad, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón alguna entre sus empleados. - Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades que impulse la progresión social y profesional del equipo de colaboradores.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Aunque IPLAN no dispone de un documento formal acerca del plan de carrera, en caso de la existencia de una vacante, ésta se cubre en la mayoría de los casos mediante promoción interna. Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de la promoción profesional son la formación, la experiencia, las competencias técnicas y las competencias transversales. En el caso de los mandos intermedios, la promoción puede estar ligada a la movilidad geográfica. IPLAN fomenta las mismas posibilidades de promoción entre hombres y mujeres dentro de la organización.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

IPLAN cuenta con 292 empleados localizados en España. La plantilla está formada por 105 mujeres y 187 hombres. Respecto a las mujeres, por un lado, 52 de ellas pertenecen al Grupo profesional Técnicos/cas con la siguiente distribución: 19 de 20 a 35 años; 26 de 36 a 50 años; 7 de 51 a 65 años. Por otro lado, 53 de ellas pertenecen al Grupo profesional Administrativos/vas con la siguiente distribución: 17 de 20 a 35 años; 31 de 36 a 50 años; 5 de 51 a 65 años. Respecto a los hombres, por un lado, 180 de ellos pertenecen al Grupo profesional Técnicos/cas con la siguiente distribución: 105 de 20 a 35 años; 63 de 36 a 50 años; 12 de 51 a 65 años. Por otro lado, 7 de ellos pertenecen al Grupo profesional Administrativos/vas con la siguiente distribución: 4 de 20 a 35 años; 3 de 36 a 50 años; 0 de 51 a 65 años.

Formación al empleado/a

IPLAN promueve la formación y el desarrollo profesional de su equipo de profesionales.

Formación - Acción / Proyecto

IPLAN dispone de un plan de formación en materia de prevención de salud y seguridad laboral, así como formación específica para el puesto de trabajo en el caso de que sea necesario. Además, la plantilla puede solicitar formación relacionada con su puesto de trabajo. Las

INFORME DE PROGRESO 2020

personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales para formación profesional (no obligatoria) vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Cada nueva incorporación ha recibido el Manual del Empleado, donde se recoge información relacionada con el sistema Integrado de Gestión: manuales de los sistemas de calidad y medioambiente, manual de gestión de Seguridad y Salud Laboral, Código de conducta, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado (buzón de sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos), así como la misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

En 2020, un 31% de la plantilla ha recibido formación en salud y seguridad laboral. El 76% del personal ha recibido formación en otras áreas.

Igualdad de género

IPLAN tiene un firme compromiso con la igualdad de género en su ámbito de influencia garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles. En este marco IPLAN trabaja para mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios, previene la discriminación laboral por razón de sexo (recogida en el Código de Conducta) y aplica una política de remuneraciones no discriminatoria.

Plan de Igualdad - Política

El Plan de Igualdad de IPLAN se ha finalizado y aprobado por la comisión negociadora a finales de 2020. La

compañía tiene previsto empezar su implementación en 2021.

Convenio Colectivo - Política

En lo relativo a materias y aspectos relacionados con la igualdad de género del Convenio colectivo de aplicación, se contempla expresamente la obligación de respetar las normas de no discriminación, con especial mención a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

IPLAN dispone de un Protocolo de actuación en materia de situaciones de acoso laboral que tiene como objeto articular un canal de comunicación que permita facilitar la denuncia de aquellos supuestos de acoso que puedan producirse en el seno de la empresa y regular un procedimiento de actuación en materia de instrucción y, en su caso, adopción de medidas disciplinarias para tal tipo de intolerables comportamientos. En definitiva, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar este tipo de anómalas conductas y su erradicación. Con ello, la Dirección de la empresa pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas trabajadoras están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal de todos los colaboradores/as de la Empresa.

Políticas Internas de Gestión - Política

En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de la igualdad, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades que impulse la progresión personal y profesional del equipo de colaboradores.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Según establece la ley, IPLAN ha realizado un diagnóstico que analiza la situación de igualdad en la empresa en materias como el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación

INFORME DE PROGRESO 2020

laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Una vez realizado el diagnóstico, la compañía establecerá con solvencia, los criterios y medidas que deben integrarse en el Plan de Igualdad.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

IPLAN ha realizado un análisis de la brecha salarial en puestos de igual valor o responsabilidad homologable. Para hacerlo, ha tomado como referencia los grupos profesionales y niveles salariales establecidos por convenio colectivo para realizar un promedio de la remuneración de los hombres y mujeres dentro de cada uno de ellos y calcular de esta manera la diferencia salarial en función de su promedio total. Respecto al resultado de los cálculos de la brecha, la desigualdad salarial es apenas inexistente al ser las brechas salariales obtenidas inferiores al 7% en todas las categorías y grupos profesionales. En relación al análisis por grupos profesionales de convenio, existe una diferencia salarial más elevada en el caso del grupo de "Personal Técnico y Especialista", con un 6,83% a favor de los hombres. En sentido contrario, en el caso del grupo de "Personal Administrativo" un -4,69% de diferencia salarial, es decir un porcentaje más elevado a favor de las mujeres. En cuanto al análisis por niveles salariales de convenio, el porcentaje más elevado de diferencia salarial a favor de los hombres sería el nivel 5, con un 6,93% de brecha salarial y, por el contrario, el más elevado a favor de las mujeres con un -5,62% en el nivel 1. En conclusión, en el grupo de personal administrativo la mujer percibe de media una retribución salarial superior a los hombres, en el grupo de técnicos y especialistas la diferencia es superior en los hombres, destacando el nivel de licenciados y titulados superiores, en el que la brecha salarial es a favor de las mujeres. Sin embargo y como conclusión final, todas las diferencias son muy reducidas por lo que no se consideran significativas.

Objetivos marcados para la temática

En este ámbito IPLAN tiene como objetivo seguir fomentando la igualdad de género dentro de la organización.

colectiva y respeto de los convenios

IPLAN trabaja activamente para desarrollar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Los profesionales de la organización se encuentran amparados por el convenio colectivo de aplicación del sector, así como el Estatuto de los Trabajadores que ampara la negociación colectiva.

Convenio Colectivo - Política

En todos los centros de trabajo de IPLAN es de aplicación un único Convenio colectivo, en concreto, el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, aprobado en resolución de 7 de octubre de 2019 y publicado en el BOE el 18 de octubre de 2019. Su vigencia se extiende, en principio, hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose anualmente por tática reconducción.

Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos - Acción / Proyecto

IPLAN dispone de una política de consulta por escrito que trata los temas importantes para la plantilla, esta acción ha sido desarrollada por el área de Recursos Humanos y aplicada de acuerdo a la normativa interna establecida. IPLAN dispone de una comunicación fluida y efectiva entre sus trabajadores, departamentos y oficinas. Para ello, las comunicaciones, tanto intradepartamentales como interdepartamentales, o las comunicaciones con los responsables de departamento u oficina o Dirección que se consideren necesarias, se realizan de manera preferente mediante correo electrónico. Con el objetivo de proporcionar a las personas trabajadoras la posibilidad del anonimato en alguna de las comunicaciones que se considere oportunas, en cada uno de los emplazamientos IPLAN, se dispondrá de un buzón de sugerencias, que será revisado periódicamente por la persona responsable del SIG, para ser transmitidas a la Dirección. Estas comunicaciones serán tratadas como mínimo en la revisión anual por la Dirección. Las comunicaciones que la Dirección desee trasladar al conjunto de la empresa se realizarán a través de los correos electrónicos propios de la Dirección,

Derecho a la negociación

INFORME DE PROGRESO 2020

administración o RRHH, en función de la naturaleza de la comunicación. La documentación que la empresa esté obligada legalmente a facilitar a la plantilla estará dentro del servidor de la empresa, para que todos los empleados tengan acceso a ella (P.e. evaluación de riesgos, etc.). Por otro lado, cabe destacar que hay una muy buena relación entre la Dirección y las personas trabajadoras de IPLAN.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos - Indicador de Seguimiento

El 100% de los profesionales de IPLAN están cubiertos por el convenio colectivo.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

IPLAN tiene un firme compromiso en la protección de los derechos humanos en su ámbito de influencia apostando por la integración de los colectivos vulnerables, como las personas con discapacidad.

Normativa Vigente - Política

IPLAN da cumplimiento a la normativa de aplicación vigente sobre integración de las personas con discapacidad que deben suponer un 2% de la plantilla.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

En el caso de las personas con discapacidad se realiza una evaluación del riesgo del puesto de trabajo y éste se adecua a sus necesidades.

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

IPLAN cuenta con 7 personas con discapacidad en plantilla.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

IPLAN desarrolla su actividad de forma íntegra y transparente comprometida con los 10 Principios del Pacto Mundial, trabajando en contra de la corrupción en todas sus formas tal y como establece en el Código de Conducta

Código Ético / Conducta - Política

El Código de Conducta de IPLAN dispone de una sección sobre Anticorrupción donde establece que no tolerará ninguna forma de extorsión o soborno, incluidos los ofrecimientos inadecuados de pagos a profesionales u organizaciones o provenientes de estos.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Una de las medidas adoptadas por parte de IPLAN para prevenir la corrupción es el compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial, en particular en relación al Principio 10, la organización se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. La Dirección de IPLAN realizó una formación del Pacto Mundial en materia de Anticorrupción.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Tal y como IPLAN dispone en el Manual del Sistema Integrado de Gestión, la organización garantiza que: - El personal técnico no está comprometido con ninguna actividad que suponga un conflicto con su independencia de juicio e integridad. - El personal técnico desarrollará sus tareas de acuerdo al buen hacer de cada uno de los profesionales que participen en cada una de las tareas. - El personal de IPLAN está obligado a comunicar a la Dirección, cualquier intento de manipulación o influencia por parte de terceros. En caso de detectarse incompatibilidades, Dirección se reserva el poder apartar de un proyecto o actuación concreta, a cualquier técnico/a.

INFORME DE PROGRESO 2020

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En 2020 IPLAN no ha recibido ninguna denuncia en materia de corrupción.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

IPLAN vela por la conservación del medioambiente y dispone de un firme compromiso con el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua respecto a su comportamiento ambiental. La organización fomenta una cultura de respeto al medioambiente y a través del Sistema Integrado de Gestión sensibiliza a todo el personal directo e indirecto en materia medioambiental, fomentando un comportamiento responsable con el entorno.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

IPLAN dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad y seguridad laboral. Este Sistema Integrado de Gestión se apoya en cinco pilares fundamentales, dos de ellos son, por un lado, el respeto por el medioambiente basado en la norma ISO 14001, y por otro el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus 10 Principios. En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de protección del medioambiente, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Hacer un uso racional de los recursos, gestionar adecuadamente los residuos y controlar las emisiones, con la finalidad de prevenir y/o minimizar la contaminación ambiental. - Respetar el entorno natural y paisajístico, a la vez que la biodiversidad y patrimonio histórico siempre que se hagan actuaciones exteriores. - Aumentar la concienciación de sus empleados y colaborar con clientes y proveedores en lo referente a seguridad y salud en el trabajo y el respeto al medio ambiente.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

IPLAN ha designado una persona responsable del SIG que actúa como máximo responsable en el ámbito de medioambiente de la organización.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Cada nueva incorporación ha recibido el Manual del Empleado, donde se recoge una “Guía de Buenas Prácticas Ambientales” en materias como el consumo de agua y electricidad, el transporte, el consumo de papel y la generación de residuos, entre otras.

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

La persona responsable del SIG es la encargada de detectar los aspectos ambientales afectados por el desarrollo de la actividad de IPLAN, así como la evaluación de los mismos. La determinación de éstos se realiza en la Matriz de aspectos ambientales. En caso de clasificarse con una afectación significativa, se procede a definir actuaciones encaminadas al control y (si es posible) minimización de la afectación. La organización identifica también las actividades que, a pesar de no estar vinculados a la propia actividad, pueden influir en el medioambiente teniendo en cuenta las actividades y servicios que desarrolla.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

El consumo directo de energía de IPLAN en 2020 ha sido de 178 GJ

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

IPLAN promueve una cultura basada en la salud y seguridad en el trabajo. En este ámbito dispone de una política y un sistema de gestión, además de

INFORME DE PROGRESO 2020

ofrecer formación a la plantilla al respecto.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

IPLAN dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad y seguridad laboral. Este Sistema Integrado de Gestión se apoya en cinco pilares, siendo uno de ellos la Seguridad y Salud en el trabajo basada en el estándar ISO 45001. En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de la seguridad laboral, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Priorizar la salud y seguridad de los trabajadores propios y subcontratados aumentando su participación y suprimiendo o minimizando los riesgos laborales. - Aumentar la concienciación de sus empleados y colaborar con clientes y proveedores en lo referente a seguridad y salud en el trabajo y el respeto al medio ambiente

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

IPLAN dispone de un plan de formación en materia de salud y seguridad laboral ya que es primordial para el desarrollo de su actividad, éste ha sido diseñado siguiendo criterios estrictamente técnicos. La asistencia

en esta formación es obligatoria, por lo que participa la totalidad de profesionales de cada área.

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

IPLAN trabaja en la mejora de las condiciones de salud y seguridad a través de la incorporación de equipos y tecnología para reducir riesgos en la salud y seguridad de la plantilla como ha sido el caso de la incorporación de un medidor de tensión en los cascos del personal y el uso de un imán para levantar las tapas del suelo.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

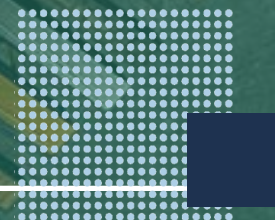
Durante 2020, 81 personas trabajadoras han recibido 1.032 horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales. Las personas formadas suponen un 31% de la plantilla.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo de IPLAN es el de 0 accidentes y 0 incidentes. Uno de los clientes importantes de IPLAN lo ha evaluado en materia de salud y seguridad y ha obtenido una puntuación de 95/100

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



cumplimiento de los derechos humanos y que garanticen los mismos servicios.

Relación duradera con los proveedores

IPLAN garantiza que las compras a proveedores y la elección de los colaboradores se realiza de forma responsable, en base a criterios éticos, sociales, laborales y ambientales.

Código Ético / Conducta - Política

IPLAN se compromete a involucrar a sus trabajadores, proveedores y subcontratistas, para asegurar la mejora continua. Asimismo, la organización apoya la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con el fin de transmitir de forma clara este compromiso a empleados, proveedores, clientes y otras partes implicadas, el Código de Conducta está disponible para todos ellos.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

IPLAN realiza una difusión del Código de Conducta a sus proveedores, aunque cabe destacar que el número de proveedores con los que trabaja la organización es muy reducido.

Evaluación de Proveedores - Herramienta de Seguimiento

IPLAN realiza anualmente una evaluación de proveedores que se presenta a la revisión de la Dirección. Esta evaluación se realiza según los siguientes criterios: atención, calidad del servicio, agilidad de respuesta y criterios ambientales.

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

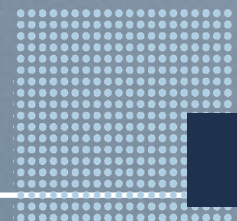
En 2020 no se han registrado quejas por parte de proveedores.

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

En la medida de lo posible, IPLAN elige a proveedores que poseen certificaciones donde se incluya el

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

IPLAN se compromete a trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas tal y como establece en el Código de Conducta, en esta línea, la compañía fomenta una relación con la Administración basada en la ética y la transparencia.

Código Ético / Conducta - Política

IPLAN dispone de un Código de Conducta que tiene como objetivo garantizar una responsabilidad corporativa en lo que respecta a las medidas contra la corrupción en el lugar de trabajo, entre otros ámbitos.

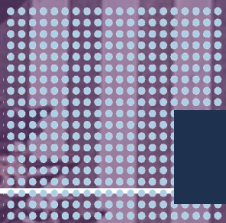
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Una de las medidas adoptadas por parte de IPLAN para prevenir la corrupción es el compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial, en particular en relación al Principio 10, la organización se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Número de contratos con la administración pública - Indicador de Seguimiento

En 2020 IPLAN ha realizado 12 contratos con empresas de titularidad pública de un total de 80 contratos, por lo que un 15% de los contratos se han realizado con empresas de titularidad pública.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

IPLAN fomenta las alianzas de colaboración con empresas del tercer sector fomentando un impacto positivo en la sociedad.

Código Ético / Conducta - Política

Tal y como se establece en el Código de Conducta y como se desprende de la filosofía de IPLAN, la organización promueve la no discriminación, además de fomentar una cultura de colaboración con los colectivos más vulnerables.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

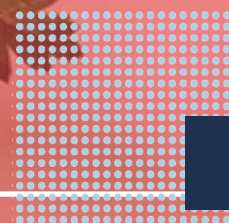
IPLAN colabora con distintas empresas de inserción laboral (Fundación Drecera, Associació Aspid, Fundación Adecco, Fundación Intermedia y Fundación Randstad).

Número de colaboraciones - Indicador de Seguimiento

IPLAN colabora con distintas empresas de inserción laboral y además, uno de los proveedores de la organización es un centro especial de empleo. Asimismo, para este ejercicio de 2020, IPLAN colaboró con la FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS con una donación de 2.000€ para ayudar a las familias más desfavorecidas.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad

En el marco de su compromiso con el medioambiente IPLAN diseña todas sus actividades optimizando el consumo de los recursos, disminuyendo y valorando los residuos y estableciendo mecanismos para minimizar los riesgos ambientales.

Política Ambiental - Política

En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de protección del medioambiente, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Hacer un uso racional de los recursos, gestionar adecuadamente los residuos y controlar las emisiones, con la finalidad de prevenir y/o minimizar la contaminación ambiental.

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

Algunas de las medidas adoptadas por IPLAN para mejorar la eficiencia en el uso de recursos han sido el apagado de luces, la configuración de los equipos para minimizar el consumo, el ahorro de papel mediante el envío de correos electrónicos, y la impresión en papel borrador, entre otras.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

El consumo de agua de IPLAN ha sido de 184 m³ en 2020.

Objetivos marcados para la temática

Se trasladan los objetivos de 2020 a 2021, por haber sido un año con registros muy bajos en todos los consumos por el confinamiento y teletrabajo IPLAN ha fijado una serie de objetivos en el ámbito ambiental para 2021, que son los siguientes: - Papel: 5% reducción de consumo. 80% de la compra de papel reciclado o con certificación FSC. - Agua: 5% reducción de consumo. Además de la utilización de aireadores de alto rendimiento, así como

cisternas de doble accionamiento. - Electricidad: 5% reducción de consumo.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

IPLAN tiene un compromiso con la protección del medioambiente, en este sentido dispone de una Política y de un Sistema de Gestión Integrado que en este ámbito que está basado en la norma ISO 14001.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

En el marco del SIG IPLAN identifica y evalúa los impactos ambientales y establece un sistema para su seguimiento y control.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan auditorías internas de Calidad y Gestión Ambiental, por personal interno, así como las revisiones anuales realizadas por parte Bureau Veritas entidad certificadora.

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Durante 2020 todos los consumos se han visto muy reducidos por la situación de pandemia que ha conllevado confinamiento y teletrabajo. Para 2021 se siguen manteniendo los objetivos planificados en cuanto a la renovación paulatina del parque de vehículos diesel o gasolina por vehículos híbridos, así como la planificación de una reducción de consumos como el eléctrico, el consumo de agua, papel, etc...

Cambio Climático

Tal y como establece en su Política Integrada de Gestión, IPLAN se compromete en el ámbito de medioambiente a controlar las emisiones para prevenir y/o minimizar la contaminación ambiental.

INFORME DE PROGRESO 2020

Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

La organización ha llevado a cabo el cálculo de las emisiones de CO2 de alcance 1 derivadas de la flota de vehículos y de alcance 2 derivadas del consumo de electricidad.

Medidas adoptadas para mitigar el cambio climático - Acción / Proyecto

Se ha adoptado como medida la compra de papel certificado con etiqueta ecológica EU Ecolabel y FSC, así como 100% reciclable, lo que garantiza que procede de bosques y plantaciones bien gestionadas según estándares internacionales de sostenibilidad.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero - Indicador de Seguimiento

Las emisiones equivalentes de CO2 generadas por IPLAN de alcance 1 y alcance 2 en 2020 han sido 196 Tn de CO2 eq.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

En el marco de su compromiso con el medioambiente IPLAN trabaja para hacer un uso racional de los recursos y en la utilización de tecnologías que respeten el medioambiente. En la medida de lo posible, además, la organización adquiere equipos cuya tecnología impliquen un impacto mínimo para el medioambiente.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

IPLAN dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad y seguridad laboral. Este Sistema Integrado de Gestión se apoya en cinco pilares fundamentales uno de ellos es el respeto por el medioambiente basada en la norma ISO 14001.

Formación - Acción / Proyecto

En el Manual del Empleado se recoge una “Guía de Buenas Prácticas Ambientales” para los profesionales de IPLAN. La organización también ofrece recomendaciones específicas acerca de riesgos ambientales que se pueden derivar de la flota de vehículos, como la pérdida de aceite.

Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto

Los residuos generados por parte de IPLAN durante la prestación de sus servicios son segregados en origen y ser gestionados correctamente a través de una empresa de recogida de gestión de residuos para reciclaje. En concreto, los residuos que genera IPLAN durante el desempeño de sus labores son: papel y cartón, plástico, banales, tóner, fluorescentes y pilas y acumuladores.

Movilidad Sostenible

La gestión responsable de los impactos medioambientales es uno de los principios fundamentales de IPLAN, tal y como se establece en el Código de Conducta, así como en la Política del Sistema Integrado de Gestión. En este marco, la organización fomenta la movilidad sostenible y dispone de un 50% de la flota de vehículos híbridos y eléctricos.

Política Ambiental - Política

IPLAN dispone de una Política y un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente, igualdad y seguridad laboral. Este Sistema Integrado de Gestión se apoya en cinco pilares fundamentales uno de ellos es el respeto por el medioambiente basada en la norma ISO 14001. En la Política del Sistema Integrado de Gestión, en el ámbito de protección del medioambiente, IPLAN se compromete además de cumplir con todos los requisitos legales aplicables y los compromisos adquiridos en este sentido a: - Respetar el entorno natural y paisajístico, a la vez que la biodiversidad y patrimonio histórico siempre que se hagan actuaciones exteriores. -

INFORME DE PROGRESO 2020

Aumentar la concienciación de sus empleados y colaborar con clientes y proveedores en lo referente a seguridad y salud en el trabajo y el respeto al medio ambiente.

Flota de vehículos corporativos eléctricos - Acción / Proyecto

La organización dispone de 2 vehículos eléctricos en su flota de vehículos.

Formar o sensibilizar a cerca de la movilidad sostenible - Acción / Proyecto

IPLAN ha sustituido el 50% de los vehículos diésel por vehículos híbridos gasolina/GLP para reducir emisiones. Se fomenta el uso del transporte público siempre que sea posible, así como las reuniones mediante videoconferencia para reducir la movilidad.

Número de empleados/as que utilizan vehículos eléctricos - Indicador de Seguimiento

IPLAN dispone de una flota de 28 vehículos híbridos gasolina/GLP y 2 eléctricos que suponen el 50% del total de vehículos de los que dispone la organización.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 408, 409

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

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

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

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

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

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

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

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

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

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

Indicador GRI: 403

Proveedores

Relación duradera con los proveedores



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

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

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

Indicador GRI: 102-9

Clientes

Fomento de la calidad en la entidad



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

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

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

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

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

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas



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: 102-16, 102-17

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 102-13

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 recursos

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

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales

Cambio Climático



INFORME DE PROGRESO 2020

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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

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 recursos

Indicador GRI: 302-4

Movilidad Sostenible



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

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles



INFORME DE PROGRESO

—
2020

