



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2021

IDP INGENIERIA Y
ARQUITECTURA IBERIA SLU

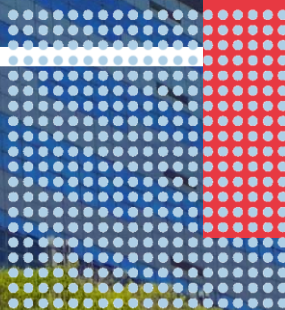


Tabla de Contenidos

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 2021 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 también hemos podido continuar fomentando el teletrabajo y la conciliación familiar.

No podemos obviar el compromiso que tenemos con respecto al medio ambiente. Llevamos tiempo comprometidos con la causa, llevamos a cabo todo tipo de políticas de reciclaje y nos hemos vuelto a certificar en las ISO, algo que para nosotros tiene mucho valor.

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

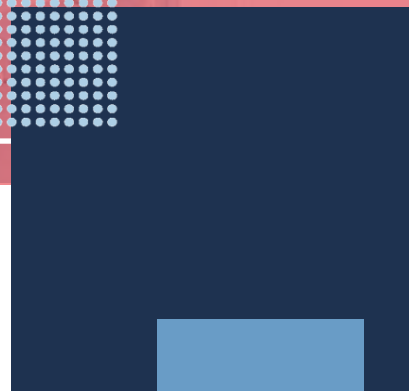
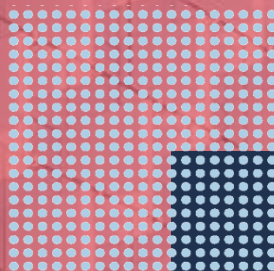
Nuestros objetivos para este nuevo año se basan en generar oportunidades para jóvenes con talento mediante la creación de nuevos planes de carrera y promover la igualdad de género y por supuesto la inclusión.

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

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



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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

INFORME DE PROGRESO 2021

- Los afectados por la actividad de nuestra empresa. - Los que repercuten en nuestras decisiones por su actuación.

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

El Informe de Progreso ha sido definido por los responsables de cada departamento a todos los empleados . - A través de la web del Pacto Mundial. - A través de nuestras redes sociales (web, blog, LinkedIn...) - A través de la web de Naciones Unidas. - Mediante correos electrónicos.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

- Empresas de España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los

asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

- Se han hecho nuevamente reuniones de departamento entre Recursos Humanos, Dirección. - Se han hecho nuevamente 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

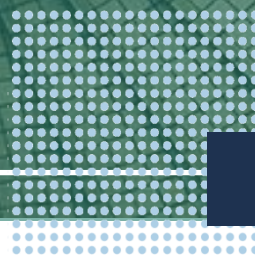
anual

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 2021

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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

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

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

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



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



6

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



7

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

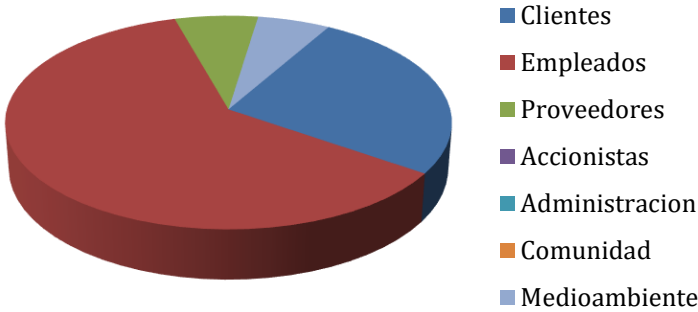
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

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. Se revisa cada día el buzón de correo electrónico 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

INFORME DE PROGRESO 2021

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.

Código Ético / Conducta - Política

IDP está dedicada a combatir cualquier forma de corrupción a nivel mundial. La corrupción está prohibida por convenciones internacionales y normativas nacionales. Los incumplimientos son sancionables con multas y pueden ocasionar un daño irreparable y permanente a los activos y reputación de IDP. Los representantes del GRUPO IDP, en el contexto de una relación de negocios, se abstendrán de solicitar o aceptar cualquier compensación en beneficio propio o de un tercero a cambio de adoptar una decisión injusta en la adquisición de bienes o servicios.

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.

Documentos adjuntos:

[08_PR_DP_Codigo_Conducta_Ed01.pdf](#)

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. Contribuye a la reducción de residuos contaminantes y perjudiciales para el medio ambiente, y apuesta por el uso de recursos de forma sostenible.

Política de Reducción de Consumo - Política

IDP garantiza el uso de recursos de forma sostenible, como por ejemplo un uso eficiente de la energía instalando para ello sistemas de apagado de luces automático. La compañía también vela por una economía circular. IDP ha apostado por la eliminación del plástico, reemplazando los residuos de plástico por otros de materiales biodegradables y reciclables. El consumo de papel de nuestra compañía cada vez es menor ya que apostamos por la digitalización de la documentación y tenemos en cuenta la reducción del gasto de papel. También apostamos por una optimización del uso del agua mediante fuentes distribuidas en la oficina. Además contamos con contenedores para separar los residuos contaminantes tales como bombillas, pilas, raas, .. para llevarlos a un punto limpio de reciclaje.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2021

- Reducción importante del consumo de papel fomentando el uso digital de los archivos y en su defecto, el uso de papel reciclado. El papel que usa la compañía siempre es reciclado, no blanco. Además, tenemos unos contenedores de cartón distribuidos por diferentes zonas de la oficina habilitados para tirar sólo residuos de papel. Esos contenedores los recoge una empresa certificada y acreditada que contribuye con el medio ambiente y los destruye para hacer más papel reciclado. - Aplicación del temporizador de apagado y encendido de luces. - Eliminación del plástico en toda la oficina (vasos y menaje). - Eliminación de las basuras individuales distribuidas por todos los puestos de trabajo, unificando los contenedores de basura en dos únicas zonas de la oficina, con el fin de disminuir el consumo de bolsas de plástico y con el fin de que todo el mundo recicle en los contenedores correspondientes en vez de tirarlo todo junto a una misma basura y sin reciclar. Los contenedores habilitados en las dos zonas de la oficina, separan los residuos de plástico, papel, vidrio y orgánico (reciclaje). - Eliminación de vasos de plástico para beber de la fuente de agua. La compañía a promovido que los empleados tengan botellas de vidrio o aluminio rellenables. Para algunas reuniones con clientes, disponemos de vasos de cartón biodegradables. - También hemos cambiado el

alumbrado de nuestra oficina central, beneficiándonos así de las ventajas de la iluminación LED: ahorro de energía, es más duradera, no se calientan las lámparas, no tarda en encenderse y es ecológica. La difusión de las buenas prácticas la realizamos mediante comunicaciones internas por correo electrónico. También estamos dispuestos a recibir sugerencias en el buzón para contemplarlas, estudiarlas y implantarlas si proceden.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

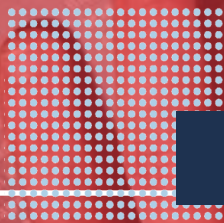
Actualmente, cumplimos con varias ISO y auditorias de forma anual donde se evalúan y se realiza seguimiento de cualquier incidencia posible, haciendo especial hincapié en el tratamiento de nuestros residuos y reducción del impacto que generamos sobre el medio ambiente.

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.

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

INFORME DE PROGRESO 2021

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.

Evaluación de desempeño a empleados/as

En IDP se puesta 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 genero 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

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.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño por sexo y categoría profesional - Indicador de Seguimiento

En el último año, el 57% de los empleados recibieron el salario variable. Se abona el salario variable en función del cumplimiento con los objetivos del trabajador/a y serán diseñados y pactados anualmente entre el director/a y el empleado/a. Antes de que lo reciban, los responsables hablan con los trabajadores que lo van a percibir y les explican el porcentaje que percibirán.

Igualdad de género

En IDP disponemos de un Plan de Igualdad de Género el cual vamos actualizando anualmente. Este año, 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

INFORME DE PROGRESO 2021

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 mujeres 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. Actualmente estamos negociando el Plan de Igualdad con los sindicatos, es un proceso largo pero ya tenemos comisión de los trabajadores.

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

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, por ahora no hemos recibido nada: igualdad@idp.es

Documentos adjuntos: [PROTOCOLO ACOSO.pdf](#)

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 continuar participando en proyectos en colaboración con el departamento de Ensenyament para fomentar y promocionar las oportunidades para jóvenes con talento.

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

Informe de Progreso | 20

INFORME DE PROGRESO 2021

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 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. Una vez finalizado dicho Convenio o formación Dual, IDP suele hacer contrataciones del 90% de los participantes en este programa.

Desarrollo profesional - Herramienta de Seguimiento

Todos los becarios disponen, durante todo el periodo, de un tutor que los guía y los acompaña durante todo el proceso de prácticas. Este tutor es un trabajador de la empresa que se le asigna y son los encargados de evaluar y de hacer seguimiento de su desarrollo profesional en la empresa.

Objetivos marcados para la temática

Promover la oportunidad de promocionar al alumnado en prácticas que ha ido desarrollándose profesionalmente en nuestra compañía.

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. 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.

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

Desde 2020, con la llegada del Covid-19, IDP apostó por el teletrabajo. Actualmente en 2021 hay personal que ya se ha reincorporado al trabajo en oficina pero otros pueden continuar teletrabajando desde casa, promoviendo así que en la oficina no haya mucha concentración de personas y permitiendo que las medidas de protección sean efectivas y seguras. El teletrabajo permite la conciliación familiar permitiendo a los empleados organizar el tiempo de dedicación con la conciliación del cuidado de las familias, de los hijos, de personas dependientes, etc.

Documentos adjuntos:

[PLAN COVID IDP SABADELL V4.pdf](#)
Objetivos marcados para la temática

Permitir al personal que pueda conciliar su vida laboral con su vida personal, tanto en la oficina como en casa.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

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 y de bajo consumo, 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

INFORME DE PROGRESO 2021

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. También se registra para qué proyecto se imprime, de manera que así podemos ver el impacto que ha tenido cada proyecto y cada departamento en la empresa. La finalidad de este sistema es -'. Llevar un control exhaustivo del gasto de papel. - Se ha cambiado el sistema de climatización de la oficina 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 de vidrio o de aluminio para rellenarla. - Aumento de videoconferencias para hacer reuniones. - Iluminación de bajo consumo - Impresoras en blanco y negro y una de ellas a color.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

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

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 de 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 o 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 han sido informados mediante correo electrónico que está toda colgada en el portal del empleado donde pueden revisarla y leerla cada vez que lo requieran.

INFORME DE PROGRESO 2021

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 del trabajo infantil.

Objetivos marcados para la temática

Rechazar el trabajo forzoso y/o infantil, haciendo todas las contrataciones y cooperaciones de talento con personas en su mayoría de edad.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

IDP está dedicada a combatir cualquier forma de corrupción a nivel mundial. La corrupción está prohibida por convenciones internacionales y normativas nacionales. Son de aplicación prohibiciones estatutarias no solo en la actuación entre empresas, sino también en los contactos con políticos o funcionarios públicos. Los incumplimientos son sancionables con multas y pueden ocasionar un daño irreparable y permanente a los activos y reputación del GRUPO IDP.

Código Ético / Conducta - Política

Los representantes del GRUPO IDP, en el contexto de una relación de negocios, se abstendrán de solicitar o aceptar cualquier compensación en beneficio propio o de un tercero a cambio de adoptar una decisión injusta en la adquisición de bienes o servicios.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Los empleados disponen de la Política en su portal del empleado, pueden acceder y obtenerlo en el momento que lo requieran. Cada vez que actualizamos la documentación, avisamos mediante correo electrónico

para aquellos que lo quieran leer o revisar.

Documentos adjuntos:

[08 PR DP Codigo Conducta Ed01.pdf](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

En IDP velamos por la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, este año hemos vuelto a renovar la certificación ISO de Seguridad y Salud en el Trabajo, la 45001. Por otro lado, anualmente 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. De todas maneras, en IDP ofrecemos la posibilidad a todos los empleados de realizar estos exámenes de salud. 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.). Estos EPIs los vamos renovando y reciclando cada año aproximadamente, en función del uso que se les haya dado y de los requerimientos de los empleados que son los que los usan. Llevamos un control y un seguimiento de lo que se les ha entregado y cuando, de la formación que han recibido, cuándo y hasta cuándo está vigente, la caducidad de los reconocimientos médicos para renovarlos antes de que caduquen, etc.

Normativa Vigente - Política

IDP dispone de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la legislación aplicable y otros requisitos en esta materia y basándose en el compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y en el principio de mejora continua de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del desempeño de la SST. La seguridad y salud de los

INFORME DE PROGRESO 2021

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. La Seguridad y Salud en el trabajo es evaluada por nuestro Servicio de Prevención Ajeno de manera anual y nos dan apoyo con la documentación de empresa.

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. Nuestro SPA se encarga de realizar todas las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo de nuestra compañía, nos ayuda a gestionar y programar pruebas médicas y cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

Certificación OHSAS 18001 - Acción / Proyecto

Estuvimos certificados de BS OHSAS 18001:2007 des del 02/08/2018 hasta el 01/08/2021. Actualmente hemos renovado y estamos certificados de ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicha certificación la tenemos des del 13/04/2021 hasta el 12/04/2024.

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 y listado de centros asistenciales para cuando se necesiten. - 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 2021 hemos renovado los certificados en ISO 9001 (Sistemas de gestión de la calidad), ISO 14001 (Sistemas de gestión medioambiental), ISO 45001 (Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) y la ISO 50001 (Sistemas de gestión energética). El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajador 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. Por otro lado, proporciona a IDP información de alto nivel sobre las cuestiones importantes que pueden afectarle, tanto de forma positiva como de forma negativa, y cómo gestionar las responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo hacia nuestros trabajadores.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

En este año 2021 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.

Objetivos marcados para la temática

Disminuir las posibilidades de que hayan riesgos derivados del lugar de trabajo, y apostar por una buena formación e información de los riesgos a los empleados.

Formación al empleado/a

INFORME DE PROGRESO 2021

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 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. Dichas formaciones suelen ocupar un tiempo de dedicación de unas 4 horas. Al personal de oficina se les forma de los riesgos derivados de la oficina y al personal de obra, se les forma de los riesgos derivados en la oficina y de los riesgos derivados de visitas de obra. Nuestro personal técnico de obra hace tareas de asistencia técnica y sus riesgos no son especiales. En caso de que se requiera una formación especial para la ejecución de unos

trabajos, IDP se responsabiliza de formar anteriormente a un trabajador para que tenga en cuenta todos los riesgos y para que esté formado e informado de lo que marca la normativa vigente.

Política de RRHH - Política

Todos los empleados/as de IDP tienen derecho al acceso a la formación gratuita a través de la empresa. Por ello también tenemos un plan de Solicitud de Formación, en el que se detalla cómo proponer a nuestra compañía para realizar un curso o unos estudios relacionados con el puesto de trabajo del empleado.

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

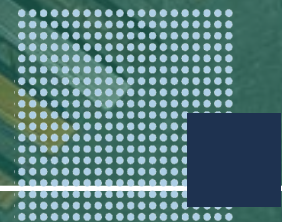
INFORME DE PROGRESO 2021

formación para el empleo.

Documentos adjuntos:
[18 PR DP Formacion.pdf](#)

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

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

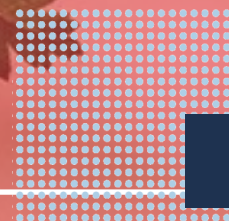
INFORME DE PROGRESO 2021

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



Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Este año en IDP queremos hacer el cálculo, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera nuestra actividad por desplazamientos y viajes. Todas las huellas deben ir acompañadas por un plan de reducción que se revisará de forma previa a su registro.

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

Mediante la agencia de viajes de nuestra compañía, conocemos los datos de emisiones de CO2 de IDP. Estos datos los solicitamos a final de año para evaluar el impacto total anual. Cuando recibimos los datos de dichas emisiones, realizamos el cálculo de la Huella de Carbono.

Documentos adjuntos:

[IDP informe CO2 AERVIO.xlsx](#)

Objetivos marcados para la temática

Disponemos de los datos de emisiones por cada viaje hecho en 2020, necesitamos hacer el cálculo de la Huella de Carbono.

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 para todas las delegaciones de IDP 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. Por otro lado, el residuo de papel lo acumulamos en unos contenedores específicos los cuales se pasan a recoger por una empresa certificada y acreditada para la destrucción y reciclaje de ese papel. Eliminación de cualquier material plástico de consumo diario en todas nuestras delegaciones. Los únicos vasos que disponemos son para las visitas y los clientes, y están hechos de otro material: cartón biodegradable y reciclado.

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 Sillas Material de oficina en buen estado

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía -
Informe de Progreso | 31

INFORME DE PROGRESO 2021

Acción / Proyecto

Disposición de contenedores para la separación de residuos en todas las delegaciones. Estos contenedores solo están en dos zonas / puntos de la oficina, con el fin de no tener muchas papeleras pequeñas distribuidas en la oficina. De esa manera evitamos que haya una bolsa de plástico por basura, sino solo bolsas en los contenedores de esos dos únicos puntos. Por otro lado, en esas dos zonas con los contenedores hay un contenedor por tipo de residuo: vidrio, papel, cartón, orgánico... Colaboración con empresas socialmente

responsables y comprometidas con el medio ambiente que gestionan el reciclaje de raaes, 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. Estos registros luego se muestran en las auditorías que realizamos anualmente.

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

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

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.

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

Indicador GRI: 404-3

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

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

Conciliación familiar y laboral |

INFORME DE PROGRESO 2021

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

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

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

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

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

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

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: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

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

—
2020

