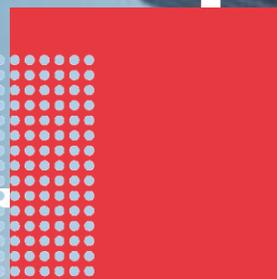




# INFORME DE PROGRESO 2022

IDP INGENIERIA Y  
ARQUITECTURA IBERIA SL



# Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Apreciado/a:

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

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

Durante este 2022 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 continuado fomentando el teletrabajo a tiempo parcial con el fin de seguir velando por la conciliación familiar y personal.

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 la 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 planteamos nuevos retos año tras año con el objetivo de seguir creciendo como organización y seguir aportando valor.

Nuestros objetivos principales como en años anteriores se basan en generar oportunidades para jóvenes con talento mediante la creación de nuevos planes de carrera y promover la igualdad de género y por supuesto la inclusión.

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

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

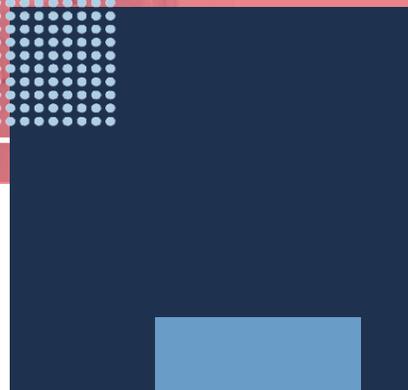
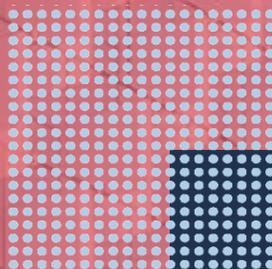


Enrique Blasco  
CEO de Grupo IDP



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

IDP Ingeniería y Arquitectura Iberia SLU

Tipo de empresa

PYME

Dirección

avenida Francesc Macia, 60 3A Planta 8208 Barcelona

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 2022

- 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

- 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

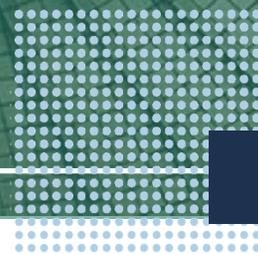
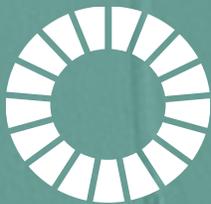
anual

## 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 2022

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.

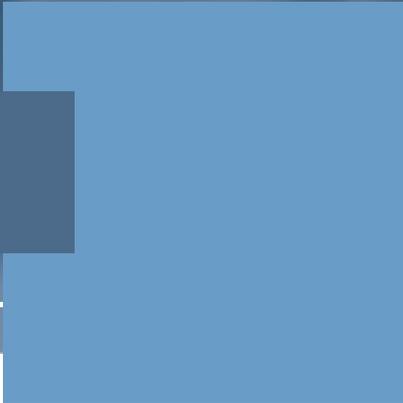
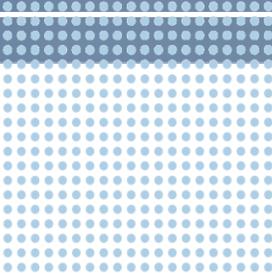
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**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



7

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



8

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

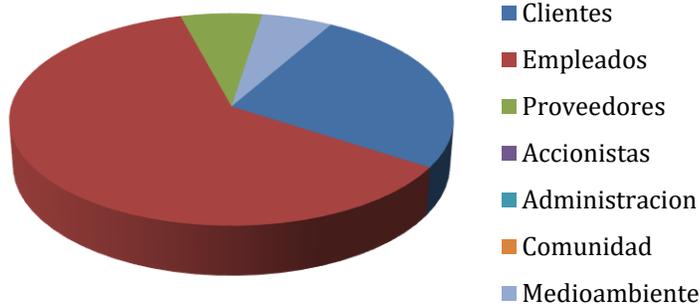
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes



### Información transparente al clientes

IDP se compromete a realizar todos nuestros servicios con total honestidad, integridad, honradez y responsabilidad con independencia del cliente, Delegación, colaborador y cualquier agente interno o externo que participe en nuestro vínculo empresarial, prohibiendo estrictamente el soborno y la corrupción de todo tipo relacionados con la actividad profesional de la empresa. Para tal fin, se ha facilitado un correo electrónico/ buzón de sugerencias mediante nuestra web corporativa para que en caso de detectarse cualquier caso de corrupción pueda denunciarse mediante este canal. Al adoptar voluntariamente principios y procedimientos que garanticen integridad en las relaciones con el sector público, con sus grupos de interés y con los demás sectores del mercado, IDP se compromete en la lucha contra la corrupción, considerándolo como ejemplo para la sociedad. Por ello, proponemos adhesión a códigos de mejores prácticas corporativas, desarrollo de controles internos, procedimientos internos de divulgación de temas relacionados con la corrupción, implementación de canales de denuncia de prácticas corruptas internas..etc

---

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

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

#### Política de Comunicación Interna - Política

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

#### 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 auditorias 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 Código Conducta Ed01.pdf](#)

### 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 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se ha firmado un compromiso para el tratamiento de datos personales y sensibles. Se ha entregado a los trabajadores para que lo lean todo: un Protocolo interno de privacidad de Política TIC, una Política de privacidad para los trabajadores y una Guía Rápida del Protocolo interno de privacidad. Después de leerlo han firmado su recepción para el cumplimiento de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

De cara a las auditorías, revisamos todo y gestionamos

de manera semanal. Se revisa cada día el buzón de correo electrónico activo para detectar posibles incidencias reportadas por nuestros propios empleados. El correo es [lopd@idp.es](mailto:lopd@idp.es)

#### 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. Se lleva un control semanal y esto se reporta al Comité para evaluar la resolución de las incidencias.

#### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta el momento no se han dado.

#### Documentos adjuntos: [Políticas TIC.zip](#) 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.

---

### 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

## INFORME DE PROGRESO 2022

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**

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

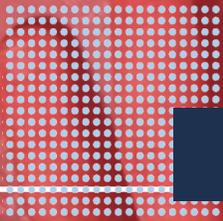
### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

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

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### 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. Elaboramos unos documentos de Objetivos Anuales donde se definen los objetivos individuales para cada año, entendidos éstos como los resultados logrados tras el buen desempeño de las funciones y la adecuada puesta en práctica de las competencias y conocimientos. Cada uno de los objetivos nombrados en los documentos deben detallar: el nombre del objetivo, el responsable de seguimiento y aprobación, el plazo del objetivo, el detalle y el porcentaje sobre el importe total de la retribución variable.

---

#### 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

Con el fin de alcanzar los objetivos acordados y detallados en los documentos de Objetivos Anuales, es necesario que se establezca unas fechas para realizar el seguimiento semestral de éstos y conocer: - En qué punto se encuentra la consecución de cada objetivo. - Qué incidencias se han presentado durante este periodo de tiempo. - Qué acciones correctivas se pueden implementar para redirigir el cumplimiento de cada objetivo. 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 66% 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 y revisando anualmente. Actualmente ya hemos terminado la negociación del Plan de Igualdad con los sindicatos y ya tenemos comisión de los trabajadores. Ha sido aprobado y registrado este 2022. Este año, dado nuestro tipo de empresa, hemos implantado el Comité de Igualdad para dar cumplimiento a todo el marco normativo. Por otro lado, este año también disponemos de un Plan de Acoso. En el portal del empleado es donde los trabajadores podrán encontrar, consultar y descargar todos los documentos, planes y procedimientos de la empresa.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

## INFORME DE PROGRESO 2022

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. IDP se ha comprometido a velar por la diversidad y la igualdad de oportunidades. Nadie será discriminado por razones de sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, religión o visión del mundo y orientación sexual. Se espera de todos los empleado/as que interactúen con los demás de acuerdo con los principios de respeto mutuo, reconociendo el derecho a la intimidad y a la dignidad. No se tolera ninguna discriminación, acoso o insultos.

### Política de RRHH - Política

Desde el área de RRHH y junto con la Dirección de la compañía, se han creado diferentes Políticas que apuestan por la igualdad real con independencia de raza, sexo, género, cultura, etc. En el Plan de Igualdad de IDP se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y 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. También se apuesta por el talento interno, priorizando la promoción de las personas internas, ante la existencia de una vacante. En el Plan de Igualdad hemos establecido 30 medidas de igualdad que tenemos implantadas en la compañía y debemos velar por que se continúen fomentando. Las 30 medidas están clasificadas en 10 categorías: 1. Selección y contratación: medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6. 2. Formación: medidas 7, 8, 9 y 10. 3. Promoción y desarrollo profesional: medidas 11 y 12. 4. Condiciones de trabajo: medidas 13 y 14. 5. Retribuciones: medida 15. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: medidas 16 y 17. 7. Infrarrepresentación femenina: medida 18. 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: medidas 19, 20, 21 y 22. 9. Comunicación interna y externa: medidas 23, 24, 25 y 26. 10. Herramientas de gestión en el ámbito de la igualdad de oportunidades: medidas 27, 28, 29 y 30.

### 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. también se les ha informado mediante correo electrónico de que disponen de este nuevo plan. 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 actualizado 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: [Igualdad de Genero y Acoso.zip](#)

---

## 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 Igualdad 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

## INFORME DE PROGRESO 2022

el talento. Se establece mediante una serie de medidas de igualdad plasmadas en el Plan. Son 30 medidas clasificadas en 10 categorías: 1. Selección y contratación: medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6. 2. Formación: medidas 7, 8, 9 y 10. 3. Promoción y desarrollo profesional: medidas 11 y 12. 4. Condiciones de trabajo: medidas 13 y 14. 5. Retribuciones: medida 15. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: medidas 16 y 17. 7. Infrarrepresentación femenina: medida 18. 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: medidas 19, 20, 21 y 22. 9. Comunicación interna y externa: medidas 23, 24, 25 y 26. 10. Herramientas de gestión en el ámbito de la igualdad de oportunidades: medidas 27, 28, 29 y 30.

### 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.

Documentos adjuntos: [Plan Igualdad idp.pdf](#)

## 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.

### Normativa Vigente - Política

La LISMI es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, por la que todas las empresas españolas o allí establecidas, cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores, deben tener una "cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad" de un 2% de la plantilla, es decir, que este tanto por ciento esté reservado para personas con una discapacidad igual o mayor al 33%.

### 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, Aspaysm...etc.

### Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Cumplimos con el compromiso de mantener el porcentaje mínimo requerido. Este año hemos colaborado con nuevas fundaciones con perfiles con discapacidades.

## INFORME DE PROGRESO 2022

### Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

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

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

Cuatro, 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. Este 2022 hemos aumentado el número de personas con discapacidad respecto el año pasado, y superamos los mínimos establecidos.

---

## 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 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.

## INFORME DE PROGRESO 2022

### 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.

#### Documentos adjuntos:

[Plan Formacion Grupo IDP 2022 2023.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

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

---

## Ambiente laboral

Cada año, des del departamento de Recursos Humanos, preparamos y enviamos una Encuesta de Clima para que los empleados la hagan y a partir de ahí revisamos resultados, posibles mejoras, etc.

---

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Anualmente hacemos Encuesta de Clima Laboral para evaluar los cambios.

#### Documentos adjuntos:

[Protocolo acoso IDP 28 11 2022.pdf](#)

---

## 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. En 2020 con la llegada del Covid-19, facilitamos a los trabajadores la modalidad de teletrabajo desde marzo de 2020 IDP. Esta modalidad permitió que el horario fuera más flexible y que se haya podido permitir a lo largo del año la conciliación familiar. Este año 2022, hemos

implantado el modelo híbrido de teletrabajo parcial (30%) y se han acogido las personas que quieren. Informamos a los empleados por correo electrónico de que disponemos de las herramientas necesarias para poder llevar a cabo la implantación del modelo de trabajo híbrido en todo el Grupo IDP.

---

### 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

En 2020 con la llegada del Covid-19, IDP apostó por el teletrabajo. Actualmente en 2022 hay personal que ya se ha reincorporado al trabajo en oficina pero otros pueden continuar optando al teletrabajando parcial des de 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.

---

## 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

## INFORME DE PROGRESO 2022

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](#)

---

## 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. Hace años empezamos a cambiar hábitos, como dejar de comprar vasos desechables, o no tener basuras por toda la oficina y centralizar los residuos en un punto para reciclar. Este año hemos puesto en práctica nuevas medidas que continúan apostando por una concienciación de la plantilla y para seguir progresando. Hemos regalado a todos los empleados de todas las delegaciones una botella de cristal corporativa del Grupo IDP para que puedan tenerla en la oficina, rellenarla con agua, etc. y así evitar generar residuos de botellas de plástico. Por otro lado, hemos cambiado la energía

de todas las delegaciones porque fomentamos que el cambio climático no empeore y por eso contratamos proveedores de energía verde para el suministro eléctrico.

---

### 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 para disminuir el consumo eléctrico. También fomentamos que el cambio climático no empeore y contratamos proveedores de energía verde para el suministro eléctrico. Finalmente, IDP vela por el uso de botellas de vidrio y por el reciclaje, para disminuir la generación de residuos y centralizarlos en una sola zona de las oficinas.

### 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, cambiando de proveedores de suministro eléctrico para tener energía verde en todas las delegaciones, 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

## INFORME DE PROGRESO 2022

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. - 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. Promovíamos que los empleados traigan su botella de vidrio o de aluminio para rellenarla, pero este año hemos regalado 1 botella de vidrio corporativa a cada empleado. - Aumento de videoconferencias para hacer reuniones. - Iluminación de bajo consumo en todas las delegaciones. - Impresoras en blanco y negro y una de ellas a color. - Se ha cambiado el sistema de climatización de la oficina por uno nuevo y más eficiente. - Se ha cambiado de proveedores de energía en todas las delegaciones, ahora tenemos energía verde. - Existe un sistema de apagado y encendido de luces en las salas de reuniones, se activa de manera manual o con el movimiento.

### **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.

### **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.

### **Documentos adjuntos: [Plan Igualdad idp.pdf](#) 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.

## **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

En IDP velamos por la seguridad y salud de los

## INFORME DE PROGRESO 2022

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 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

## INFORME DE PROGRESO 2022

PRL de la compañía y a su vez auditorías de manera semestral y anual. Este año 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 2022 no hemos tenido ningún accidente laboral.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

No ha habido

### 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.

## Cláusulas contractuales con los empleados

## Formación al empleado/a

IDP apuesta por el desarrollo y retención del talento profesional. Por ello, se distinguen 3 tipos

de potenciales clave en función de cuál disponga el trabajador, tendrá unos beneficios u otros. Estos tres niveles son los empleados High Potencial (HP), los empleados Key People (KP) y, finalmente, los empleados Super Key People (SKP). Porque tienen acceso gratuito a formación bonificada. Tenemos 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. 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

IDP cumple con los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en función del puesto de trabajo. 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. Este año 2022, IDP ha

## INFORME DE PROGRESO 2022

creado un Plan de Formación del Grupo IDP 2022-2023, es de aplicación para todo el Grupo IDP y engloba a la totalidad de su capital humano. Tiene de vigencia hasta el año 2023, pudiéndose prorrogar según las necesidades organizativas y de producción.

### 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 formación para el empleo.

### Documentos adjuntos:

[Plan Formacion Grupo IDP 2022 2023.pdf](#)

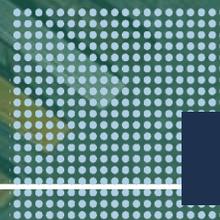
Objetivos marcados para la temática

El objetivo esencial del Plan de Formación 2022-2023 es dotar de acciones formativas a todo nuestro capital humano, con el fin de adquirir conocimientos que les sean necesarios para el desarrollo de sus tareas, para la mejora de las mismas o para la actualización de su conocimiento. Los objetivos específicos que se contemplan son los siguientes: -Mejorar la capacitación, desempeño y desarrollo profesional de las tareas propias del puesto de trabajo. -Proporcionar a los trabajadores/as los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades del Grupo IDP. -Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad del capital humano. -Impulsar nuevos proyectos en la compañía a través de nuestro equipo interno, ofreciendo servicios de calidad adaptada a las necesidades de los clientes. -Lograr un alto índice de satisfacción y motivación del capital humano. - Fomentar una cultura organizativa en todas y cada una de las personas del Grupo IDP. -Dotar de recursos de formación a los familiares directos de nuestra plantilla.

---

# 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 2022

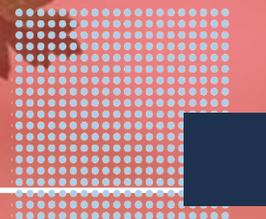
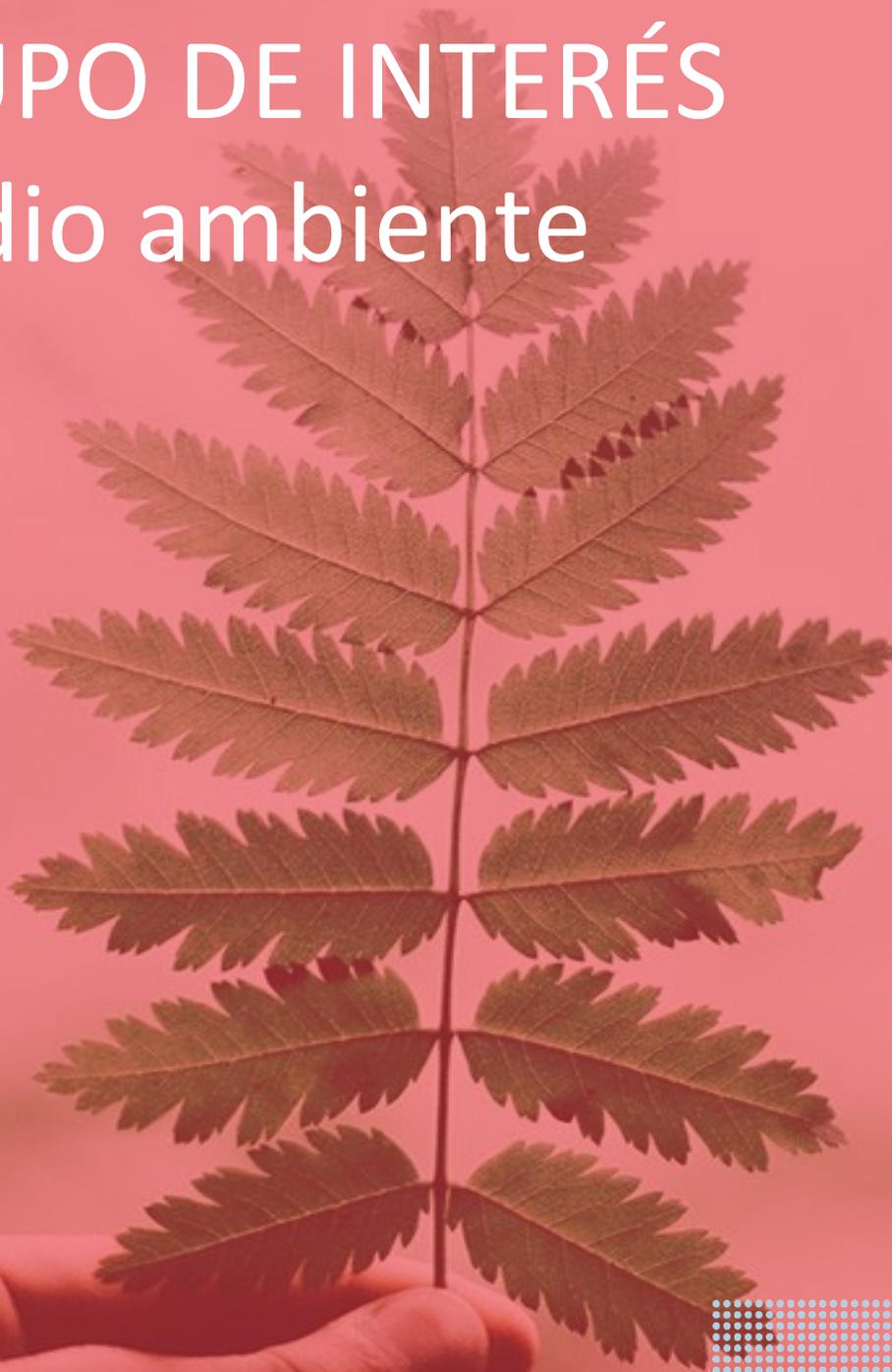
### **Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto**

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

Todos los años en IDP hacemos el cálculo, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera nuestra actividad por desplazamientos (kilometraje) y viajes (en tren y avión). 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 2022 CO2.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Disponemos de los datos de emisiones por cada viaje hecho en 2022, 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 - Acción / Proyecto

## INFORME DE PROGRESO 2022

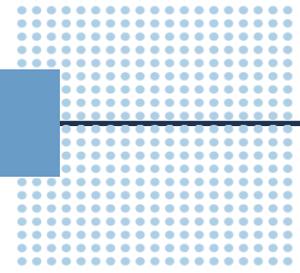
Disposición de contenedores para la separación de residuos en todas las delegaciones. Estos contenedores solo están en dos zonas / puntos de la oficina, con el fin de no tener muchas papeleras pequeñas distribuidas en la oficina. De esa manera evitamos que haya una bolsa de plástico por basura, sino 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 raas, 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

---

### 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

---

### 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

---

### 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

---

## Ambiente laboral |

## INFORME DE PROGRESO 2022

**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

---

### Conciliación familiar y laboral |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### 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:** 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

---

### 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

---

### Cláusulas contractuales con los empleados |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**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: Empleo

---

## 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

---

### 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

---

### 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

---

## 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







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

—  
2022





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.



# IDP INGENIERIA Y ARQUITECTURA IBERIA SL



INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

# Tabla de Contenidos

- 01 | Los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 02 | Compromiso General
- 03 | ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización
- 04 | Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización



# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.

# LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor de compartir principios



# COMPROMISO GENERAL

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 2022 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 continuado fomentando el teletrabajo a tiempo parcial con el fin de seguir velando por la conciliación familiar y personal. 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 planteamos nuevos retos año tras año con el objetivo de seguir creciendo como organización y seguir aportando valor. Nuestros objetivos principales como en años anteriores se basan en generar oportunidades para jóvenes con talento mediante la creación de nuevos planes de carrera y promover la igualdad de género y por supuesto la inclusión.

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

En definitiva, cada acción, cada aportación y/o cada hecho suma, y juntos como empresa podemos hacer grandes cosas.

Creemos en las personas y eso nos ayuda a seguir luchando y mejorando día tras día para hacer de este mundo, un mundo mejor.

Enrique Blasco  
CEO de Grupo IDP



# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN



El Objetivo 1 pretende erradicar la pobreza extrema en todo el mundo, e impulsar el acceso a recursos económicos, servicios básicos y protección social a toda la población. Asimismo, se busca disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad a los desastres económicos, sociales y ambientales e impulsar el crecimiento de los países en desarrollo, a través de la cooperación y la creación de marcos normativos sólidos a nivel nacional, regional e internacional.



El Objetivo 3 pretende reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.



El Objetivo 4 pretende garantizar el acceso a una educación gratuita, equitativa y de calidad para todas las personas, eliminar las disparidades de género en la educación, garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en la adopción de estilos de vida sostenibles y los derechos humanos.



El Objetivo 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.



El Objetivo 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.



El Objetivo 9 pretende conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad para todos, impulsar una nueva industria bajo criterios de sostenibilidad que adopte tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, fomentar la tecnología, la innovación y la investigación y lograr el acceso igualitario a la información y al conocimiento, principalmente a través de internet.



El Objetivo 10 pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos: reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas del planeta, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, impulsando políticas a nivel internacional para mejorar la regulación y el control de los mercados e instituciones financieras y alentando la cooperación al desarrollo.



El Objetivo 12 aspira a cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos. Asimismo, pretende impulsar los estilos de vida sostenibles entre toda la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas.



El Objetivo 13 pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población.



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

## Fin de la pobreza

---

### Acción/Proyecto

#### Banco de alimentos

Este año hemos decidido participar en una nueva campaña promovida por el Banco de Alimentos. El objetivo es coordinar una recogida de alimentos en todas nuestras oficinas y delegaciones para facilitar a los empleados, que así lo deseen, puedan hacer sus aportaciones.

La campaña podemos hacerla de dos maneras diferentes, tal y como nos confirmó el Banco de Alimentos. Puede ser presencial la recogida de alimentos, aunque también existe la posibilidad de hacer la campaña online.

Si la hacemos presencial, el Banco de Alimentos dice que se necesitan alimentos perfectamente empaquetados y etiquetados, que tengan una fecha larga de caducidad o consumo preferente y que no necesiten ni nevera ni congelador para su conservación. El Banco de Alimentos nos coordinará con una entidad benéfica cerca a nuestra sede para que nos lo pasen a recoger. Este año no facilitan cajas por el incremento de costes de los alimentos y prefieren destinar todos los fondos a comprar alimentos.

Si la hacemos online (es la manera que el Banco de Alimentos recomienda) es más ágil, mediática, no comporta ningún coste ni logística y puede estar operativa más tiempo.

Hemos decidido crear la campaña IDP (online), con nuestro logo y una breve presentación invitando a participar. El Banco de Alimentos contará con todo el equipo de IDP para colaborar en la campaña.

### Campaña recogida de juguetes Cruz Roja

Como cada año, desde Cruz Roja Juventud organiza una campaña de recogida de juguetes nuevos, no bélicos y no sexistas para asegurar que todos los niños y niñas tienen acceso al juego.

La Cruz Roja cuenta con todo el equipo de IDP para colaborar en la campaña “*Els seus drets en joc*”.

Esta iniciativa actúa para ayudar a uno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad: **los niñ@s**.

Este proyecto surgió hace más de 25 años para cubrir las necesidades de miles de niños de toda Cataluña con dificultades económicas y en riesgo de exclusión social y apoyar a las familias que no pueden asumir la adquisición de juguetes para sus hijos e hijas. Según datos de la Cruz Roja, en campañas anteriores se consiguió dar asistencia en Cataluña a más 25.000 niños entre 0 y 14 años repartiendo más de 70.000 juguetes.

En IDP nos gustaría seguir contribuyendo con esta campaña repetidamente en el futuro.

## Hambre cero

---

### Acción/Proyecto

#### Banco de alimentos

Este año hemos decidido participar en una nueva campaña promovida por el Banco de Alimentos. El objetivo es coordinar una recogida de alimentos en todas nuestras oficinas y delegaciones para facilitar a los empleados, que así lo deseen, puedan hacer sus

aportaciones.

La campaña podemos hacerla de dos maneras diferentes, tal y como nos confirmó el Banco de Alimentos. Puede ser presencial la regida de alimentos, aunque también existe la posibilidad de hacer la campaña online.

Si la hacemos presencial, el Banco de Alimentos dice que se necesitan alimentos perfectamente empaquetados y etiquetados , que tengan una fecha larga de caducidad o consumo preferente y que no necesiten ni nevera ni congelador para su conservación. El Banco de Alimentos nos coordinará con una entidad benéfica cerca a nuestra sede para que nos lo pasen a recoger. Este año no facilitan cajas por el incremento de costes de los alimentos y prefieren destinar todos los fondos a comprar alimentos .

Si la hacemos online ( es la manera que el Banco de Alimentos recomienda ) es más ágil , mediática , no comporta ningún coste ni logística y puede estar operativa más tiempo .

Hemos decidido crear la campaña IDP (online), con nuestro logo y una breve presentación invitando a participar. El Banco de Alimentos contará con todo el equipo de IDP para colaborar en la campaña.

## Salud y Bienestar

---

### Acción/Proyecto

#### Campaña Donación de Sangre

Este año hemos decidido que participaremos en una

nueva campaña promovida por el Banco de Sangre y Tejidos. El objetivo es informar y coordinar a nuestras delegaciones para facilitar la información necesaria a los empleados que quieran donar.

La campaña que organizará IDP está programada para los primeros meses de 2023, para que no coincida con las vacaciones de Navidad y para que los empleados tengan disponibilidad en caso de que estén interesados.

Haremos recuento de las personas voluntarias que quieran sumarse, por delegación, y les pasaremos un cuestionario. Este cuestionario tiene la finalidad de *buscar la seguridad del donante y del futuro receptor. Un sí a cualquiera de las preguntas no tiene por qué invalidar la donación. El médico valora el cuestionario y decide si se puede hacer la donación. Es necesario que el/la voluntario/a firme el cuestionario a mano en el lugar de donación. Finalmente, IDP coordinará un autocar para ir a uno de los puntos de donación que haya cerca de las oficinas de IDP.*

### SEGURO MÉDICO ADESLAS

Como plan de retribución flexible y, a su vez saludable, se ha llevado a cabo una medida en la que IDP da la posibilidad el acceso de un seguro privado de salud completo + dental con una de las Aseguradoras de referencia, Adeslas. Es un beneficio del que pueden disfrutar todos aquellos empleados que tengan una antigüedad en la compañía superior a 6 meses. La póliza es muy completa y la aseguradora tiene muchos centros médicos distribuidos por el país. Por ello, eso nos da la facilidad de que todos nuestros empleados que quieran disfrutar y que cumplan con la antigüedad mínima, pueden disponer de dicho seguro médico.

### Igualdad de género

### Acción/Proyecto

#### Protocolo de Igualdad y Acoso

En 2022, IDP ha registrado un Plan de Igualdad que ha sido aprobado para toda la plantilla y grupos de interés, favoreciendo en todo momento situaciones de equidad, respeto y garantizando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de acciones positivas evitando así cualquier tipo de discriminación. Especificamos 30 medidas clasificadas en 10 categorías: 1. Selección y contratación: medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6. 2. Formación: medidas 7, 8, 9 y 10. 3. Promoción y desarrollo profesional: medidas 11 y 12. 4. Condiciones de trabajo: medidas 13 y 14. 5. Retribuciones: medida 15. 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: medidas 16 y 17. 7. Infrarrepresentación femenina: medida 18. 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: medidas 19, 20, 21 y 22. 9. Comunicación interna y externa: medidas 23, 24, 25 y 26. 10. Herramientas de gestión en el ámbito de la igualdad de oportunidades: medidas 27, 28, 29 y 30.

Por otro lado, este año 2022, IDP también ha registrado un Protocolo de Actuación en materia de Prevención y tratamiento del Acoso Sexual, por razón de sexo, moral y otras situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de las personas trabajadoras. El objetivo es conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha reforzado la voluntad de la dirección de IDP de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios.

### Acción/Proyecto

#### Proyectos de Saneamiento de Aguas

En el Grupo IDP, entre muchos otros, desarrollamos muchos proyectos en los que se realizan planes de saneamiento en poblados y organizaciones en todo el mundo. El tratamiento de aguas residuales consiste en reaprovechar agua que consumimos para que, una vez purificada de nuevo, pueda servir como agua limpia o, que como mínimo no dañe a la flora y la fauna, debido a los residuos que contienen. Estos proyectos consisten en incorporar una red mallada de agua potable mediante conducciones de fundición dúctil y red separativa de aguas pluviales y residuales, de esta manera se quedan saneadas las aguas.

Por ejemplo, en Méjico se diseñó la instalación de secado térmico de lodo urbano mediante el sistema STC de secado a baja temperatura. El sistema está basado en el secado térmico de fangos (biosólidos) a baja temperatura, cuyo aporte calorífico se realizará mediante un circuito de agua caliente procedente de una instalación de cogeneración basado en turbinas de gas. Este proyecto de Saneamiento de Aguas sirvió a 3.3 millones de personas, contribuyendo al saneamiento del Río Santiago.

En Canarias, se hizo un proyecto que consistió en diseñar una estación desaladora de agua de mar utilizando los últimos avances tecnológicos encaminados tanto a la protección de las membranas de ósmosis inversa como de reducción del consumo energético. El objetivo era que el diseño no tuviera ningún tipo de incidencia en la bioflora y biofauna, por lo que se incluyó un completo estudio de vigilancia medioambiental.

hay nadie en esas salas, las luces permanecen apagadas y ahorrando energía.

## Energía Asequible y no contaminante

---

### Acción/Proyecto

#### Energía verde

Este año IDP ha cambiado la energía consumida en todas nuestras delegaciones. IDP apuesta y fomenta que el cambio climático no empeore. Para ello, una de las recientes medidas tomadas ha sido cambiar y contratar proveedores de energía verde para el suministro eléctrico. La energía verde tiene un papel clave en la transición energética por su bajo impacto ambiental, ayuda a combatir el calentamiento global y es una alternativa a las energías no renovables. La energía verde es una energía limpia, no contaminante, que procede de fuentes renovables al 100%. La energía renovable proviene de recursos inagotables de la naturaleza, y la energía limpia produce muy poca o ninguna contaminación.

#### Impresoras oficina de bajo consumo

En IDP decidimos modificar nuestro material de oficina para que fuera más asequible energéticamente hablando y menos contaminante. Por ello, cambiamos nuestras impresoras por otras de bajo consumo que distribuimos por toda la oficina, tanto en Madrid como en Sabadell. De esta manera pretendemos reducir nuestro impacto energético al máximo. Por otro lado, también intentamos reducir el gasto de papel y a reciclar el que todavía se puede. Otra medida que hemos tomado son las luces con detección de movimiento de todas las salas de nuestras oficinas y de el office (zona de comedor). De esta forma, si no

## Trabajo decente y crecimiento económico

---

### Acción/Proyecto

#### Productividad económica

El Grupo IDP se ha decidido a invertir un 4,2 % de la facturación anual en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). Con esto, IDP tiene la finalidad de conseguir productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. Consideramos la inversión en I+D+i como un pilar estratégico.

Otorgamos al I+D+i la misión de transformar nuestros servicios y procesos para aportar valor diferencial a nuestros clientes y la sociedad. Para ello, buscamos participar en grandes proyectos innovadores con partners punteros en tecnología y alrededor del mundo.

Por otro lado, hemos logrado el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.

Este último año y dada la situación actual, hemos protegido los derechos laborales y promovido un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. Por ello, hemos realizado una formación global a toda la plantilla de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado con el COVID-19 y también, con el Teletrabajo.

Por otro lado, ya que hemos adoptado la modalidad de teletrabajo como alternativa al trabajo presencial, IDP ha elaborado dos Planes de Contingencia. Uno de

ellos, para la situación de emergencia que pasamos, y el otro para el retorno a la oficina. Actualmente mantenemos el teletrabajo para la mayoría de los puestos de trabajo e intentamos reducir las visitas y las reuniones. Queremos promover las videollamadas, pero puestos como Recepción y los Socios acuden a la delegación principal, por ello se redactó un Plan de Contingencia en oficinas. En la oficina están implementadas todas las medidas preventivas que se llevan a cabo diariamente.

- Disponer de datos reales con los que crear cuadros de mando y alertas para la toma de decisiones, además de implementar algoritmos de AI para simulación y predicción.
  - Disponer de modelos del activo en realidad virtual y realidad aumentada, bien para divulgación, así como para formación en operación y seguridad.
  - Reducción de los costes de operación y, por lo tanto, mejora del Ebitda.
  - Seguimiento de los procesos a tiempo real y acceso remoto para una mejor identificación y resolución de incidencias.
- El Digital Twin nos permite hacer infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad en nuestros proyectos.

## Industria, Innovación e infraestructura

---

### Acción/Proyecto

#### Digital Twin de IDP

El Digital Twin es una oportunidad para reinventar la gestión y tratamiento de los residuos. Es una representación fiel de un activo físico, a nivel de datos y geometría, que incorpora los datos del comportamiento real del activo a partir de la información de sensores y diferentes bases de datos de operación y mantenimiento, capaz de integrar y digitalizar así toda la cadena de valor. Esta perfecta copia digital permite realizar simulaciones, pruebas y optimizaciones en un entorno completamente virtual y, por lo tanto, permite una gestión más eficaz de dichos activos. Algunos de los beneficios que obtenemos con la construcción del Gemelo Digital para la gestión y tratamiento de los residuos son los siguientes:

- Interoperabilidad de los datos con su geometría (georreferenciando todos los datos)
- Digitalización de todos los procesos y, por tanto, integridad de toda la información del activo, desde diseño y construcción, hasta operación.

### Productividad económica

El Grupo IDP se ha decidido a invertir un 4,2 % de la facturación anual en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). Con esto, IDP tiene la finalidad de conseguir productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. Consideramos la inversión en I+D+i como un pilar estratégico.

Otorgamos al I+D+i la misión de transformar nuestros servicios y procesos para aportar valor diferencial a nuestros clientes y la sociedad. Para ello, buscamos participar en grandes proyectos innovadores con partners punteros en tecnología y alrededor del mundo.

Por otro lado, hemos logrado el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.

Este último año y dada la situación actual, hemos protegido los derechos laborales y promovido un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. Por ello, hemos realizado una formación global a toda la plantilla de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionado con el COVID-19 y también, con el Teletrabajo.

Por otro lado, ya que hemos adoptado la modalidad de teletrabajo como alternativa al trabajo presencial, IDP ha elaborado dos Planes de Contingencia. Uno de

ellos, para la situación de emergencia que pasamos, y el otro para el retorno a la oficina. Actualmente mantenemos el teletrabajo para la mayoría de los puestos de trabajo e intentamos reducir las visitas y las reuniones. Queremos promover las videollamadas, pero puestos como Recepción y los Socios acuden a la delegación principal, por ello se redactó un Plan de Contingencia en oficinas. En la oficina están implementadas todas las medidas preventivas que se llevan a cabo diariamente.

## Reducción de las desigualdades

---

### Acción/Proyecto

#### Sin discriminaciones

Podemos definir la inclusión social como un *proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que viven*. En IDP pretendemos promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. En IDP tenemos un protocolo que garantiza la igualdad de oportunidades y reduce la desigualdad de resultados. También queremos facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, regular y responsable de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

### Protocolo de Igualdad y Acoso

En 2022, IDP ha registrado un Plan de Igualdad que ha sido aprobado para toda la plantilla y grupos de interés, favoreciendo en todo momento situaciones de equidad, respeto y garantizando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de acciones positivas evitando así cualquier tipo de discriminación. Especificamos 30 medidas clasificadas en 10 categorías: 1. Selección y contratación: medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6. 2. Formación: medidas 7, 8, 9 y 10. 3. Promoción y desarrollo profesional: medidas 11 y 12. 4. Condiciones de trabajo: medidas 13 y 14. 5. Retribuciones: medida 15. 6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: medidas 16 y 17. 7. Infrarrepresentación femenina: medida 18. 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: medidas 19, 20, 21 y 22. 9. Comunicación interna y externa: medidas 23, 24, 25 y 26. 10. Herramientas de gestión en el ámbito de la igualdad de oportunidades: medidas 27, 28, 29 y 30.

Por otro lado, este año 2022, IDP también ha registrado un Protocolo de Actuación en materia de Prevención y tratamiento del Acoso Sexual, por razón de sexo, moral y otras situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de las personas trabajadoras. El objetivo es conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha reforzado la voluntad de la dirección de IDP de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios.

## Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

## Acción/Proyecto

### Cálculo Huella Carbono

Des de hace unos años, IDP se dedica a hacer el cálculo de la Huella de Carbono, es decir, IDP calcula la huella de CO2 que representa el volumen total de gases de efecto invernadero (GEI) que produce la actividad económica y cotidiana de nuestra empresa.

El cálculo lo hacemos con los datos que nos proporciona la agencia de viajes que tenemos contratada para los desplazamientos de IDP, de cualquiera de sus oficinas.

El cálculo se realiza con Excel y incluyen tanto los viajes ferroviarios como lo aéreos.

Por otro lado, en el Excel se indica el consumo energético kw/h por pasajero y/o su factor de conversión.

Finalmente, en el Excel se indican los kgs de fuel por pasajero.

Su cálculo permite reducir y optimizar el consumo de energía, cambiar los hábitos de consumo, y así minimizar nuestro impacto en el planeta.

La manera de calcular la Huella de CO2 es fácil, el resultado se obtiene multiplicando el dato de consumo (actividad) por su correspondiente factor de emisión en función del tipo de combustible o gas usado.

### OFICINAS SOSTENIBLES Y SEGURAS

El acceso a nuestras oficinas es completamente seguro, ya que cuentan con todos los PCI y las señalizaciones de emergencia correspondientes. Todos los proyectos que desarrolla IDP, como por ejemplo de infraestructuras y edificación, también son seguros y respectivos con el medio ambiente. No ostante, queremos redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo, por ello a lo largo de este año hemos hecho reuniones para contribuir con ideas para

ayudar al planeta. Algunos de las acciones más destacadas y populares de estas reuniones son la forestación plantando arboles, comprar globos de plantado con semillas para replantar más arboles o hacer un taller de lápices de madera con semillas para plantarlos en Children´s Day, campaña pensada para retomarla en 2023. Durante unos años se dejó de hacer esa campaña pensada para los más pequeños.

## Producción y Consumo Responsable

---

### Acción/Proyecto

#### Concienciación de reciclaje y uso de materiales respetuosos con el medio ambiente

Año tras año, desde IDP, pretendemos ir ampliando mejoras para el medio ambiente. Por ello, hemos creado un procedimiento de concienciación de reciclaje y uso de materiales respetuosos con el medio ambiente. En este procedimiento especificamos cómo y con qué medidas hacemos las mejoras.

El fin es conseguir un entorno laboral productivo, respetuoso, digno y concienciado para todos y cada uno de sus integrantes.

Aunque llevamos tiempo comprometidos con la causa, este año hemos establecido nuevas medidas:

- Control de inventarios o seguimiento de materias, residuos y emisiones: control en compras, mejora de localización en almacén, seguimiento de la caducidad, etc.
- Limpieza, en el sitio de trabajo.
- Gestión de residuos (toners, papel, pilas,

iluminación...)

- Medidas de eficiencia energética: sistema automático para control de luz
- Difusión en redes sociales de la compañía: Newsletter, Web
- Busca de proveedores verdes: toda la fruta de IDP ecológica
- Reciclaje, disponemos de contenedores en cada punta de la oficina para el papel. En el office están centralizadas las basuras y disponemos de contenedores para el plástico, cartón, y orgánica.
- Uso de papel reciclado haciendo una apuesta tecnológica y digitalizando documentos.

Además, nos certificamos anualmente de ISO.

## Acción por el clima

---

### Acción/Proyecto

#### Cálculo Huella Carbono

Des de hace unos años, IDP se dedica a hacer el cálculo de la Huella de Carbono, es decir, IDP calcula la huella de CO2 que representa el volumen total de gases de efecto invernadero (GEI) que produce la actividad económica y cotidiana de nuestra empresa.

El cálculo lo hacemos con los datos que nos proporciona la agencia de viajes que tenemos contratada para los desplazamientos de IDP, de cualquiera de sus oficinas.

El cálculo se realiza con Excel y incluyen tanto los viajes ferroviarios como lo aéreos. Por otro lado, en el Excel se indica el consumo

energético kw/h por pasajero y/o su factor de conversión.

Finalmente, en el Excel se indican los kgs de fuel por pasajero.

Su cálculo permite reducir y optimizar el consumo de energía, cambiar los hábitos de consumo, y así minimizar nuestro impacto en el planeta.

La manera de calcular la Huella de CO2 es fácil, el resultado se obtiene multiplicando el dato de consumo (actividad) por su correspondiente factor de emisión en función del tipo de combustible o gas usado.

### Energía verde

Este año IDP ha cambiado la energía consumida en todas nuestras delegaciones. IDP apuesta y fomenta que el cambio climático no empeore. Para ello, una de las recientes medidas tomadas ha sido cambiar y contratar proveedores de energía verde para el suministro eléctrico. La energía verde tiene un papel clave en la transición energética por su bajo impacto ambiental, ayuda a combatir el calentamiento global y es una alternativa a las energías no renovables. La energía verde es una energía limpia, no contaminante, que procede de fuentes renovables al 100%. La energía renovable proviene de recursos inagotables de la naturaleza, y la energía limpia produce muy poca o ninguna contaminación.

### Concienciación de reciclaje y uso de materiales respetuosos con el medio ambiente

Año tras año, desde IDP, pretendemos ir ampliando mejoras para el medio ambiente. Por ello, hemos creado un procedimiento de concienciación de reciclaje y uso de materiales respetuosos con el medio ambiente. En este procedimiento especificamos cómo y con qué medidas hacemos las mejoras.

El fin es conseguir un entorno laboral productivo, respetuoso, digno y concienciado para todos y cada uno de sus integrantes.

Aunque llevamos tiempo comprometidos con la causa, este año hemos establecido nuevas medidas:

- Control de inventarios o seguimiento de materias, residuos y emisiones: control en compras, mejora de localización en almacén, seguimiento de la caducidad, etc.
- Limpieza, en el sitio de trabajo.
- Gestión de residuos (toners, papel, pilas, iluminación...)
- Medidas de eficiencia energética: sistema automático para control de luz
- Difusión en redes sociales de la compañía: Newsletter, Web
- Busca de proveedores verdes: toda la fruta de IDP ecológica
- Reciclaje, disponemos de contenedores en cada punta de la oficina para el papel. En el office están centralizadas las basuras y disponemos de contenedores para el plástico, cartón, y orgánica.
- Uso de papel reciclado haciendo una apuesta tecnológica y digitalizando documentos.

Además, nos certificamos anualmente de ISO.

## Paz, Justicia e instituciones sólidas

---

## Formación/Sensibilización

### Sensibilización de políticas de igualdad y corrupción

IDP quiere promover su sociedad a una empresa justa, pacífica e inclusiva. En 2023 desarrollaremos formaciones y talleres para nuestros empleados para cumplir con las medidas de prevención.

Por otro lado, el departamento de márketing ha dedicado cada mes de este 2022 a enviar Newsletters, mails que llegan a una lista global corporativa englobando nuestras sedes y sensibilizando virtualmente. Por ejemplo, el 8M se mandó con un artículo sobre el techo de cristal.

Estamos preparando un Plan de Lucha contra la Corrupción y el objetivo es implantarlo el año que viene.

Este año, hemos pagado impuestos:

IVAIRPF	Seg.Social	IS	1.674.134,84	1.190.125,25	2.003.213,17	99.376,57	33.329,98	19.843,40	18.182,97	28.998,72	1.707.464,82	1.209.968,65	2.021.396,14	128.375,29
---------	------------	----	--------------	--------------	--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------	------------

E IDP ha contado con estas subvenciones ganadas: Project 101079961 — AEGIR EUROPEAN CLIMATE, INFRASTRUCTURE AND ENVIRONMENT EXECUTIVE AGENCY (CINEA) Project 101058541 — DigiChecks EUROPEAN HEALTH AND DIGITAL EXECUTIVE AGENCY (HADEA) ACE038/21/000006 Smart Digital Twins ACCIO





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.



**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

