



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Hidrocolor, S.L.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



Hidrocolor, S.L.  
Avda. Mogent, 78  
Poligon Industrial El Mogent  
08450 Linars del Vallès (Barcelona)  
Tel. 93 842 70 33 – Fax 93 841 20 34  
E-mail: hidrocolor@hidrocolor.com

Página 1 de 2

### GLOBAL COMPACT

*Organización Mundial de Naciones Unidas*

Linars del Vallès a 19 de Septiembre de 2012

Pese a la grave situación que está padeciendo nuestra empresa debido a la larga crisis de nuestro sector (textil), sumamente agravada por la crisis financiera que está padeciendo nuestro país, con todos los problemas que ello supone para nuestra organización. Un año más Hidrocolor, S.L. hace público el Informe Anual de Progreso, renovando como en años anteriores, el compromiso del respeto a los Diez Principios del Pacto Mundial.

Tal como hemos apuntado en el párrafo anterior la grave situación de crisis ha puesto en grave riesgo la viabilidad de nuestra empresa, por ello, la Dirección de la misma entre otras muchas que ya venía aplicando se activaron dos políticas de gestión estratégica.

#### 1-. Fusión de la empresa Patrimonial con la Industrial.

Desde el principio de su fundación la Industrial Hidrocolor, S.L. siempre ha estado bajo el paraguas de la Mercantil Mogent, .S.L. (siendo los mismos accionistas en ambas sociedades). Para lograr tener más fuerza negociadora frente a las gestiones bancarias, se decidió realizar una fusión por absorción. Por ello, la Mercantil Mogent, S.L. (con NIF. B-08301624) absorbió el 100% de la Industrial Hidrocolor, S.L. (con NIF. B-08432528). En el mismo proceso de fusión Mogent, S.L. cambió su nombre comercial por el de Hidrocolor.S.L. de tal manera que, si bien existe un cambio de NIF, esto no ha afectado al equipo humano en ningún aspecto, ya que se han respetado las condiciones económicas y laborales, así como siguen vigentes todas las políticas de gestión de los Diez Principios del Pacto Mundial.



WE SUPPORT



Hidrocolor, S.L.  
Avda. Mogent, 78  
Poligon Industrial El Mogent  
08450 Llinars del Vallès (Barcelona)  
Tel. 93 842 70 33 – Fax 93 841 20 34  
E-mail: hidrocolor@hidrocolor.com

Página 2 de 2

## 2-. Expediente de Extinción de 11 Contratos de Trabajo.

Tal y como hemos comentado anteriormente, la grave situación de crisis ha llevado a la Dirección de Hidrocolor, S.L. a tomar la grave y difícil decisión de activar un Expediente de Extinción de 11 contratos de trabajo, como solución extrema para poder dar viabilidad a nuestra organización, adecuándola plantilla a la situación real de mercado.

A pesar de la difícil situación que está atravesando nuestra empresa la Dirección mediante estas líneas quiere expresar que seguirá aplicando las políticas de responsabilidad social y compromiso, tanto en lo que afecta a toda nuestra actividad como en todo el entorno social. Para ello uno de los objetivos previstos para el 2012 dentro de Principio-6, es la contratación de un estudiante en prácticas mediante Contrato Universidad-Empresa, para que de soporte al Departamento de Medio Ambiente.

HIDROCOLOR, S.L. asume, un año más, el compromiso firme de respeto a los Derechos Humanos, apostando por la implantación de políticas que aseguren la responsabilidad social en todas y cada una de nuestras acciones.

Atentamente,  
HIDROCOLOR, S.L.

Josep Moré i Pruna  
Dirección





## Información general

### Perfil de la entidad: Hidrocolor, S.L.

- *Dirección:* Avda. Mogent, 78 - Pol. Ind. El Mogent
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Josep Moré i Pruna, Dirección
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2002
- *Número de empleados:* 38
- *Sector:* Textil, lencería, artículos de lujo y calzado
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Tintura y acabados de género de punto
- *Ventas / Ingresos:* 2.669.148
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 0
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administraciones Públicas
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Aquellos grupos determinantes y condicionantes en el desarrollo de nuestro proyecto empresarial
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se seleccionan aquellas actuaciones que suponen cambios importantes en el si de la organización y aquellas que comportan beneficios o mejoras en nuestro entorno más próximo
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de ASEPM e internamente, mediante la intranet de la empresa
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguna
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Mediante un sistema de mejora continua implantado en la empresa, desde donde se canalizan todas las sugerencias y propuestas de mejora; tanto internas como externas



- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva está formada por 3 socios. Desde la Junta se establecen las decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios. Los máximos órganos de gobierno de la empresa ocupan también un cargo ejecutivo.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

### **Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No

### **Más información**

- *Notas:* Adjuntamos Carta de Presentación de la Empresa Hidrocolor S.L
- *Documento adjunto:* 10719\_8108102012114225.pdf
- *Dirección web:* <http://www.hidrocolor.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Sector Textil, Competencia
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 10 de octubre de 2012
- *Responsable:* Josep Moré i Pruna
- *Tipo de informe:* A



## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



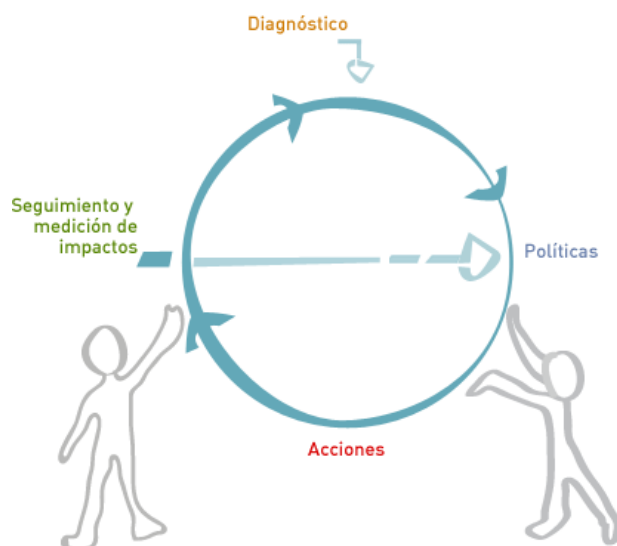
### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Operando en un entorno de grandes cambios a nivel político-legal, Hidrocolor ha de garantizar no ser cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos en toda su cadena de suministros y distribución, así como en sus actividades propias. Para ello, la empresa desde sus diferentes áreas de trabajo establece el seguimiento y control sobre las novedades legislativas que pueden afectar a nuestras actividades, en relación a aspectos como: la contratación del personal, la normativa de prevención de riesgos laborales, la protección de datos personales, la gestión medioambiental, los requisitos de seguridad y salud que deben cumplir materias primas y productos auxiliares, etc. Este seguimiento y control es posible gracias a la adhesión de entidades como: TEXFOR, PIMEC, CECOT, Cámara de Comercio etc. que alertan y dan apoyo, de las nuevas normativas que la empresa debe de seguir en los distintos ámbitos de la gestión empresarial.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Dejando constancia de que todas las actividades que Hidrocolor, S.L. lleva a cabo se desarrollan de acuerdo con la legalidad vigente en España, y de que todos los trabajadores y colaboradores de la empresa son tratados



con dignidad y son retribuidos de manera justa y equitativa, entendemos que Hidrocolor, S.L. ha implantado al 100% las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa de la compañía.

Merece la pena remarcar que, esta política de funcionamiento interno, se hace extensiva al trato y las relaciones que se establecen con proveedores y clientes.

La empresa dispone de una política de gestión que engloba distintos ámbitos de actuación, desde la más estricta producción hasta ámbitos de gestión empresarial y valores añadidos. Esta política es publicada y es ampliamente conocida y compartida por todos nuestros colaboradores.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

[Descargar el documento adjunto](#)



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Desde la Dirección de la empresa favorecemos la comunicación con los distintos grupos de interés para asegurar el cumplimiento de la legislación y mejorar las relaciones laborales y personales.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Hidrocolor, S.L. dispone de procedimientos que garantizan el seguimiento de los Derechos Humanos como son, las reuniones periódicas con los miembros del Comité de Empresa, los comunicados públicos periódicos sobre informaciones relativas a los niveles de producción, el estado de las propuestas de mejora, de las acciones correctivas y preventivas, conclusiones de las reuniones trimestrales ordinarias del Comité de Seguridad y Salud, etc. De todas las reuniones internas y externas se elaboran actas resumen de los contenidos tratados y comunicados resumen de contenido y/o conclusiones. Estas informaciones son publicadas en el tablón de anuncios de la empresa para que puedan ser consultadas por todo el personal.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, al igual que en el año anterior Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, potenciando con transparencia, herramientas de control interno como son las acciones correctivas y preventivas y las propuestas de mejora.

[Descargar el documento adjunto](#)





Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)



*Respuesta:* 100 %



*Implantación:* Todos los empleados de Hidrocolor, S.L. conocen los principios éticos por los que se rige la organización y a todos les han sido comunicadas las políticas internas que definen la filosofía de trabajo de la empresa. Igualmente, en distintas áreas de nuestras instalaciones se han hecho públicas dichas políticas de gestión internas, de manera que todo aquel que nos visita conoce la sistemática de trabajo de Hidrocolor, S.L. y los valores de nuestra empresa.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		
Empleados	Otros		
Proveedores	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión		Seguir trabajando en la misma línea
Empleados	Políticas internas de gestión		Seguir trabajando en la misma línea
Proveedores	Políticas internas de gestión		Seguir trabajando en la misma línea

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Mejorar canales comunicación
Empleados	No tenemos acción concreta		Mejorar canales comunicación
Proveedores	No tenemos acción concreta		Mejorar canales comunicación



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros	😊	Mejorar metodología seguimiento
Empleados	Buzón de sugerencias		Mejorar metodología seguimiento
	Otros		
	Procedimiento de gestión de incidencias		
Proveedores	Otros		Mejorar metodología seguimiento

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. mediante una serie de procedimientos solicita, antes de cualquier relación en la cadena de suministro, una serie de garantía de cumplimiento de la legislación vigente a sus proveedores y subcontratas, ejerciendo un control exhaustivo en la supervisión del cumplimiento de determinados preceptos legales por parte de proveedores y subcontratas. La empresa, no dispone de una clasificación de su cadena de suministro y tampoco se establecen mecanismos que favorezcan a aquellos que disponen de certificaciones.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. mediante una serie de procedimientos solicita, antes de cualquier relación comercial una serie de garantía de cumplimiento de la legislación vigente a sus proveedores y subcontratas, ejerciendo un control exhaustivo en la supervisión del cumplimiento de determinados preceptos legales por parte de los proveedores de productos y servicios.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. no desarrolla su actividad fuera del territorio español y tampoco se abastece, directamente, de productos o materias primas de proveedores con sede en países en vías de desarrollo, si bien es cierto que algunas de las compañías que suministran a nuestra empresa pertenecen a grandes grupos multinacionales con una fuerte y cada vez mayor política de globalización de mercados. En este sentido, nuestra empresa ejerce un control exhaustivo en la supervisión del cumplimiento de determinados preceptos legales por parte de proveedores y subcontratas. Este control se lleva a cabo con carácter anual, o en el caso de colaboraciones puntuales, antes de iniciar las relaciones comerciales o contractuales. El control consiste en la verificación de que existan contratos laborales legales, que la empresa cumpla con sus obligaciones tributarias y de cotizaciones a la seguridad social, que todas ellas velen por la seguridad y salud de sus empleados y que les faciliten los medios de trabajo y la formación necesaria para que así sea. En nuestra empresa existe además un sistema para el control específico del desarrollo de actividades de riesgo. Este sistema consiste en el establecimiento de permisos de trabajo y el desarrollo de órdenes de trabajo integradas, así como la designación de Trabajadores Designados.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)



*Respuesta:* 50 %



*Implantación:* Aproximadamente un 50% de los proveedores disponen de una certificación. Para el periodo 2011 se desconoce el número de proveedores que disponen de certificaciones específicas en relación a la protección de los Derechos Humanos pero se puede aproximar que, al trabajar mayoritariamente con PYME, el porcentaje de empresas que dispongan de este tipo de certificación será bajo, limitándose a grandes grupos multinacionales.


*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros Procedimiento de compras		Establecer política para relación comercial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Verificar cumplimiento DH

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

**Leyenda:**  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora





## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Hidrocolor, S.L., dentro del sistema de gestión firmemente implantado en la organización, dispone de un procedimiento que regula las comunicaciones internas y externas y establece los canales de comunicación adecuados y suficientes para garantizar que se cumplan los principios de información, consulta y participación del personal. Además, la empresa dispone de un procedimiento que permite la gestión de las no conformidades, mediante la puesta en marcha de acciones correctivas y preventivas. Estas acciones derivan del seguimiento de evaluaciones periódicas, de las propuestas de mejora que hacen los propios trabajadores, de averías o deficiencias comunicadas a través de los albaranes internos de comunicación, etc. La solución propuesta en las acciones es consensuada por todos los implicados, a través de grupos de mejora. Igualmente, el estado de las acciones, al igual que el de las propuestas de mejora, se publica periódicamente en el tablón de anuncios para que toda la organización conozca el estado de las mismas.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de comunicación, información y transparencia, apostando por la mejora continua mediante un ágil y perseverante tratamiento de las acciones correctivas y preventivas y las propuestas de mejora, en las que participa todo el personal de la empresa.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor, S.L., dentro del sistema de gestión firmemente implantado en la organización, dispone de un procedimiento que regula las comunicaciones internas y externas, establece los canales de comunicación adecuados y suficientes para garantizar que se cumplan los principios de información, consulta y participación del personal. Las negociaciones que afectan a cambios en la organización interna, se tramitan a través de los representantes legales de los trabajadores o bien mediante reuniones con todo el personal de la empresa y, en algunos casos, sometiendo a voto las distintas opciones propuestas.



Los procedimientos de negociación, información y consulta establecen diversos canales de comunicación internos: albaranes de comunicación, informes de comunicación internos, actas de reunión, etc.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea comunicación, información y transparencia.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el año 2011, se celebraron nuevamente Elecciones Sindicales: El personal pudo votar libremente a tres Delegados de Personal, pertenecientes a las organizaciones Sindicales de CCOO y UGT. En el año 2011, debido a la grave situación de crisis y para dar viabilidad de continuación a nuestra empresa, adecuando la plantilla a las necesidades reales del mercado, la Dirección tuvo que tomar la difícil y desagradable decisión de activar y ejecutar un Expediente de Extinción de 11 Contrataros de Trabajo. Para ello, se realizó previamente una comunicación a los Representantes Legales, seguida de una reunión de la Dirección con todo el personal, donde se explico ampliamente la situación de la empresa y el plan de viabilidad. Posteriormente con todo el personal ya informado, se iniciaron las negociaciones con los Representantes Legales de los Trabajadores para llevar a buen fin el mencionado expediente. A parte de los acuerdos económicos la Dirección de Hidrocolor, S.L. mantiene un compromiso escrito, mediante el cual el personal despedido tiene preferencia de inserción frente a un posible personal externo en la empresa, si el mercado se vuelve a reactivar.

**Objetivos:** El objetivo principal de Hidrocolor, S.L. para el 2012, es salir de esta grave situación de crisis, y si esto fuera posible, la reinserción del máximo número de trabajadores incluidos en el Expediente de Extinción de Contratos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Además de las reuniones periódicas que mantiene la Dirección con los Delegados de Personal, donde se tratan con la máxima transparencia, todos lo temas que son de interés tanto para la empresa como para el propio equipo humano. Hidrocolor, S.L., dentro del sistema de gestión firmemente implantado en la organización, dispone de un procedimiento que favorece la participación del personal de la empresa en distintos ámbitos de la gestión empresarial. A través de las propuestas de mejora, los empleados de Hidrocolor, S.L. hacen llegar a la dirección de la empresa sus

posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas. Este canal de comunicación, puesto en marcha como una herramienta más para favorecer la mejora continua y la participación de toda la plantilla, complementa a una política de proximidad y poca jerarquía en el organigrama de la organización.

La empresa también dispone de un buzón de sugerencias donde el personal pueden depositar por escrito impresiones, opiniones, ideas de mejora, quejas, etc. Semanalmente el buzón se abre y se gestiona la respuesta a las solicitudes de los interesados. Las respuestas a estas, dependiendo del tipo de solicitud, se realizan de forma personal o de forma colectiva través del tablón de anuncios.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea comunicación, información y transparencia, apostando por la mejora continua mediante un ágil y perseverante tratamiento de las acciones correctivas y preventivas y las propuestas de mejora, en las que participa todo el personal de la empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) 

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado		Mantener canales de comunicación

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mantener canales de comunicación

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

**Leyenda:**  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En nuestra entidad, Hidrocolor, S.L., el trabajo forzoso no es un factor de riesgo ya que la actividad de la empresa se desarrolla única y exclusivamente en España, país que dispone de una legislación que controla y asegurar unas condiciones de trabajo dignas y justas, que son respetadas y cumplidas por nuestra compañía. Desde la Dirección de la empresa entendemos que esta problemática no puede, aún así, ser descartada en los países desarrollados, si bien es más frecuente en países en vías de desarrollo donde Hidrocolor, S.L. no opera. Es importante resaltar el hecho de que, desde nuestra organización, se apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y, se establece un control directo sobre las actividades de proveedores y subcontratas, solicitando previamente al inicio de las relaciones comerciales, la presentación de toda aquella documentación que asegure la disposición de un contrato laboral legal. De este modo, Hidrocolor, S.L. asegura que las actividades propias y subcontratadas se lleven a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en España, único país donde opera la compañía.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde la empresa se favorece la conciliación laboral y familiar, se dan las mismas oportunidades a hombre y mujeres. Algunos ejemplos de estas políticas de conciliación son la flexibilidad horaria de la que disponen nuestros trabajadores y la posibilidad de modificar horarios y turnos de trabajo a razón de las necesidades familiares.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de

trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. En nuestra empresa todos los trabajadores realizan jornadas laborales de 8 horas diarias, 5 días a la semana, alcanzando de este modo las 40 horas semanales que establece la legislación vigente en el país. Además, la remuneración de los trabajadores se ajusta a los principios del convenio colectivo y se mejora periódicamente, atendiendo a las regularizaciones reglamentariamente establecidas y a bonificaciones o primas que son pactadas previamente con los representantes legales de los trabajadores. Todos los trabajadores y colaboradores de Hidrocolor, S.L. son tratados con dignidad y son retribuidos de manera justa y equitativa.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, haciendo especial hincapié en la mejora continua de las condiciones de trabajo.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. En nuestra empresa todos los trabajadores realizan jornadas laborales de 8 horas diarias, alcanzando de este modo las 40 horas semanales que establece la legislación vigente en el país. Además, la remuneración de los trabajadores se ajusta a los principios del convenio colectivo y se mejora periódicamente, atendiendo a las regularizaciones reglamentariamente establecidas y a bonificaciones o primas que son pactadas previamente con los representantes legales de los trabajadores. Todos los trabajadores y colaboradores de Hidrocolor, S.L. son tratados con dignidad y son retribuidos de manera justa y equitativa.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, haciendo especial hincapié en la mejora continua de las condiciones de trabajo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI



*Implantación:* Existe un registro documental donde se controlan diariamente los horarios de trabajo, las horas extras, los cambios de turno y/o horarios, los permisos retribuidos y no retribuidos, etc.





Esta información está a disposición de los representantes de los trabajadores y parte de esta información se hace pública semanalmente, en el tablón de anuncios de la empresa, cuando se publican las primas a la producción.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012 Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, haciendo especial hincapié en la mejora continua de las condiciones de trabajo.



## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		


  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Otros		Seguir con el cumplimiento de la Legislación

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Seguir con el cumplimiento de la legislación

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

**Legenda:**  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En nuestra entidad, Hidrocolor, S.L., el trabajo infantil no es un factor de riesgo ya que la actividad de la empresa se desarrolla única y exclusivamente en España, país que dispone de una legislación que controla y asegura unas condiciones de trabajo dignas y justas, que son respetadas y cumplidas por nuestra compañía.

Desde la Dirección de la empresa entendemos que esta problemática no puede, aún así, ser descartada en los países desarrollados, si bien es más frecuente en países en vías de desarrollo donde Hidrocolor no opera. Es importante resaltar el hecho de que, desde nuestra organización se apoya la erradicación del trabajo infantil y se establece un control directo sobre las actividades de proveedores y subcontratas, solicitando previamente al inicio de las relaciones comerciales la presentación de toda aquella documentación que asegure la disposición de un contrato laboral legal.

De este modo, Hidrocolor, S.L. asegura que las actividades propias y subcontratadas se lleven a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en España, único país donde opera la compañía.

Igualmente, todos los trabajadores y colaboradores de Hidrocolor, S.L. son tratados con dignidad y son retribuidos de manera justa y equitativa y, en ningún caso se contrato personas que no dispongan de la edad mínima reglamentaria que les permita trabajar.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Desde nuestra entidad no se ha puesto en marcha, por el momento, políticas de comunicación o concienciación para la erradicación del trabajo infantil, ya que este no es un factor de riesgo en nuestra actividad. Aún así no

se descarta participar en campañas de sensibilización para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y justas, que deben ser respetadas y cumplidas en nuestro país y fuera de él. Actualmente, Hidrocolor, S.L. no emplea a ninguna persona menor de 18 años. La organización dispone de un procedimiento de actuación claro, en caso de incorporar a la plantilla personal en prácticas o en proceso de aprendizaje con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años. Este tipo de situaciones que se han llegado a dar de forma puntual en nuestra organización, se realizan dando cumplimiento a la legalidad vigente. Previamente al inicio de la actividad laboral se definen claramente las funciones, según lo establecido en nuestra política interna de prevención de riesgos laborales y se tramitan convenios de colaboración con los centros educativos para asegurar el cumplimiento de la legislación.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Durante el año 2011 Hidrocolor, S.L. una vez más ha participado en el crédito de síntesis "El Mundo Laboral" y "Tratamiento de las aguas residuales", promovido por el Instituto de Educación Secundaria Giola, en la población de Llinars del Vallès (Barcelona). Esta colaboración consta de dos actividades en la que Hidrocolor, S.L. participa de forma activa.


Una ponencia, "el paso del mundo académico al mundo laboral, como afrontar el reto" tiene como objetivo ofrecer a los jóvenes una visión general del mundo laboral y algunos consejos para superar con éxito una entrevista laboral, elaborar un currículum, buscar trabajo, etc. Desde la visión empresarial.

Una visita a las instalaciones de Hidrocolor, SL para conocer los distintos departamentos de la empresa y la manera de trabajar de cada uno de ellos.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente. Continuar colaborando con el instituto IES Giola.

[Descargar el documento adjunto](#)

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		



Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	😞	Seguir con el cumplimiento de la legislación

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Seguir con el cumplimiento de la legislación

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    😞 Progreso difícil de analizar    😟 Con potencial de mejora



## • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La Dirección de la empresa se manifiesta en contra de cualquier práctica que comporte discriminación en el empleo y la ocupación, estableciendo distinción, exclusión o preferencia que produzca desigualdad en las oportunidades o en el trato.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La mayoría de las personas que trabajan en Hidrocolor, S.L. llevan en plantilla una media de 10 a 20 años.

*Durante este año, debido a la crisis anteriormente mencionada, no se ha llevado a término ningún proceso de selección. Igualmente mencionamos que los procesos de selección que se llevan a cabo en la empresa se hace teniendo en cuenta la capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. La incorporación de un empleado con un determinado perfil se comunica de forma oficial a los Delegados de Personal como representantes de los trabajadores y seguidamente se comunica por escrito en el tablón de anuncios al resto de plantilla, junto con los motivos y objetivos de la nueva contratación.*

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.





## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2011, se realizó la contratación de un servicio externo mediante un contrato de trabajo con la Fundación Lar (Fundación que gestiona la incorporación al mundo laboral de personas con algún tipo de discapacidad) para la realización de trabajos relacionados con la recogida selectiva de residuos que genera nuestra actividad, la limpieza y el mantenimiento de las zonas de servicios higiénicos del personal.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor, S.L., dentro del sistema de gestión firmemente implantado en la organización, dispone de un procedimiento que favorece la formación continua de todo el personal y permite disponer de un historial que recoge tanto la formación como la promoción y habilidades de cada uno de nuestros empleados. A través de las formaciones continuas se establecen espacios de diálogo y consenso, además de favorecer la polivalencia del personal, las rotaciones internas, la capacitación y adecuación de las habilidades del personal a las nuevas exigencias del mercado y a los nuevos procesos productivos.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de la formación continua del personal, favoreciendo la polivalencia de los empleados, mejorando sus habilidades y favoreciendo su sensibilización en ámbitos diversos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 5,26 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %



*Mujeres:* 2,63 %

*Hombres:* 97,37 %

*Mayores de 45 años:* 81,59 %

*Menores de 30 años:* 0 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 100 %

*Empleados con contrato temporal:* 0 %

*Implantación:* La plantilla de nuestra empresa es muy estable y como media, la mayoría del personal lleva trabajando en ella de 15 a 30 años.

La crisis global actual, ha hecho que en los últimos años, no se haya podido contratar a personal, sino como se ha mencionado anteriormente, la empresa ha tenido de hacer un expediente de extinción, este año, de 11 contratos de trabajo. Por ello, la empresa no tiene a trabajadores con contratos temporales y tampoco trabajadores jóvenes.

Por otro lado, el personal que trabaja con nosotros es mayoritariamente hombres, eso se debe a que hace unos años, el oficio de tintorero era muy duro, se tenían que levantar grandes pesos y hacer grandes esfuerzos, actualmente por suerte, esta situación a cambiado gracias a las nuevas tecnologías. Pero como hemos mencionado, la media de antigüedad en la empresa de los trabajadores es de 25 años y en esa época no había la tecnología de hoy en día.

Lo mismo ocurre con los empleados no nacionales, hace 25 años no había prácticamente inmigración en España, por ello los empleados son Nacionales.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

---

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Teniendo en cuenta que la empresa Hidrocolor, S.L. en la actualidad está compuesta por 38 personas, entre órganos directivos y empleados, como Pyme, no dispone de un número elevado de trabajadores ni tampoco de Consejo de Administración, la propia Dirección ocupa cargos de responsabilidad y esto confiere una cultura de empresa muy próxima a todo el personal de la misma.

Si a todo ello, añadimos que la plantilla de la empresa es muy estable y como media, la mayoría del personal lleva trabajando entre 15 y 30 años, podemos entender que a la empresa no le sea necesario publicar la información de la composición de los órganos directivos y el resto de empleados, dado que todos en la empresa están plenamente informados de su composición.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea comunicación, información y transparencia.

---



Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)



Respuesta: 0



**Implantación:** La dirección de Hidrocolor pone especial esmero en las políticas de gestión de los Recursos Humanos, potenciando la comunicación transversal y vertical, la participación activa de todo el personal, la transparencia en todo su actos, y la constancia a lo largo de muchos años, todo ello junto con una plantilla estable y poco jerarquizada, lleva como resultado el poder decir que Hidrocolor tiene hoy un clima laboral que impide prácticamente los conflictos por acusación de acoso, abuso o intimidación.



**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea comunicación, información y transparencia.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Abolición de la discriminación

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Abolición de la discriminación

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No se publica		Mantener canales de comunicación

**Leyenda:**  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Hidrocolor S.L., se llevan múltiples acciones de divulgación ambiental, tanto a nivel interno de la empresa, como a nivel externo.

A nivel Interno:

- La empresa dispone de un Manual de Acogida, este manual es entregado a todo aquel personal que se incorpora en la empresa a trabajar, tanto de forma interna como a nivel subcontratado.

En este manual se explican, entre otras cosas:

§ La política medioambiental de la empresa.

§ La política de prevención de riesgos laborales.

§ Las normas de seguridad laboral.

§ Las normas de medio ambiente.

§ Actuaciones en caso de emergencia.

- Dentro de la formación periódica que reciben los trabajadores, está incluida la formación de carácter medioambiental

A nivel externo:

- En nuestro tríptico informativo, que se ofrece a todas nuestras visitas, clientes, proveedores etc., se hace referencia al respeto que tiene la empresa Hidrocolor S.L., con el medio ambiente.

- La empresa Hidrocolor S.L. ha participado, como ponente, colaborando con iniciativas verdes con la Cámara de Comercio de Sabadell (Barcelona)

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de la formación y sensibilización continua del personal, favoreciendo una cultura preventiva en relación al medioambiente y al cuidado del entorno de trabajo.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 10

*Implantación:* Hidrocolor, S.L., dentro del sistema de gestión firmemente implantado en la organización, dispone de un procedimiento que favorece la formación continua de todo el personal. Esta formación favorece a la vez espacios de diálogo y consenso, y permite dar a conocer otros ámbitos de gestión importantes para la organización, a parte del propiamente productivo.

Así pues, una de las vertientes que engloba el proceso de formación continua es la sensibilización del personal en materia medioambiental.

Periódicamente se llevan a cabo cursos relacionados con la recogida selectiva de residuos, la depuración de aguas residuales, los impactos medioambientales que genera la empresa, la importancia de la reducción de consumos energéticos, etc.


En estas formaciones se dan a conocer las políticas empresariales y los objetivos y metas fijados, así como aquellas actuaciones concretas que se desarrollan en la empresa.

Todas las acciones desarrolladas, son comunicadas a los trabajadores a través del tablón de anuncios de la empresa.


*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de la formación y sensibilización continua del personal, favoreciendo una cultura preventiva en relación al medioambiente y al cuidado del entorno de trabajo.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			


 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental		Sensibilización en Materia Medio Ambiente





 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

**Leyenda:**  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde hace años, Hidrocolor, S.L. trabaja firmemente en la reducción del impacto medioambiental que generan sus actividades productivas. Para ello, dispone de procedimientos alineados a la NORMA ISO 14000.

Hidrocolor, S.L. obtuvo en el año 2004 la certificación UNE-EN-ISO 14001:1996. Actualmente, y debido a la coyuntura del mercado textil y a la implantación de una fuerte política de reducción de costes, la empresa no ha sometido el sistema de gestión a la auditoría de seguimiento para poder seguir gozando del certificado ISO.

Aun siendo así, internamente se sigue trabajando haciendo uso de esta importante y efectiva herramienta de trabajo. El sistema de gestión, por tanto, se mantiene vivo, pero la empresa no dispone de la certificación oficial que acredite haber superado la auditoría de control.

Mediante el sistema de gestión alineada a la norma ISO 14000, la empresa se asegura el cumplimiento de la legislación vigente, además de la mejora continua de los distintos vectores medioambientales que afectan a nuestros procesos productivos. Las inversiones efectuadas en años anteriores en la depuración de las aguas residuales de todos nuestros procesos productivos, el filtrado de gases, el cambio de maquinaria por equipos de nueva generación, más eficientes en cuanto a la reducción de los ratios de consumos de agua y energía. Junto con la formación continua que se imparte a todo nuestro personal hemos, conseguido una empresa altamente activa y sensibilizada en estos temas.

La Dirección de Hidrocolor, S.L., este año, ha renovado la certificación medioambiental, auditando el sistema en base a la norma Öko-Tex Standard 1000, dado que esta norma es la más extendida en el sector textil. Además durante el presente ejercicio hemos conseguido la acreditación "Made in Green" otorgada por el instituto AITEX, mediante la cual se garantiza: Dichos procesos están exentos de sustancias nocivas para la salud según Oeko-Tex Standard 100 con Nº 2001AN0824.

Y que todos los centros de producción donde han sido fabricados tienen implantado un Sistema de Gestión Ambiental y un Código de Conducta y Responsabilidad Social certificados por entidades independientes, basado este último en los criterios de aplicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas (ONU)

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea respeto al medio ambiente, manteniendo un enfoque preventivo en todas sus actuaciones y asegurando la mejora continua de procesos y maquinaria para asegurar la sostenibilidad ambiental y el menor impacto posible de nuestras actividades sobre el medio. Para ello tiene previsto renovar las licencias de los certificados: Öko-Tex Standard 100, Öko-Tex Standard 1000 y i la acreditación "Made in Green".

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor S.L. tiene un responsable de Medioambiente encargado de velar por el cumplimiento de las normas medioambientales y de realizar un seguimiento y control de estas, con el fin de alcanzar los objetivos medioambientales marcados.

La empresa establece controles sobre los siguientes vectores medioambientales, identificados como riesgos potenciales: agua, aire, residuos, suelo, energía y ruido.

En relación a todos ellos, la Dirección de la empresa mantiene un compromiso firme de cumplimiento con las responsabilidades medioambientales.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto al medio ambiente; trabajando en la mejora de la gestión medioambiental y en la prevención de impactos sobre el medio, valiéndose de una herramienta de trabajo potente y efectiva como es el establecimiento de objetivos y metas anuales.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2011 Hidrocolor ha seguido participando en un importante proyecto iniciado en el año 2010 para la reducción del impacto medioambiental, aplicando a nivel preindustrial. Un sistema de reutilización de aguas desarrollado por el Instituto Textil de Terrassa (INTEXTER) de la Universidad Politécnica de Catalunya (UPC). Después de muchos estudios e intentos se ha desestimado el proyecto, debido a la falta de reproducibilidad de las tinturas en las aguas reutilizadas. Por ello, el propio INTEXTER ha decidido cerrar el proyecto inicial, pero seguirá investigando por otras vías.

Durante el año 2011, Hidrocolor, S.L. ha participado, como ponente, divulgado su experiencia en el campo del ahorro y la eficiencia energética de su actividad Seguidamente se detallan algunas de las ponencias:

§ Enero 2011 Cámara de Comercio de Sabadell (Barcelona) "La gestión energética como cultura de empresa".

§ Mayo 2011 Centro de Tecnologías Limpias de Paterna (Valencia) "Sistema de gestión integral aplicado a la empresa".

§ Octubre 201 Gas Natural de Barcelona “Experiencias de eficiencia energética en la industria textil”.

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando conjuntamente con INTEXTER para buscar otras posibilidades técnicas que permitan alcanzar la reutilización de los efluentes residuales. Seguir divulgando nuestra experiencia en la gestión de la eficiencia energética en cuantos eventos seamos requeridos e invitados.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

**Electricidad:** 1458325

**Agua:** 125809

**Papel:** 437

**Implantación:** : Las unidades de los datos anteriores son las siguientes:

Electricidad: Kw/h/año

Agua: m3/año (En el caso del agua, hablamos del total de agua consumida y tratada en la EDAR de tratamiento físico-químico de la empresa.)

Papel: kilos (En el caso del papel, hablamos de los kilos de residuos de papel del año, no del consumo propiamente dicho.)

**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea mantener los consumos anteriores y, si es posible, reducirlos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

**Respuesta:** SI


**Implantación:** Hidrocolor S.L. tiene un responsable de Medioambiente encargado de velar por el cumplimiento de las normas medioambientales y de realizar un seguimiento y control de estas, con el fin de alcanzar los objetivos medioambientales marcados.


La empresa establece controles sobre los siguientes vectores medioambientales, identificados como riesgos potenciales: agua, aire, residuos, suelo, energía y ruido.


En relación a todos ellos, la Dirección de la empresa mantiene un compromiso firme de cumplimiento con las responsabilidades medioambientales.


**Objetivos:** Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de apoyo y respeto al medio ambiente; trabajando en la mejora de la gestión medioambiental y en la prevención de impactos sobre el medio, valiéndose de una herramienta de trabajo potente y efectiva como es el establecimiento de objetivos y metas anuales.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo		Mantener mecanismos de control

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Seguir trabajando para una mayor Responsabilidad Ambiental.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente		Mantener mecanismos de control

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde hace años, Hidrocolor, S.L. trabaja firmemente en la reducción del impacto medioambiental que generan sus actividades productivas. Algunas de las actuaciones que la empresa lleva a cabo con este propósito es la adecuación de procesos para asegurar la optimización de ciclos de trabajo.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en proyectos que favorezcan el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Durante el año 2011 Hidrocolor, S.L. no ha realizado ninguna inversión financiera destinada al desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

*Por otro lado, la empresa si ha realizado la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, a través de una serie de ponencias y conferencias, la inversión financiera de la cual, sobre el total de ingresos brutos, en el año, no es significativa.*


*Debido a la situación de dificultad económica que atraviesa la empresa, todas las actuaciones implantadas se han desarrollado con recursos internos.*

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, la Dirección de Hidrocolor, S.L. seguirá trabajando en la vigilancia tecnológica y en la participación en conferencias y jornadas de divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.




En función de la situación de la situación financiera de la empresa se valorará la posibilidad de realizar inversiones en este ámbito.



## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			


  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Reducción Impacto Ambiental

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

**Leyenda:**  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. lleva a cabo una auditoría financiera anual, dando así cumplimiento a la legislación española vigente.

Además, Hidrocolor, S.L. dispone de un asesor contable externo que realiza un seguimiento continuado de la situación de la empresa.

Finalmente, Hidrocolor, S.L. tiene contratado los servicios de un bufete de abogados que ofrece asesoramiento jurídico-laboral.

La Dirección mantiene reuniones de forma periódica para informar a los Delegados de Personal de la evolución financiera de la empresa y se les entrega toda la documentación al respecto.

Desde la Dirección de la empresa se condena toda forma de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno, y una de las prácticas implantadas en la empresa para evitar casos de extorsión o soborno es la existencia de firmas mancomunadas.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de control de la corrupción y la extorsión.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. no dispone de una política concreta contra la corrupción y la extorsión y durante el año 2011 la empresa no ha desarrollado ninguna acción concreta en relación a este Principio ya que tampoco son habituales tales prácticas en nuestra entidad.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de control de la



corrupción y la extorsión.



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2011, tal y como establecen los principios de nuestra organización, todas las operaciones financieras se han llevado a cabo respetando el sistema de firmas mancomunadas para asegurar su máxima legalidad.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de control de la corrupción y el soborno.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

*Clientes:* 25

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 10

*Implantación:* Hidrocolor, S.L. no ha dado a conocer sus códigos de conducta contra la corrupción y el soborno a ninguno de sus grupos de interés.

El hecho de que nuestra organización no disponga de procedimiento documentado o política pública en relación a este principio no significa que la empresa no ejerza un control sobre las distintas actividades empresariales de la entidad, garantizando en todas ellas la máxima legalidad posible.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de control de la corrupción y el soborno.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)



*Respuesta:* No



*Implantación:* Hidrocolor, S.L. dispone de un sistema de firmas mancomunadas para establecer el control de los pagos que puedan incurrir en corrupciones o sobornos. La Dirección de Hidrocolor expresa abiertamente su repulsa a tales actos y garantiza que tales comportamientos no se dan en nuestra entidad.



Una forma de garantizar el saneamiento de la gestión económica de nuestra organización son también las auditorías financieras periódicas que se llevan a cabo atendiendo a los requerimientos legales vigentes en nuestro país.

*Objetivos:* Como objetivos para el año 2012, Hidrocolor, S.L. se plantea seguir trabajando en la línea de control de la corrupción y el soborno.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la normativa		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	Cumplimiento de la normativa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético No tenemos política		Establecer Mecanismo de Control
Empleados	Código Ético No tenemos política Normas éticas y valores corporativos		Establecer Mecanismo de Control
Proveedores	Código Ético Política de Transparencia		Establecer Mecanismo de Control

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Establecer Mecanismos de Control
Empleados	Comunicación interna y externa		Establecer Mecanismos de Control
Proveedores	Otros		Establecer Mecanismos de Control



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros	☹️	Establecer Mecanismos de Control
Empleados	Buzón de sugerencias		Establecer Mecanismos de Control
Proveedores	Control financiero		Establecer Mecanismos de Control
	No tenemos seguimiento		

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    ☹️ Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<a href="#">1</a>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<a href="#">13</a>		2.6
<a href="#">14</a>		2.9
<a href="#">15</a>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<a href="#">16</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<a href="#">17</a>		3.8
<a href="#">18</a>		3.10
<a href="#">19</a>		3.11
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12