



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.

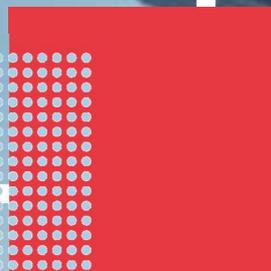
APROAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE PROGRESO

## 2020

---

### DOCRILUC SL

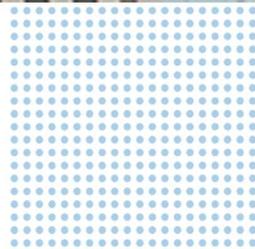
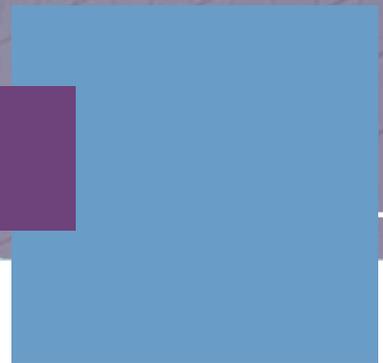
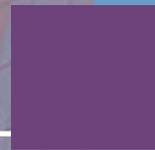


# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis <ul style="list-style-type: none"><li>Clientes</li><li>Empleados</li><li>Proveedores</li><li>Medioambiente</li></ul>

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





### Carta de renovación del compromiso Pacto Mundial

Me complace confirmar que Docriluc, S.L., un año más, reafirma su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las áreas de los Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Mediante este informe, describimos las políticas llevadas a cabo para mejorar continuamente en la integración del Pacto Mundial y sus principios en la estrategia de negocio, cultura y operaciones diarias que desarrollamos.

El apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos es un pilar inexorable en Docriluc, S.L. en todas sus vertientes de trabajo, al igual que los derechos laborales, tanto internamente como la implantación de las políticas de calidad, seguridad y salud en el trabajo, como externamente con nuestros partners, no siendo cómplices de la vulneración de dichos derechos.

Docriluc, S.L. declara su compromiso por evitar/erradicar cualquier situación/acción que represente un riesgo de vulneración de los derechos humanos.

Docriluc, S.L. no respalda acciones de extorsión o soborno como forma de negocio. Nuestra política va de la mano del desarrollo de una economía global más transparente.

También nos comprometemos a divulgar esta información con nuestros stakeholders, usando canales primarios de comunicación.

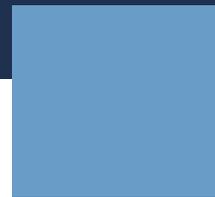
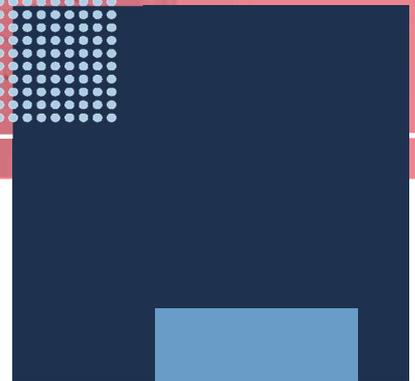
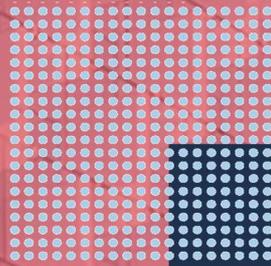
Atentamente,

48865462F Firmado digitalmente  
por 48865462F MARIA  
MARIA ANGELES ANGELES LOPEZ (R:  
LOPEZ (R: B14644678)  
B14644678) Fecha: 2021.06.16  
09:33:17 +02'00'

M<sup>a</sup> Ángeles López Ascanio

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## INFORME DE PROGRESO 2020

### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Docriluc, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Ctra Nac 331 km 75.800 Lucena 14900 Spain

Localidad

Lucena

Provincia

Córdoba

Comunidad Autónoma

Andalucía

Dirección Web

<https://www.docriluc.es/>

Número total de empleados

110

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

24 - 48 millones

### MODELO DE NEGOCIO Y

### ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Industria, Conglomerados y otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fabricación de equipos de frío industrial para hostelería y colectividades. Ej. vitrinas frigoríficas, armarios frigoríficos, enfriadores de bebida, etc... Bajo la marca DOCRILUC

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

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

Cada proyecto es liderado por un responsable, según el área de trabajo y todo se coordina a nivel de dirección. Mensualmente se controlan tiempos y grados de ejecución de los diferentes proyectos con sus responsables.

### SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

## INFORME DE PROGRESO 2020

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Hemos elegido estos grupos de interés por la importante incidencia en la actividad diaria de la empresa.

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

Nuestro Informe de Progreso se dará a conocer a través de nuestra página web y nuestras redes sociales, así mismo lo aportaremos en nuestros perfiles en las plataformas de compra de nuestros principales clientes.

## 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, Francia, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Marruecos, Guatemala, El Salvador, Portugal, China, Italia, ...

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se ha realizado un análisis de las fortalezas y debilidades de la organización y de sus resultados hemos obtenido aquellos puntos en los que necesitamos mejorar y los que son destacables por su buena gestión.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

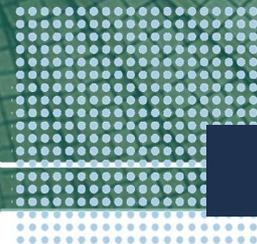
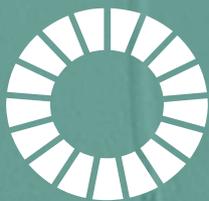
anual

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

# METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

## INFORME DE PROGRESO 2020

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

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

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

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

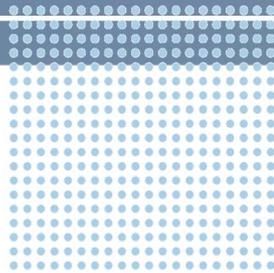
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

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

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

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



6

7

2

0

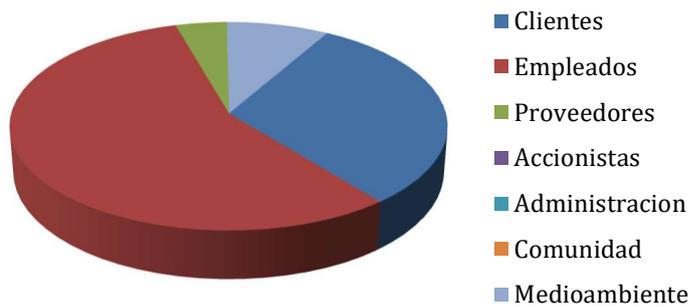
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés





# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Fomento de la calidad en la entidad

Trabajar en la mejora de la calidad en todas las áreas, de manera efectiva y transversal.

#### Política de Calidad - Política

En este momento disponemos de un estudio donde se determinan una serie de objetivos, metodología y planificación para la mejora de la calidad de nuestros productos e integrar la calidad en todo nuestro proceso productivo. Semanalmente se realizan reuniones entre los responsables del área técnica y producción con el equipo de inspección técnica de calidad. En dichas reuniones analizan los problemas semanales que se detectan y se toman medidas para solucionarlos. Se deja evidencia de todo ello.

#### Política de Calidad y Medioambiente - Política

La Norma ISO 9001 es la base del Sistema de Gestión de la Calidad - SGC. Es una norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. ISO 14001 es una norma internacional en la cual se describe cómo poner en marcha un sistema de gestión ambiental eficaz dentro de la organización. Permite definir y establecer los riesgos ambientales para reducir su impacto, ayudando al crecimiento sostenible de la empresa.

#### Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Actualmente no está implantado.

#### Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

La Norma ISO 9001 es la base del Sistema de Gestión de la Calidad - SGC. Es una norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y

mejorar la calidad de sus productos o servicios

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Tenemos un departamento dedicado en exclusiva a la gestión de las incidencias postventa. Gracias a ello se han podido realizar estudios para la mejora del producto y sus componentes.

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

#### Política de Calidad - Política

#### Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Se ha realizado nuevas contrataciones en los departamentos que interactúan con los clientes para agilizar y mejorar el servicio de atención al cliente.

#### Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

### Accesibilidad de los productos y servicios



Los clientes de Docriluc pueden conocer nuestros productos a través de la web o descargando nuestro catálogo. Así mismo nuestros comerciales y delegados pueden ampliar la información que necesiten de los mismos mediante visitas guiadas a nuestra fábrica y a través de muebles en exposición incluso con el envío de muestras.

#### Diseño de productos y servicios accesibles - Acción / Proyecto

## INFORME DE PROGRESO 2020

En nuestra web podrán encontrar nuestros productos y características de cada uno de ellos de forma detallada.

### **Eventos accesibles - Acción / Proyecto**

En nuestros mails y paginas web informamos a todos nuestros clientes la participación en cada uno de los eventos y ferias a las que vamos a asistir. Allí podrán ver nuestros productos físicamente y contactar con nuestros comerciales. Trabajamos activamente para llegar a nuestros clientes a través de las redes sociales.

### **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

Contamos con una linea directa de atención telefónica a nuestros clientes que serán atendidos por un equipo de técnicos y comerciales.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción a nuestros clientes.

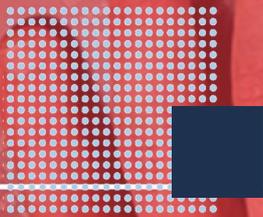
### **Objetivos marcados para la temática**

El objetivo para esta temática es acercar nuestro producto al cliente, facilitar la configuración de los equipos y mostrar mediante imágenes en 3D y realidad virtual el resultado final del producto con la configuración elegida por el cliente. Facilitando una herramienta mas de venta a nuestros comerciales.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La empresa respeta y protege los derechos de los trabajadores.

---

#### Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

La política de prevención de riesgos laborales se encuentra implantada mediante un plan de prevención y evaluación de riesgos donde se detallan todos los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar en cada uno.

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

Se imparte a cada trabajador cuando se incorpora una formación de riesgos laborales específica de su puesto de trabajo. Se ha impartido el curso de prevención de convenio a más del 80% de la plantilla.

#### Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Se ha adquirido inmovilizado para evitar que los trabajadores realicen esfuerzos físicos de manera continuada que les puedan provocar lesiones.

#### Informe de Coste del Absentismo - Herramienta de Seguimiento

Mensualmente se realizan cálculos de diferentes ratios de absentismo, que se presentan a los responsables de cada departamento y a dirección para su control.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías internas, para evaluar el grado de implantación de las medidas correctoras y nuevos riesgos.

#### Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

La mutua laboral dispone de un portal web en el que

cada usuario puede obtener análisis de siniestralidad de diferentes informes según distintas variables.

#### Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

La mutua laboral dispone de un portal web que proporciona este tipo de información, se estudia por los responsables y se implantan medidas para evitar futuros accidentes.

#### Índice de gravedad - Indicador de Seguimiento

La mutua laboral proporciona a través de su portal web el índice de gravedad de los accidentes, estudiándose estos datos entre los responsables.

#### Objetivos marcados para la temática

En 2021 se han actualizado la evaluaciones de riesgos y se prevé realizar las mejoras propuestas del servicio de prevención durante este año. Se prevé terminar de impartir la formación de prevención de convenio a las personas que aún faltan por recibir dicha formación.

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



La empresa está sujeta al convenio colectivo provincial del metal además de tener un comité de representación legal de los trabajadores.

---

#### Convenio Colectivo - Política

Se aplica lo estipulado en el convenio colectivo.

#### Normativa Vigente - Política

#### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

La empresa mantiene reuniones periódicas con la

## INFORME DE PROGRESO 2020

representación legal de los trabajadores para tratar temas laborales, incluidos los que no están obligados a tratar para mantener unión entre esta y la plantilla.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

La empresa ha abierto un canal de comunicación directa entre los trabajadores y gerencia.

### **Cesión de espacios para el diálogo - Acción / Proyecto**

A petición de los trabajadores, la empresa ha cedido un espacio de sus instalaciones para las reuniones de los mismos.

### **Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento**

La empresa mantiene reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores donde, entre otros temas, se evalúa la situación de la empresa con respecto a los trabajadores.

### **Objetivos marcados para la temática**

El objetivo de la empresa es seguir manteniendo la unión con la representación legal de los trabajadores así como prestando su ayuda para lo que estos necesiten.

---

## Ambiente laboral

La empresa intenta que haya buen ambiente laboral por ello pone en marcha una serie de acciones.

---

### **Convenio Colectivo - Política**

La aplicación de las normas laborales, convenio colectivo, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, promoción interna en el puesto de trabajo, formación de los trabajadores, son medidas que favorecen el buen ambiente laboral. El convenio colectivo es el marco donde se encuadra cualquier relación empresa-trabajador., todos los acuerdos entre ambos deben estar dentro de las límites que marca el

convenio y la normativa laboral.

### **Normativa Vigente - Política**

La aplicación de las normas laborales, convenio colectivo, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, promoción interna en el puesto de trabajo, formación de los trabajadores, son medidas que favorecen el buen ambiente laboral.

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

- Desde el año 2020 se modifica el horario del viernes pasando a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - Desde marzo del 2020 los empleados de fábrica tienen horario de 07:00 a 15:00 (excepto personal a turnos). - El horario de los días laborales de Semana Santa pasan a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - Los trabajadores tienen la posibilidad de intercambiar los turnos de trabajo durante días concretos entre los compañeros por temas personales. - En el área de oficina hay flexibilidad horaria. - Se modifica el horario laboral para que durante el año se produzca un exceso de jornada de 10 horas y así los trabajadores puedan disponer de esas horas durante el año para asuntos personales. - Se amplía el uso del teletrabajo en algunos puestos administrativos.

### **Reuniones de equipo - Acción / Proyecto**

La empresa mantiene reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores para tratar, entre otros, este tema.

### **Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto**

La aplicación de las normas laborales, convenio colectivo, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, promoción interna en el puesto de trabajo, formación de los trabajadores, son medidas que favorecen el buen ambiente laboral. Para la mejora de las instalaciones en el año 2019 se ha realizado la compra de una nave para la ampliación del lugar de trabajo para una mayor comodidad y se ha adquirido inmovilizado que facilita el trabajo y ayuda a que el personal realice un menor esfuerzo físico.

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Formación - Acción / Proyecto

Aualmente se realizan cursos para que el personal pueda adquirir conocimientos y así poder promocionar en el puesto de trabajo.

#### Objetivos marcados para la temática

El objetivo de la empresa es seguir realizando las acciones necesarias para mantener el buen ambiente laboral.

---

## Erradicación del trabajo infantil/forzoso



La empresa está en contra del trabajo infantil, por ello ha desarrollado una serie de acciones.

---

### Convenio Colectivo - Política

### Normativa Vigente - Política

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

Aunque la edad mínima para incorporarse al mundo laboral es 16 años, la empresa no realiza ninguna contratación a menores de 18 años y así se ha hecho saber al personal de la empresa.

#### Objetivos marcados para la temática

El objetivo es seguir manteniendo la norma de contratar a personas menores de 18 años.

---

## Oportunidades para jóvenes con talento

Durante el año concedemos en nuestro centro la

realización de practicas profesionales de todo tipo, desde formaciones de cursos hasta prácticas de universidades, sin importar el género, raza o discapacidad.

---

### Desarrollo profesional - Acción / Proyecto

Aualmente tenemos personas que cursan prácticas en nuestra empresa, ya sean de universidades, formación profesional o cursos, incorporándose a nuestra plantilla en algunas ocasiones.

#### Objetivos marcados para la temática

Queremos seguir ofreciendo la posibilidad de realizar prácticas en nuestra empresa con el objetivo de ayudar a las personas a adquirir conocimientos y en la medida de lo posible ofrecerles un puesto de trabajo en la empresa.

---

## Igualdad de género



Estamos trabajando en desarrollar políticas que asegure una efectiva igualdad entre hombres y mujeres, respetando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

---

### Plan de Igualdad - Política

Durante el 2019 se ha creado el comité de igualdad, realizando un diagnóstico de la situación actual en la empresa y fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución. En 2020 se aprobó y publicó el Plan de Igualdad de Docriluc. Actualmente se está trabajando en la actualización del Plan de Igualdad según el RD 901 y 902.

### Política de Conciliación - Política

Durante el 2019 se han negociado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa una serie de medidas para favorecer la conciliación

## INFORME DE PROGRESO 2020

laboral y personal, entre las mismas se encuentran las siguientes: - Para el año 2020 se modifica el horario del viernes pasando a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - El horario de los días laborales de Semana Santa pasan a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - Se amplía el periodo de jornada intensiva, siendo este desde el 15/06 al 15/09. - Los trabajadores tienen la posibilidad de intercambiar los turnos de trabajo durante días concretos entre los compañeros por temas personales. - En el área de oficina hay flexibilidad horaria. - Se modifica el horario laboral para que durante el año se produzca un exceso de jornada de 10 horas y así los trabajadores puedan disponer de esas horas durante el año para asuntos personales. - Se amplía el uso del teletrabajo en algunos puestos administrativos.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

En el Plan de Igualdad se añadió un protocolo de prevención del acoso laboral negociado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa. Se revisará en la actualización del Plan de Igualdad.

### Protocolo de Acoso Sexual - Política

En el Plan de Igualdad se añadió un protocolo de prevención del acoso sexual negociado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa. Se revisará en la actualización del Plan de Igualdad.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Se está trabajando en la creación de un procedimiento de contratación negociado con la representación legal de los trabajadores para eliminar la desproporción de plantilla entre hombres y mujeres en el área de fábrica, con el objetivo para buscar la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo.

### Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

En 2021 se ha aumentado el número de contratación de mujeres en el área de fabricación, donde actualmente hay más brecha en la proporción entre géneros.

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

El comité de igualdad realizará reuniones periódicas para hacer seguimiento a las acciones propuestas y los objetivos marcados.

### Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

En las reuniones periódicas del comité de igualdad se estudiará el número de hombres y mujeres que están realizando formación así como el contenido de la misma para evitar discriminación por sexo. También se estudiará que todas las personas tengan acceso a la formación.

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

En las reuniones periódicas del comité de igualdad se medirá el número de empleados distribuidos por sexo, edad, país, clasificación profesional, tipo de contrato y salario para comprobar que se cumplen los objetivos marcados.

### Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

En las reuniones periódicas del comité de igualdad se estudiarán los despidos realizados para analizar las causas del despido y comprobar si puede haber discriminación por sexo y/o edad.

### Objetivos marcados para la temática

El objetivo para el año 2021 es la actualización del Plan de Igualdad así como la puesta en marcha de todas las acciones que en él se indiquen.

---

## Formación al empleado/a

La empresa está involucrada en la formación de la plantilla, por ello utiliza los créditos anuales de formación, además de costear cursos a los trabajadores aun no estando bonificados.

---

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Anualmente se realiza el plan de formación que recoge todas las necesidades formativas de la empresa.

### Convenio Colectivo - Política

Se aplica lo estipulado en el convenio colectivo.

### Plan de Igualdad - Política

Se aplica lo estipulado en el Plan de Igualdad.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Anualmente se reúnen a todos los responsables de departamento y se recogen todas las necesidades formativas, con esta información se plantean las formaciones necesarias con la colaboración de una empresa externa dedicada a la formación.

### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

A final de año se piden diplomas para verificar que los cursos se han hecho.

### Objetivos marcados para la temática

Seguir formando a la plantilla como se ha hecho hasta la fecha.

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



La empresa tiene entre su plantilla personal con discapacidad en diferentes puestos de trabajo y de diferente responsabilidad.

### Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

La empresa tiene contratado con FEPAMIC (FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON

DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA DE CÓRDOBA) el servicio de recogida y posterior reciclaje del papel de la empresa.

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

El comité de igualdad realizará reuniones periódicas para hacer seguimiento a las acciones propuestas y los objetivos marcados.

### Objetivos marcados para la temática

En base a los buenos resultados obtenidos de los trabajadores con discapacidad hasta la fecha, nos hace plantearnos la posibilidad de crear un proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad.

## Diversidad de la plantilla en la entidad



La empresa vela por las buenas prácticas en materia de contratación de personal, formación, promoción, etc.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Se han abierto varios canales de comunicación entre los trabajadores y la empresa tales como: Mediante la representación legal de los trabajadores si es tema colectivo. Hablar directamente con gerencia. Tratar asuntos con RRHH a través de diferentes medios como por correo electrónico, whatsapp o directamente en la oficina.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Con la implantación del Plan de Igualdad se han tomado medidas para evitar la discriminación por sexo en los puestos de trabajo. Será revisado en la actualización del Plan de Igualdad.

### Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

## INFORME DE PROGRESO 2020

Con la implantación del Plan de Igualdad se han tomado medidas para que evitar discriminación por edad, sexo, discapacidad, etc. Será revisado en la actualización del Plan de Igualdad.

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

Se puede realizar cualquier sugerencia mediante los canales de comunicación indicados anteriormente.

### Objetivos marcados para la temática

El objetivo es la implantación del Plan de Igualdad en 2020 así como la realización del seguimiento de las acciones indicadas en el mismo, ya que se estudia la plantilla por diferentes factores (sexo, edad, discapacidad, salarial, etc.)

---

## Conciliación familiar y laboral

La empresa es consciente de la necesidad de conciliación entre la vida laboral y personal, por ello toma una serie de acciones.

---

### **Convenio Colectivo - Política**

Se aplica lo estipulado en el convenio colectivo en lo que a conciliación se refiere.

### **Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo,**

### **etc.) - Acción / Proyecto**

- Desde el año 2020 se modifica el horario del viernes pasando a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - Desde marzo del 2020 los empleados de fábrica tienen horario de 07:00 a 15:00 (excepto personal a turnos). - El horario de los días laborales de Semana Santa pasan a ser solo de mañana (excepto personal a turnos). - Los trabajadores tienen la posibilidad de intercambiar los turnos de trabajo durante días concretos entre los compañeros por temas personales. - En el área de oficina hay flexibilidad horaria. - Se modifica el horario laboral para que durante el año se produzca un exceso de jornada de 10 horas y así los trabajadores puedan disponer de esas horas durante el año para asuntos personales.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

La empresa ha abierto un canal de comunicación directa entre el empleado y RRHH.

### **Teletrabajo - Acción / Proyecto**

Se amplía el uso del teletrabajo en algunos puestos administrativos.

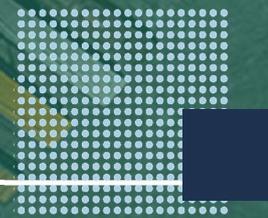
### **Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento**

Mensualmente se realiza un informe del absentismo existente en la empresa, analizando el motivo de los mismos.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores

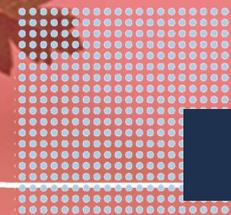




---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



# Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



Desde el año 2019 nuestra empresa ha puesto en marcha una serie de medidas encaminadas a reducir el consumo de plásticos de todo tipo y fomento del reciclaje del papel, plástico y cartón.

### Política de Reciclaje - Política

Nuestra política de reciclaje comprende una serie de medidas dirigidas a los empleados que tiene como objetivo la eliminación de plásticos de un solo uso tales como: Se han sustituido los vasos para agua, vasos de café, cubiertos y platos, que generalmente se usan en ferias comerciales en cantidades importantes por material biodegradable. En la oficina se han sustituido los vasos de plástico para el consumo de agua y café por tazas de cerámica y vasos de cristal. Además se ha eliminado las bolsas de basura de plástico de las papeleras de oficina, sustituyéndose por cubos de reciclaje. En las reuniones se ha eliminado el consumo de botellas pequeñas de agua, pasando a usarse botellas grandes servidas en vaso de cristal. Por otro lado se ha implantado numerosas medidas de reducción del uso del papel y reciclado del mismo. tales como: Puesta en marcha de un sistema de recogida de papel usado para su reciclado por una empresa autorizada. Reducción del uso de papel en ciertas tareas informativas y administrativas, tales como la entrega de nóminas a los empleados que han pasado a ser enviadas de forma telemática. Eliminación en un 90% del número de facturas enviadas en papel. Canal de comunicación entre empresa y trabajadores mediante medios electrónicos.

### 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

Se han sustituido todo el sistema de iluminación de uno de los tres centros productivos por otro tipo led de

menos consumo eléctrico. Para el 2021 está proyectado la sustitución de la iluminación del resto de centros productivos y oficinas. Para una mejora en el ahorro de recursos nuestras oficinas cuentan con amplias ventanas al exterior que permiten trabajar sin luz artificial.

### Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Se ha implantado numerosas medidas de reducción del uso del papel y reciclado del mismo. tales como: Puesta en marcha de un sistema de recogida de papel usado para su reciclado por una empresa autorizada. Reducción del uso de papel en ciertas tareas informativas y administrativas, tales como la entrega de nóminas a los empleados que han pasado a ser enviadas de forma telemática. Eliminación en un 90% del número de facturas enviadas en papel. Canal de comunicación entre empresa y trabajadores mediante medios electrónicos.

### Formación - Acción / Proyecto

Junto con la entrega de los buzones de reciclado de papel, la empresa suministradora y recuperadora de papel impartió una formación a los trabajadores sobre la importancia del reciclaje. Además existe una implicación por parte de la dirección en recordar a los trabajadores las buenas prácticas en materia de reciclaje.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En Docriluc existen varios canales de comunicación entre empresa y empleados (correo electrónico, vía telefónica o whatsapp). Se ha eliminado la comunicación externa mediante papel, realizándose esta por vía telemática.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías internas para comprobar que las acciones marcadas por la empresa se cumplen.

### Objetivos marcados para la temática

## INFORME DE PROGRESO 2020

Actualmente la mayoría de las medidas se han implantado en oficinas, el objetivo es que todas estas acciones se implanten en el área de fábrica.

---

### Cambio Climático



Desde hace años nuestro departamento técnico trabaja de manera transversal en el uso de gases refrigerantes no contaminantes, tanto para nuevos

productos como adaptando los que ya teníamos, para usar este tipo de gases.

---

#### **Sensibilización a grupos de interés sobre los impactos del cambio climático - Acción / Proyecto**

Se ha colocado cartelería en sitios visibles con mensajes que recuerdan el impacto del cambio climático y la importancia del reciclaje.



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



---

## Empleados

---

### 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:**

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

**Indicador GRI:** 403

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

#### convenios | |

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

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

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-41

---

### Ambiente laboral

**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:**

---

### Erradicación del trabajo infantil/forzoso | |

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

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

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

**Indicador GRI:** 408, 409

---

### 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:**

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

---

### Igualdad de género |

## INFORME DE PROGRESO 2020

**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

---

### 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:**

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

**Indicador GRI:** 406

---

### 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

---

### 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:**

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

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

---

## Cientes

### Fomento de la calidad en la entidad

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

**ODS relacionado:**

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

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

**ODS relacionado:**

### Accesibilidad de los productos y servicios

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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

## Medioambiente

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

### medioambiente

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

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

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

**Indicador GRI:** 302-4

### Cambio Climático

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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

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

**Indicador GRI:** 201-2







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

---

## 2020

