



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

INFORME DE PROGRESO 2014



Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | Análisis
 - Clientes
 - Proveedores
 - Empleados
 - Comunidad
 - Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Conferencia Georg Kell en la celebración del 10º Aniversario de la Red Española del Pacto Mundial

CARTA DEL PRESIDENTE

Estimados Sres.,

Mediante este Informe de Progreso, Daorje renueva su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con sus 10 Principios.

A lo largo del 2014 y como socios, hemos participado en diversas actividades realizadas por la Red Española, destacando entre todas ellas, nuestra presencia en la celebración del 10º aniversario de la Red y que contó con la presencia destacada de Georg Kell, director General de United Nations Global Compact.

El 2014 ha sido un año de cambios para Daorje: junto con la finalización de la segunda fase de la simplificación societaria puesta en marcha en el 2013 se ha producido un cambio en el accionista principal pasando este a ser Springwater Capital.

Esto hace que se ponga en marcha una nueva etapa con nuevas metas y objetivos y con una mirada puesta en el futuro para ser una empresa sólida, eficaz y sostenible, generando valor compartido con todos nuestros grupos de interés.

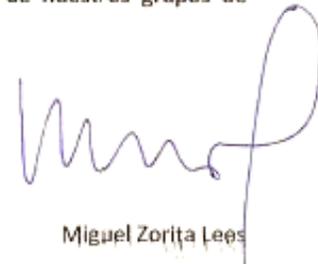
También en el 2014 se ha cumplido nuestro 40 aniversario lo que nos muestra una empresa que, a pesar de los altibajos, ha sabido llevar una trayectoria de éxitos humanos y profesionales.

En cuanto a los aspectos sociales, la Seguridad y Salud en el Trabajo sigue siendo el objetivo número uno: se han introducido mejoras en los aspectos formativos aumentando el número de horas de formación en seguridad, con clases más prácticas, inversiones en seguridad,... aspectos que se verán, si cabe reforzados en años venideros.

Hemos extendido nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de nuestra cadena de suministro dando a conocer a nuestros proveedores nuestras Políticas y Código Ético y promoviendo la Responsabilidad Social Corporativa entre los mismos.

En cuanto al Medioambiente seguimos promoviendo los consumos responsables de agua, energía, gasoil y midiendo nuestra huella de carbono.

Para el 2015, renovaremos nuestro compromiso con los 10 Principios y seguiremos avanzando para afianzar la Responsabilidad Corporativa en nuestra actividad, creciendo de manera sostenible, consolidando los resultados económicos, sin descuidar las necesidades de nuestros grupos de interés y con respeto al Medio Ambiente.



Miguel Zorita Leos
Presidente GRUPO DAORJE

PERFIL DE LA ENTIDAD



Oficinas centrales en Avilés (Asturias)

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social) DAORJE, S.L.U.

Tipo de empresa Empresa grande no cotizada

Dirección Parque Empresarial Principado de Asturias,
C/ Alfareros s/n, parcela 4.1

Localidad Avilés

Provincia Asturias

Dirección Web www.grupodaorje.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo Miguel Zorita

Persona de contacto M^a Mercedes Ovies Fernández

Número de empleados directos 1650

Sector Industria, Conglomerados y otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios
Montajes y Mantenimientos Industriales; Explotación
de Instalaciones Industriales; tratamiento y
distribución de chatarra.

Ventas / Ingresos 95.869.000 €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:

- Medioambiente,
- Proveedores,
- Empleados,
- Clientes,
- Comunidad

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés Se han tenido en cuenta todas aquellas partes interesadas que se ven afectadas por las decisiones estratégicas o mantienen algún vínculo con la empresa.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción. España

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? En base a lo establecido en el Plan Estratégico 2012-2015 del Grupo Daorje

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso. Externamente a través de la página web corporativa y redes sociales (LinkedIn). Internamente se difunde mediante intranet y el boletín informativo interno.

Fecha de la memoria anterior más reciente. 2013-08-02

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria. Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso. Anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo? No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo? No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental? Si

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión. Se han tenido en cuenta todas aquellas partes interesadas que se ven afectadas por las decisiones estratégicas o mantienen algún vínculo con la empresa.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama Sociedad Limitada Unipersonal.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores En las reuniones del Comité de Dirección se revisan los distintos aspectos económicos, medioambientales y sociales y se analiza su evolución.

Indique la estructura de gobierno y 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo. El Departamento de Responsabilidad Social Corporativa se encarga de implantar y desarrollar todos los proyectos de RSC en coordinación con el resto de Dpto. implicados: Comunicación, PRL,... reportando al Comité de Dirección presidido por el Presidente que ocupa cargo ejecutivo.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

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

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.

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 los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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 cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

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

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

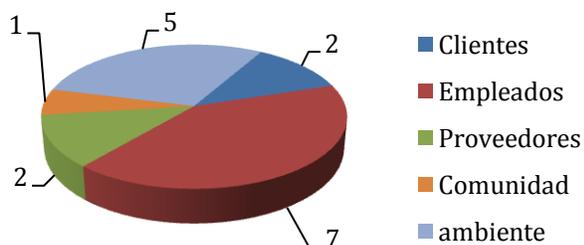
ANTICORRUPCIÓN



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

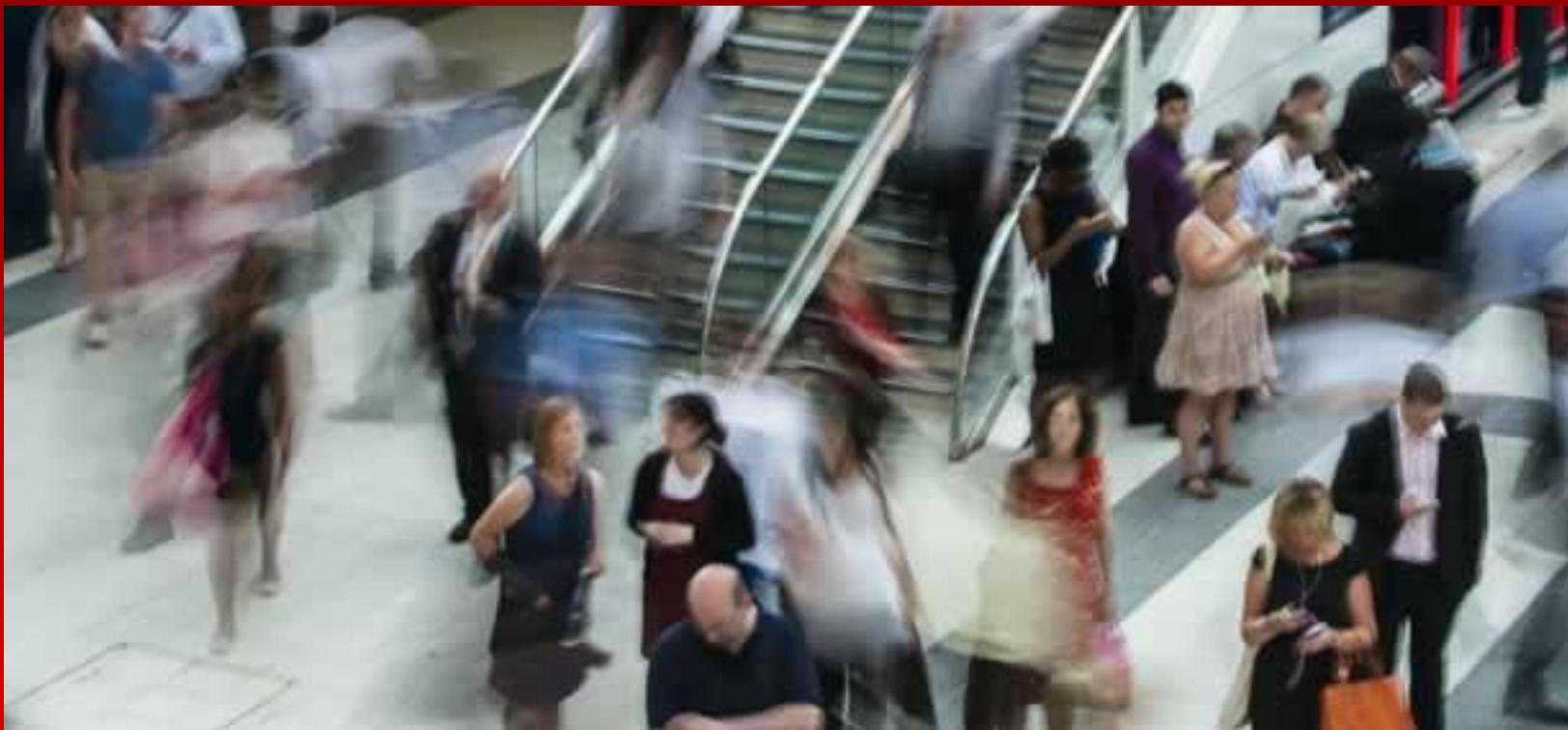
Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 2
Empleados: 7
Proveedores: 2
Comunidad: 1
Medio ambiente: 5

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Políticas

Política RSC

En la política de RSC se recoge el objetivo de realizar prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia empresarial y el rechazo a las prácticas de soborno y corrupción y respeto a las reglas de libre competencia.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta

Dentro del Código Ético existe una referencia a los obsequios, regalos y favores: los profesionales no podrán dar ni aceptar ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas profesionales comúnmente aceptadas. En ningún caso cuando pudiera interpretarse que el dar o recibir un obsequio, regalo o favor influye en cualquier proceso de toma de decisiones.

[Descargar documento adjunto](#)

Herramientas de seguimiento

Creación de Canal de Denuncias

A través del canal de denuncias, que se encuentra disponible en la página web corporativa, se puede poner en conocimiento de la empresa cualquier incumplimiento de la legalidad o del código ético. Durante el 2014 no se ha recibido ninguna denuncia.

Auditorías

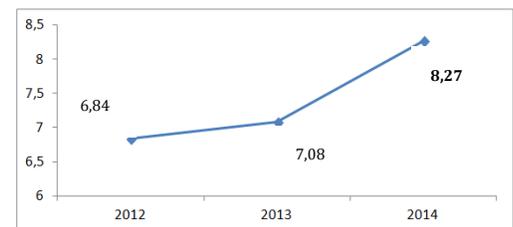
- Auditorías externas

Una de las acciones llevadas a cabo ha sido la realización de una auditoría voluntaria mediante el servicio Audit de Achilles. Esta auditoría es un elemento diferenciador que permite a las Empresas Participantes de RePro

(buen número de las cuales son nuestros principales clientes) una mejor toma de decisiones con respecto a sus proveedores y asegurar que se toman las medidas necesarias para reducir al mínimo el riesgo asociado a los sistemas de gestión, ya que se auditan las áreas de Recursos Humanos, Medio Ambiente, Calidad, Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa.

Nuestros clientes tienen en cuenta esta información a la hora de adjudicar trabajos y esto nos permite diferenciarnos de nuestros competidores.

El resultado final fue la obtención de la **Certificación como Proveedor Estratégico** con una puntuación de **8.27** frente al 7.08 obtenido en el año 2013, estando en todas las áreas auditadas por encima de la media de proveedores auditados y superando en el año 2014 las puntuaciones en todas las secciones del año 2013.



Evolución 2012-2014

- Evaluaciones externas

A través de una plataforma informática nuestro cliente Saint-Gobain ha evaluado los servicios prestados por Daorje en términos de sostenibilidad, siendo el resultado de 62 puntos sobre 100.

Objetivos

Seguir realizando las auditorías externas y homologaciones externas de clientes.

Indicador de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas

A través del canal de denuncias se recogen las denuncias recibidas y resueltas.

En el 2014 no se produjo ninguna denuncia a través de este canal.

Satisfacción del cliente

Políticas

Política RSC

En la política de RSC se incluye como uno de los valores de Daorje la satisfacción de los clientes que se consigue a través de la comunicación y diálogo fluido para conocer sus necesidades y expectativas.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad

Dentro de la Política de Calidad y Medioambiente se encuentra la satisfacción del cliente como base del sistema de Gestión ISO 9001:08

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético

Dentro del código ético se contempla al grupo de interés cliente, buscando su máxima satisfacción, fomentando relaciones a largo plazo y sostenibles en el tiempo

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

Auditorías de clientes

Realización de auditoría externa por parte de los clientes. Es voluntaria para Daorje y en ella se auditan, entre otros temas, Responsabilidad Social Corporativa

con preguntas específicas sobre Derechos Humanos. La nota global para el 2014 fue de 8.27 frente al 7.08 obtenido en el año 2013.

La parte de RSC obtuvo un 81 %, Gestión de la Calidad 71,4 %, Medio Ambiente 86,1 % y PRL 87,8 %

Canales de Comunicación

Existen diversos canales a través de los cuales se puede llevar a cabo una comunicación bidireccional.

Grupo de interés	Comunicación hacia el grupo de interés	Comunicación desde el grupo de interés
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Informe anual Pacto Mundial• Informe anual RSC• Notas de prensa• Visitas a los clientes (comercial/marketing)• Video corporativo<ul style="list-style-type: none">• LinkedIn	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Encuestas de satisfacción del cliente• Canal de denuncias (web)• LinkedIn

Herramientas de seguimiento

Encuestas de Satisfacción

Existen encuestas de satisfacción del cliente así como informes comerciales.

Informe comercial

Existe comunicación continua con nuestros clientes (bien a través de visitas comerciales, contacto telefónico,...). De estas comunicaciones se realiza el informe comercial a final de año.

Auditorías

Se realizan auditorías internas y externas para el mantenimiento del certificado de calidad según la norma ISO 9001:08 basada en la satisfacción del cliente.

Los certificados se pueden consultar en la página web corporativa:

<http://www.grupodaorje.es/calidad-certificaciones.asp?lang=es>

[Descargar documento adjunto](#)

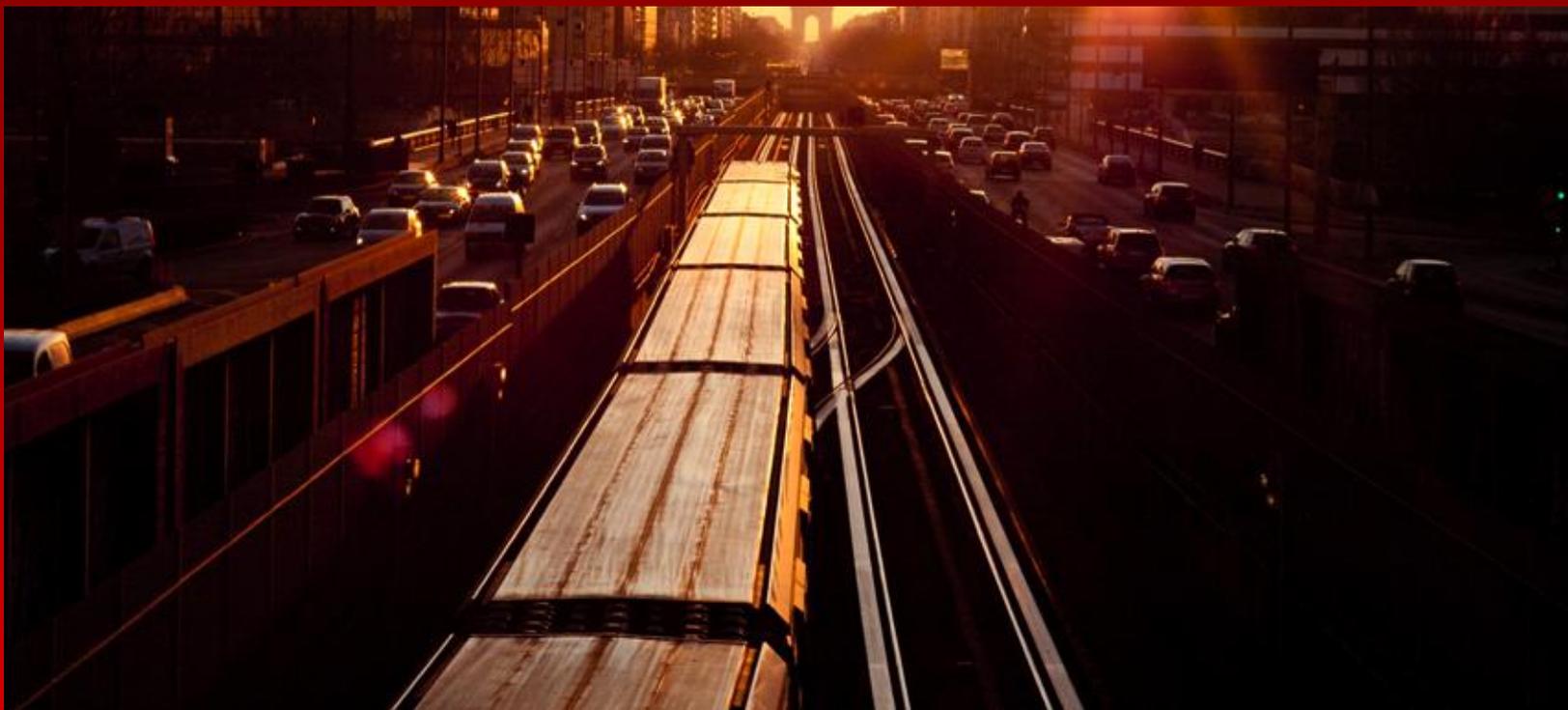
Indicador de Seguimiento

Resultados encuestas de satisfacción clientes

Se realiza un análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados de las encuestas de satisfacción de cliente que permite conocer el grado de satisfacción respecto a los trabajos realizados así como los puntos positivos y negativos.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Crear relaciones estables con los proveedores

Políticas

1.- Política RSC

La política de RSC incluye una relación de confianza y beneficio mutuo con los proveedores.

[Descargar documento adjunto](#)

2.- Política de Calidad

La Política de Calidad y Medioambiente incluye fomentar la participación de todas las personas que trabajan en nombre de la organización.

[Descargar documento adjunto](#)

3.- Código Ético / Conducta

El código ético incluye un apartado dedicado a los proveedores cuyos procesos de selección obedecen a criterios de objetividad, imparcialidad y a comportamientos de transparencia, lealtad y colaboración recíproca que evita cualquier conflicto de interés o favoritismo

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

1.- Crear Sistema de Clasificación Proveedores

Se cuenta con una base de datos de más de 8.000 proveedores: de ellos el 98 % son proveedores locales/nacionales y el resto son europeos por lo que se les aplica la legislación española y europea vigente que garantiza el respeto de los DDHH.

Con el nuevo sistema de clasificación de proveedores tenemos que 179 de estos proveedores se han clasificado como estratégicos, es decir, que cumplen con los requisitos exigidos por el Dpto. de Compras y del Dpto. de Calidad y Medioambiente referentes a Calidad, Medioambiente y PRL y que, en algunos casos y de forma voluntaria y no vinculante, cumplen con

aspectos de RSC como la existencia de un código ético.

Así mismo, existen otros 1.344 proveedores que, sin ser estratégicos, son proveedores aceptados por el Dpto. de Compras y por el Dpto. de Calidad y Medioambiente ya que cumplen algunos, pero no todos los requisitos anteriores.

Además, se da preferencia a los proveedores locales (entendiendo por proveedores locales aquellos que están en la misma provincia en la que se asienta Daorje). En 2014, el 65,80 % de las compras se realizaron a proveedores locales.

Objetivos

Seguir mejorando el sistema de clasificación de los proveedores y aumentar las compras a proveedores locales.

2.- Canales de Comunicación

A través del procedimiento de comunicación del Manual de Calidad y Medioambiente se establecen distintas vías de comunicación para los proveedores.

Grupo de interés	Comunicación hacia el grupo de interés	Comunicación desde el grupo de interés
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Informe anual Pacto Mundial• Informe anual RSC• Notas de prensa• Video corporativo• LinkedIn	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Reuniones con Dpto. Compras• Canal de denuncias (web)• LinkedIn

Durante el 2014 se han reforzado la comunicación con los proveedores para promover la Responsabilidad Social Corporativa a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

Esto se ha realizado a través de:

- Envío de mailings a todos los proveedores
- Un canal de compras en la página web corporativa donde se pone a disposición de todos los proveedores la documentación que deben conocer para poder trabajar con nosotros.

Canal de compras

GRUPO DAORJE dispone de un Departamento de Compras centralizado que da servicio a todas las empresas de la Organización. La misión del Departamento de Compras es contribuir a la cobertura de los resultados y objetivos de GRUPO DAORJE, maximizando la aportación de valor de los mercados de suministro, liderando el proceso de relación con proveedores, definiendo estrategias, colaborando con los clientes internos desde una visión global de las necesidades y siendo proactivos, innovadores y creativos.

Documentos

- [Política Calidad](#)
- [Política BSC](#)
- [Condiciones generales de suministro](#)
- [Código Ético](#)



3.- Difusión del Código Ético entre los proveedores

Tal y como se estableció en 2013, durante el 2014 se ha enviado a todos los proveedores, con el fin de promover la Responsabilidad Social Corporativa a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, el Código Ético del Grupo Daorje.

Además, se les han comunicado:

- las Condiciones Generales de Suministro (CGS) en la cual se incluyen los requisitos generales del pedido, aspectos de calidad y medioambiente a cumplir, así como aspectos de Responsabilidad Social Corporativa como Ética, Derechos Humanos, Seguridad y Salud, LOPD,...
- la Política de Calidad y Medioambiente y la Política de Responsabilidad Social Corporativa. Además, se ha creado en la página web corporativa un canal de compras donde se pone a disposición de todos los proveedores la documentación que deben conocer para poder trabajar con nosotros.

Herramienta de seguimiento

Creación de Canal de Denuncias

Existe un canal de denuncias en la página web corporativa para denunciar todo tipo de prácticas contrarias a la legalidad o al código ético. Una vez cumplimentado el cuestionario, en el cual se debe describir la irregularidad, esta denuncia es recibida por la Comisión anti-corrupción enviando acuse de recibo de dicha recepción. Esta comisión anti-corrupción se encarga de estudiar e investigar

internamente la denuncia. Una vez obtenidas las conclusiones se procede, por un lado a informar al denunciante de los resultados obtenidos y, por otro lado, si como consecuencia de los resultados de la investigación fuese necesario, se abriría un expediente interno disciplinario.

Durante el 2014 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con los proveedores.

Indicador de Seguimiento

Gestión de incidencias

Si hubiese quejas de los proveedores se gestionarían a través del Dpto. de Compras.

Las quejas sobre los proveedores se realizan por la persona que ha tenido el problema con el proveedor y se canaliza a través del Dpto. de Calidad y/o Dpto. de Compras que actúan sobre ese proveedor desclasificándolo o penalizándolo en función de los problemas causados.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

Políticas

1.- Código Ético

El Código Ético incluye un apartado dedicado a los proveedores cuyos procesos de selección obedecen a criterios de objetividad, imparcialidad y a comportamientos de transparencia, lealtad y colaboración recíproca que evita cualquier conflicto de interés o favoritismo.

[Descargar documento adjunto](#)

2.- Política de RSC

La Política de RSC incluye una relación de confianza y beneficio mutuo con los proveedores.

[Descargar documento adjunto](#)

3.- Política de Calidad

La Política de Calidad y Medioambiente incluye fomentar la participación de todas las personas que trabajan en nombre de la organización.

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

Difusión del Código Ético entre los proveedores

(Ver Crear relaciones estables con los proveedores)

Canales de Comunicación

(Ver Crear relaciones estables con los proveedores)

Herramienta de seguimiento

Informe o Memoria de Sostenibilidad

A través de la memoria de sostenibilidad en formato libre y el Informe de Progreso se comunica a los proveedores todos los aspectos relacionados con Daorje en materia de RSC promoviendo sus conocimientos en esta materia.

Indicador de Seguimiento

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación

Se cuenta con un sistema de clasificación de la base de datos de proveedores que permite conocer las certificaciones que poseen (ISO 9001:08, ISO 14001:04 y/o OHSAS 18001:07).

Durante el 2014 se estableció un indicador para conocer el número de proveedores que tienen certificación y cual/es es/son. En total, en el 2014 se cuenta con 170 proveedores que tienen al menos una de esas certificaciones.

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



Trabajadores en obra

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Políticas

Política de Calidad

En la Política de Calidad y Medioambiente se recoge la necesidad de fomentar la participación de todas las personas que trabajan para la organización o en nombre de ella, proporcionándoles una adecuada formación e información.

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

1.- Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Durante el 2014 los miembros del Comité de Igualdad han realizado un curso de formación en “Igualdad de oportunidades y su aplicación en el ámbito laboral”.

Objetivos

Realizar formación en materia de igualdad a nivel de Dirección.

2.- Formación

-----FORMACION

Para desarrollar el Plan de Formación, se ha contado una vez más con la Fundación Metal Asturias, entidad de carácter sectorial especializada en el diagnóstico y elaboración de planes de formación. Este Plan de Formación responde a las demandas que existen y a todos los niveles y está enfocado a corregir carencias, a planteamientos de proyectos de futuro o a propuestas como base de un itinerario profesional objetivo para un trabajador tipo del Grupo Daorje.

El Plan de Formación para el GRUPO DAORJE contó con 11 clases de acciones formativas realizadas en casi 100 cursos para 900 trabajadores con una duración de 19.315 horas de formación externa volviendo a destacar las acciones relacionadas con el tema de

Prevención de Riesgos Laborales (66 acciones). A destacar entre esos cursos:

- **Operaciones básicas en mantenimiento industrial:** que capacitó al alumnado para conocer las operaciones básicas necesarias para realizar labores de mantenimiento mecánico junto con el herramental, utillaje y equipos de trabajo utilizados en las mismas, así como las normas de prevención de riesgos laborales asociadas a las operaciones y equipos mencionados.

- **Curso Calderería Industrial:** dirigido a mujeres en desempleo, que conllevaba un compromiso de contratación por parte del Grupo Daorje de al menos el 60% de las mujeres participantes.

- **Escuela Interna de Liderazgo:** durante el 2014 tuvo lugar la salida de las dos primeras promociones y comienzo de la tercera del curso “De gestor a Líder” con el fin de dotar de habilidades directivas a mandos, no sólo para mejorar el impacto en sus equipos y en los resultados de la empresa, sino para también, mejorar el balance personal (dedicación-resultado) en cada puesto de trabajo. El nivel de satisfacción de ambas promociones fue muy alto destacándose la utilidad del mismo en el día a día.

-----EDUCACION

• **APRENDICES FP DUAL:** La FP Dual es un programa experimental articulado en el marco del R.D. 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla un contrato para la formación y aprendizaje y en el que se definen las bases de la Formación Profesional Dual.

Los participantes seleccionados, previo acuerdo con el CFIP y con la empresa, optan a un contrato formación de tres años, renovables año a año, en el que llevan a cabo un proceso de formación dos días a la semana en los Centros establecidos para ello y tres jornadas semanales de trabajo remunerado en la empresa. Al final del proceso recibirán del Centro de Formación un Certificado de Profesionalidad que acredita la obtención del nivel formativo equivalente a una FP convencional, pero con el añadido de haber obtenido una experiencia de trabajo real en una empresa durante ese periodo.

El 17/11/2014 arrancó la FP dual en Asturias, cuyo programa fue aprobado por el Principado, UGT, CCOO y la FADE.

Esta primera convocatoria de la FP dual cuenta con 49 aprendices y Daorje ha contratado a 6 participantes según la siguiente distribución:

- 2 en la especialidad de Calderería y Soldadura, que realizarán la parte formativa en el Centro Integrado de Formación Profesional de Avilés.
- 2 en la especialidad de Electromecánicos, que realizarán la formación en el Centro Integrado de Mantenimiento y Servicios a la Producción de Langreo.
- 2 en la especialidad de Mecanizado, que llevarán a cabo la formación en el CFIP de los Sectores Industrial y Servicio La Laboral de Gijón.

En esta última especialidad de Mecanizado, Daorje ha seleccionado y contratado a la única mujer que ha entrado a formar parte de esta primera convocatoria de la FP dual.

• **ALUMNOS EN PRACTICAS:** Con el fin de facilitar la incorporación al mundo laboral de aquellos que finalizan sus estudios (FP o universitarios), a lo largo del año se admitió a personal en prácticas con el fin de adquirir conocimientos eminentemente prácticos, pasando posteriormente algunas de estas personas a formar parte de la plantilla.

Por otro lado, se impartieron alrededor de 33.088 horas de **formación interna** en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivos

Continuar invirtiendo en materia de formación.

3.- Intranet

Actualmente se cuenta con una intranet de la cual no se está aprovechando su potencial al 100%.

Objetivos

Para el 2015 se quiere potenciar el uso de la intranet para comunicar acciones de formación / información en todos los ámbitos (medioambiente, prevención, RSC,...)

Indicador de Seguimiento

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación

Se realiza un seguimiento de los indicadores de formación del DAORJE.

En el 2014 fueron:

- 10 horas de formación/ empleado
- 0.66 horas de formación/ total horas trabajadas
- 46 % de la plantilla recibió formación.

Deterioro de la Paz Social en la entidad

Política

Política RSE

Dentro de la Política de RSC se recoge el respeto y el reconocimiento de las personas.

[Descargar documento adjunto](#)

Herramienta de seguimiento

Creación de Canal de Denuncias

A través del canal de denuncias de la página web se pueden realizar denuncias de incumplimientos legales o abusos hacia los trabajadores.

Indicador de Seguimiento

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (G4-11)

El 100% de los empleados se encuentran bajo convenio colectivo.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Políticas

1.- Política de Calidad y Medioambiente

Dentro de la Política de Calidad y Medioambiente se recoge el compromiso con la protección del medioambiente como base del sistema de gestión medioambiental ISO 14001:04 proporcionando una adecuada formación/información.

[Descargar documento adjunto](#)

2.- Sistemas de Gestión Ambiental (SGA)

Se cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado basado en la norma ISO 14001:04.

El certificado se puede consultar en la página web corporativa:

<http://www.grupodaorje.es/elgrupo/calidad-y-medio-ambiente/certificaciones-de-calidad-y-medio-ambiente>

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

1.- Formación

Durante el 2014 se llevaron a cabo acciones formales en materia medioambiental como el curso "Sensibilización medioambiental" al que asistieron Jefes de Obra, técnicos de prevención y personal del almacén.

Objetivos

Seguir realizando formación en materia medioambiental durante el 2015.

2.- Información/ sensibilización medioambiental

La sensibilización en materia medioambiental se

realiza mediante comunicaciones internas en ocasiones señaladas como:

-----DIA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE

El 5 de junio se celebra el Día Mundial del Medio Ambiente y Daorje quiso celebrarlo mediante comunicaciones internas.

El lema del 2014 fue ALZA TU VOZ, NO EL NIVEL DEL MAR cuyo objetivo es resaltar la importancia de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo.



En estas comunicaciones se recordó que el cuidado de la Tierra es responsabilidad de todos y que hemos de convertirnos en agentes de cambio: las capas de hielo se están derritiendo, los niveles del mar subiendo (entre 10 y 25 cm en los últimos 100 años), los océanos volviéndose más ácidos y las emisiones de gases continúan en aumento. Los extremos climáticos: olas de calor, inundaciones, sequías y ciclones, cada vez son más frecuentes. Esto se atribuye al calentamiento global.

Las emisiones de gases con efecto invernadero provocadas por el ser humano son las principales causantes del cambio en los patrones climáticos. El gas más perjudicial emitido por la actividad humana, CO₂, es responsable del 85% del aumento de la temperatura de la Tierra en los últimos diez años.

Para ello, se recordaban simples pasos para ahorrar energía y reducir el uso de combustibles fósiles (carbón, petróleo y gas que son la mayor fuente de CO₂) como apagar las luces que no estás usando, usar fluorescentes de bajo consumo, compartir coche o ir en bici.

Además se acompañó de este vídeo en el que se puede ver de manera simulada la situación de la costa española en el año 2100.

<https://www.youtube.com/watch?v=-bkuH8fZtGI>

----- SEMANA EUROPEA DE PREVENCIÓN DE RESIDUOS (SEPR)

La Semana Europea de Prevención de Residuos es una iniciativa internacional cuyo objetivo es implicar a todos los actores posibles (empresas, administraciones, colectivos y personas individuales) en la organización de actividades relacionadas con la reducción de volumen y la toxicidad de los desechos; pero además, busca hacer públicas las tareas realizadas por los distintos participantes mediante ejemplos concretos de prevención de residuos e intentar modificar así el comportamiento cotidiano de todos los ciudadanos en este ámbito.

Este año se celebró la V Semana entre los días 22 y 30 de noviembre teniendo como tema central el despilfarro de alimentos. Por ello, Daorje se sumó a la iniciativa con la acción “¡No tiene desperdicio!” que consistió en:

- Por un lado la realización de un concurso (vía on line) entre los trabajadores, con preguntas sobre ¿Qué hacemos con los alimentos que nos sobran? Aquellos que mayor número de respuestas correctas contestasen entraban en un sorteo con diversos premios relacionados con el reciclaje (bolsas para reciclar, bolsas para la compra, tazas,...).

- Y por otro lado, un concurso de recetas de cocina con sobras de alimentos que tuvo entre los miembros del jurado a José Antonio Rodríguez, cocinero y propietario del restaurante José's en Avilés.

El premio consistió en realizar la receta ganadora en la cocina del restaurante antes mencionado y publicar internamente un libro con todas las recetas participantes.

Ambas acciones fueron sencillas pero motivadoras, con una alta participación de los trabajadores en cada una de ellas, y durante esa semana se habló del despilfarro de alimentos y se relacionó con el medio ambiente y su problemática.



Los ganadores del concurso con el personal de Jose's

La acción realizada en 2013 “Todo lo que conocemos sobre el reciclaje” fue premiada en marzo de 2014 como representante de Asturias en la categoría empresas en los Premios Europeos de Prevención de Residuos, teniendo lugar un acto de reconocimiento en las instalaciones de COGERSA (organizadora en Asturias de esta Semana) junto con el resto de los representantes de las distintas categorías.



También se realizan campañas de recogida de móviles y de tapones que, además de su vertiente social, tienen un componente beneficioso para el medioambiente.

3.- Intranet

Actualmente se cuenta con una intranet de la cual no se está aprovechando su potencial al 100%.

Objetivos

Para el 2015 se quiere potenciar el uso de la intranet para comunicar acciones de formación / información sobre temas medioambientales.

Indicador de Seguimiento

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental

Durante el 2014 se han realizado 3 comunicaciones internas de sensibilización medioambiental.

Objetivos

Ampliar el número de comunicaciones internas en materia medioambiental que se realicen anualmente y realizar un seguimiento de las mismas.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Política

Política de Prevención de Riesgos Laborales

Se cuenta con una política de prevención de riesgos laborales que está implantada a todos los niveles.

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

1.- Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

-----FORMACION

- **De forma continua:** desde la entrada en la empresa con impartición de los conocimientos más básicos en materia preventiva, con cursos específicos para personal que trabaja en puestos con alto riesgo (manejo de carretillas elevadoras, espacios confinados,...).

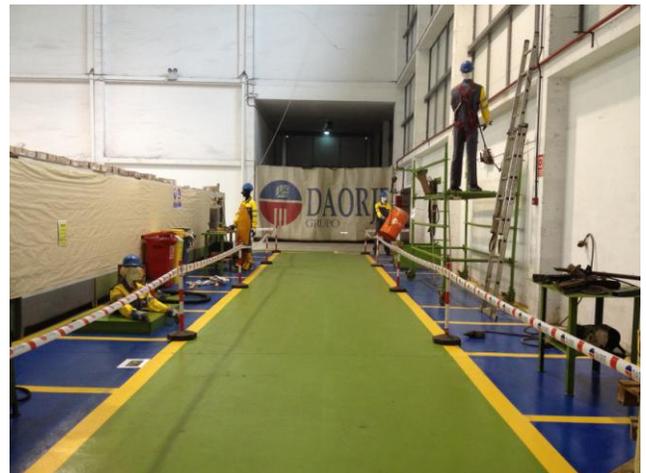
A lo largo del 2014 se han realizado alrededor de 33.088 horas en formación interna en prevención de riesgos laborales.

-Aula SMART (Situational Management Awareness Recognition Training)

Para facilitar una mejor adquisición de los conocimientos en materia preventiva, se diseñó en el 2014 un aula de formación en las oficinas

centrales de Avilés destinada a desarrollar la conciencia y la capacidad de identificación de peligros y, en consecuencia, la gestión de las actividades de trabajo. Los trabajadores, “aprenden haciendo”, es decir, se les somete a ejemplos prácticos de su día a día para detectar situaciones de riesgo, comportamientos inadecuados e identificación de peligros. De esta manera se consigue:

- ✓ Aumentar la toma de conciencia de los empleados con respecto a los peligros y riesgos.
- ✓ Mejorar las capacidades para detectar situaciones de riesgo.
- ✓ Desarrollar actitudes de anticipación y corrección de esos riesgos.



Aula SMART

-Jornada de Estándares:

Continuando con las Jornadas de años anteriores se celebró en noviembre de 2014, la V Jornada de Seguridad y Salud a la que asistieron todos los mandos intermedios, Jefes y Directores de Obra en Asturias, además de los integrantes de los Comités de Seguridad y los Técnicos de Prevención. En el transcurso de esta Jornada se destacó la importancia de las Reglas de Oro, la implantación y desarrollo de las 5S y los Estándares de Seguridad.

-----INFORMACION

-**Boletín informativo interno:** a lo largo de todo el año se ha informado a todos los empleados

mediante este boletín de temas relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo.

Los temas tratados han sido los siguientes:

- Trastornos musculo esqueléticos en postura sentada.
- Regla cardinal sobre manejo elevado de cargas.
- Carretilla elevadora: un vehículo peligroso.
- ¡Atención!: manejo de cargas suspendidas.
- Ruido: el agente contaminante invisible.
- Normas sobre el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos.
- Izado de cargas: cumplir las reglas para evitar tragedias.
- Observaciones preventivas: herramienta para la integración preventiva.

-Tríptico resumen: se ha realizado y entregado un cuadernillo a todos los trabajadores, con un breve resumen sobre las reglas de oro, detector, conceptos de impresos, 5S, tfnos, emergencias, mascarillas,..., para consulta en obra.

2.- Salud mejor y más accesible

Se realizan diversas actividades relacionadas con el cuidado de la salud de los trabajadores:

-Jornadas de hábitos saludables

Se ha realizado formación en el tema de sobreesfuerzos, en las instalaciones donde hay mayor incidencia. El número de participantes fue 59 trabajadores.

-Vigilancia de la salud

Durante el 2014, Daorje (tras varias reuniones con el Servicio de Vigilancia de la Salud), revisó el tipo de protocolos que se están aplicando a los trabajadores persiguiendo la mejora en la detección precoz de daños a la salud.

Mención especial merece la continuidad en la aplicación del protocolo específico para trabajadores expuestos a Benceno. El método aplicado, consensado con el Servicio de Vigilancia de la Salud y con los Representantes de los trabajadores, es la determinación del ácido trans,trans-mucónico (ácido t,t-mucónico) en orina (procedimiento de medida validado siguiendo los

criterios establecidos en el correspondiente protocolo de validación del INSHT), realizándose con una periodicidad semestral.

-Pruebas de la PSA

Durante el 2014 se realizaron las pruebas de la PSA (antígeno prostático específico) a 813 hombres mayores de 45 años (81 % de hombres que se hicieron las pruebas respecto al total de hombres de la plantilla de Daorje en activo) con el objeto de detectar precozmente el cáncer de próstata.

Estas pruebas se realizan dentro del reconocimiento médico que pasan los trabajadores anualmente.

Objetivos

Seguir manteniendo actividades relacionadas con el cuidado de la salud de los trabajadores

Herramienta de seguimiento

1.- Auditorías

Daorje cuenta con el certificado en Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales OHSAS 18001:07 auditado externamente por Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA).

En 2014 se realizó la auditoria de recertificación en la cual se integró a todos los centros que, en 2013, cambiaron de titularidad.

Además, el Servicio de Prevención Mancomunado realiza Auditorías internas para comprobar el grado de cumplimiento en materia preventiva y valorar posibles mejoras en el sistema de gestión.

El certificado se puede consultar en la página web corporativa:

<http://www.grupodaorje.es/elgrupo/prevencion-de-riesgos-laborales/certificaciones-de-prevencion-de-riesgos-laborales>

[Descargar documento adjunto](#)

Además, bienalmente tiene lugar la auditoria legal reglamentaria

2.- Informe o Memoria de Sostenibilidad

Se elabora una memoria de RSC de formato libre y el informe de progreso del Pacto Mundial en las cuales se exponen las acciones y progresos en esta materia.

Objetivos

Seguir realizando el seguimiento de la salud y seguridad en el trabajo a través de la memoria y del informe de progreso

Indicador de Seguimiento

1.- Indicadores laborales

Se elaboran los indicadores laborales, que son indicadores estadísticos y que sirven de comparativa para comprobar el aumento o disminución del número de accidentes.

En 2014 tenemos:

- Índice frecuencia de accidentes:48,5
- Índice de gravedad de accidentes 1,89
- Tasa de absentismo 3,89

2.- Premios en materia de seguridad

Durante el 2014 se recibieron los siguientes reconocimientos:

-X Edición de Premios de Seguridad para empresas contratistas: Arcelor Mittal Asturias entregó a Daorje dos diplomas acreditativos reconociendo el trabajo desarrollado en el proyecto JTZ 5S, en la zona del Taller de reparación de moldes, colada continua, acería LDG y taller de moldes de acería LDA.



Entrega de premios de Seguridad



-Reconocimiento a trabajadores: Daorje reconoció a 7 de sus colaboradores como Líderes en Seguridad y Salud por su implicación en la mejora continua de las condiciones de trabajo y en la implantación de todas las acciones que se han promovido para integrar y fomentar una cultura preventiva de acuerdo con los objetivos establecidos.

-Diploma Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales/ Club Asturiano Calidad

Reconocimiento público a Daorje como empresa asturiana que tiene certificado un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según norma OHSAS 18001.

Igualdad de género

Políticas

1.- Política RSC

Hay una política de RSC que incluye la igualdad de género pero aún no se ha hecho efectiva.

2.-Código Ético

En el Código Ético se encuentran recogidas las políticas de no discriminación que incluyen edad, raza, sexo, ideología, religión,... o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores así como la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo. Del mismo modo, se rechaza cualquier forma de intimidación, violencia, acoso

físico, sexual, psicológico, moral u otro abuso de autoridad.

3.- Convenio Colectivo

Todos los empleados tienen contrato bajo convenio colectivo que incluye la igualdad de género.

4.- Plan de Igualdad

En 2014 se constituyó la Comisión de Igualdad formada por representantes de la Dirección y sindicatos con el fin de desarrollar e implantar el Plan de Igualdad.

Objetivos

Finalizar el Plan de Igualdad e implantarlo en la empresa

Acciones

1.- Diagnóstico de Igualdad

En 2014 la Comisión de Igualdad realizó un diagnóstico previo de igualdad.

Objetivos

Finalizar el Plan de Igualdad e implantarlo en la empresa

2.- Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

La Comisión de Igualdad asistió a un curso de formación en "Igualdad de oportunidades y su aplicación en el ámbito laboral".

Además, para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, se realizó un curso de "Calderería Industrial" dirigido a mujeres en desempleo, que conllevaba un compromiso de contratación por parte de Daorje de al menos el 60% de las mujeres participantes.

Su objetivo era doble: por un lado que las participantes consiguieran construir estructuras metálicas y conjuntos cilíndricos con chapas y perfiles normalizados en acero a carbono, interpretación de la documentación técnica realizando el

trazado, corte, conformado y ensamblado de los distintos elementos que componen dichas construcciones metálicas y por otro, la incorporación de mujeres en un sector mayoritariamente masculino como parte del Plan de Igualdad.

Participaron 8 mujeres en el mismo que superaron satisfactoriamente el proceso formativo y de ellas 6 se han incorporado a trabajar en diferentes instalaciones.

Objetivos

Realizar una jornada de formación en igualdad de oportunidades al más alto nivel (Comité de Dirección, Directores de Área y Comité de empresa).

Herramientas de seguimiento

1.- Creación de Canal de Denuncias

Existe un canal de denuncias en la página web corporativa en el cual se puede denunciar cualquier tipo de incidencia relacionado con la igualdad de género.

2.- Informe o Memoria de Sostenibilidad

Se elabora la memoria de RSC en formato libre y el Informe de Progreso del Pacto Mundial, que se distribuyen a todos los grupos de interés a través de todos los canales de comunicación existentes.

Objetivos

Incluir en los siguientes informes de RSC el seguimiento del Plan de Igualdad

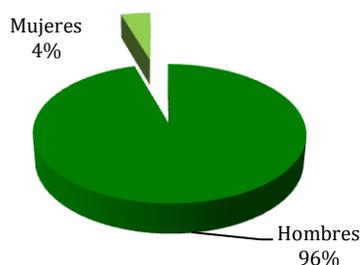
Indicador de Seguimiento

1.- Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Se han comenzado a elaborar en el año 2014 indicadores de empleados por:

- **Género:** 1856 hombres (96 %)/87 mujeres (4%)

Empleados por género



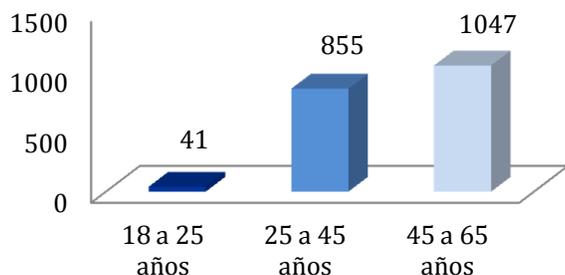
- **Promedio de antigüedad:** 9,6 años

- **Promedio edad:** 46

- **Edad:**

- De 18 a 25:41
- De 25 a 45:855
- De 45 a 65: 1047

Plantilla por edad



- **Grupo profesional:**

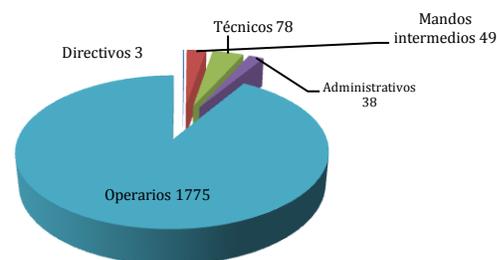
- 3 directivos,
- 49 mandos intermedios,
- 78 técnicos,
- 38 administrativos y
- 1775 operarios.

- **Contrato indefinido:** 60,58 %

- **Asistencia a cursos de formación:**

- Hombres: 43,50 % (sobre el total de hombres)
- Mujeres: 72,94% (sobre el total de mujeres)

Plantilla por grupo profesional



Objetivos

Mantener en años sucesivos estos indicadores y ampliarlos si es posible.

2.- G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Se elaboran indicadores de:

- horas de formación por empleado/ año: 10
- horas formación/ total horas trabajadas: 0.66
- asistencia a cursos de formación:
 - Hombres: 43,50 % (sobre el total de hombres)
 - Mujeres: 72,94% (sobre el total de mujeres)

Objetivos

Mantener en años sucesivos estos indicadores y si es posible ampliarlos.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Políticas

1.- Código Ético / Conducta

Dentro del Código Ético se recoge los programas de formación para propiciar el desarrollo de una carrera profesional.

2.- Política RSC

En la política de RSC se recoge el compromiso de un desarrollo profesional

3.- Política de Calidad

La Política de Calidad y Medioambiente recogen la necesidad de proporcionar una adecuada formación tanto a las personas que trabajan en la organización como en nombre de ella.

Acciones

1.- Formación

(Ver apartado: falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad)

Objetivos

Seguir manteniendo las acciones en materia de formación

2.- Canales de Comunicación

Con los trabajadores se utilizan como canales de comunicación interna el boletín informativo interno, los paneles de comunicación o el comité de seguridad y salud, entre otros, para transmitir la información referente a Recursos Humanos como pueden ser los cursos de formación.

Grupo de interés	Comunicación hacia el grupo de interés	Comunicación desde el grupo de interés
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Hoja Boletín informativo• Paneles de Comunicación• Comité de Seguridad y Salud.• Comité de Empresa• Jornada Estándares• Mailing• Informe anual Pacto Mundial• Informe anual RSC• Notas de prensa• Intranet (sharepoint)• Video corporativo• LinkedIn	<ul style="list-style-type: none">• Página web corporativa• Comité de Seguridad y Salud.• Comité de Empresa• Jornada Estándares• Canal de denuncias (web)• LinkedIn

Para mejorar la comunicación con posibles futuros empleados, durante el 2014 se puso en marcha a través de la página web corporativa, un canal de empleo que permite comunicar a todos los interesados ofertas de empleo que surjan y/o enviarnos su Curriculum Vitae

Objetivos

Seguir mejorando la comunicación interna con los empleados mediante el fomento de la intranet como herramienta de formación/ información.

Herramienta de seguimiento

Informe o Memoria de Sostenibilidad

A través del informe de responsabilidad social corporativa en formato libre o del informe de progreso se comunican las acciones y los indicadores de formación llevados a cabo.

Indicador de Seguimiento

1.- Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación

En el 2014:

- 46 % de la plantilla recibió formación externa

Objetivos

Mantener o aumentar la formación

2.- G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

- 0.66 horas de formación/ total horas trabajadas.

- Asistencia a formación:

- 870 H (43,5 % sobre el total de hombres)
- 62 M (72,94% sobre el total de mujeres)

- Por categoría:

- Dirección: 3
- Técnicos: 85
- Administración: 18
- Operarios: 743

Objetivos

Mantener o aumentar la formación

3.- Horas de formación por empleado

- 10 horas de formación/ empleado
- 32 personas formadas en RSC

Objetivos

Mantener o aumentar la formación

Accidentes laborales

Políticas

1.- Política de Prevención de Riesgos Laborales

La Política de PRL está implantada a todos los niveles de la empresa, desde la alta Dirección hasta los recién empleados.

2.- Código Ético

Uno de los principios generales del Código Ético recoge lo referido a la Seguridad y Salud, en cuanto a que se promueve un programa de seguridad y salud, informando y concienciando a los trabajadores para que adopten comportamientos responsables y tomen medidas preventivas necesarias para minimizar los riesgos laborales.

3.- Política de Responsabilidad Social Corporativa

En la Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se incluye con valores de la misma prevenir riesgos laborales

Acciones

1.-Formación

Realización de formación continua en materia de prevención de riesgos laborales como modo de evitar que se produzcan accidentes, con cursos iniciales al comenzar a trabajar en la empresa, específicos para personal que trabaja en puestos calificados como de alto riesgo y continuos para el resto de personal.

Durante el 2014 se han llevado a cabo **33.088 horas de formación interna** en prevención de riesgos laborales.

2.- Certificación OHSAS 18001

Se cuenta con la certificación OHSAS 18001:07

El certificado se puede consultar en la página web corporativa:

<http://www.grupodaorje.es/elgrupo/prevencion-de-riesgos-laborales/certificaciones-de-prevencion-de-riesgos-laborales>

[Descargar documento adjunto](#)

Indicador de Seguimiento

Indicadores laborales

Se elaboran los indicadores laborales, que son indicadores estadísticos y que sirven de comparativa para comprobar el aumento o disminución del número de accidentes.

En 2014:

- Índice de frecuencia de accidentes: 55.50
- Índice de gravedad de accidentes: 1.74
- Tasas de absentismo: 4.20
- Accidentes mortales: 0



Nuestro personal trabaja con seguridad

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



10º Aniversario Red Española Pacto Mundial

Inversión en la comunidad

Política

Política de RSC

La Política de RSC incluye la promoción de la cultura de responsabilidad social a todos los empleados así como a sus grupos de interés.

[Descargar documento adjunto](#)

Acción

Acción Social

Se realizan diversas actividades sociales, de esta manera durante el 2014 se llevaron a cabo las siguientes acciones:

-----CHARLAS DE SEGURIDAD LABORAL EN INSTITUTO

Con motivo de la celebración de la Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo y como parte del compromiso con la sociedad en este tema tan importante para Daorje, Técnicos de Prevención dieron una charla de seguridad a los alumnos del IES Escultor Juan de Villanueva en Siero (Asturias).

-----FUNDACION PEQUEÑO DESEO

En diciembre del 2013 se realizó la donación de la cantidad que otros años se reservaba a regalos institucionales de Navidad, a una entidad sin ánimo de lucro.

La entidad escogida fue la Fundación Pequeño Deseo como una muestra más de apoyo a la infancia.

A lo largo del 2014, se siguieron cumpliendo deseos de niños y niñas gracias a esta aportación.

-----RECOGIDA SOLIDARIA DE TAPONES

Con doble vertiente. Estos tapones solidarios son aportados por cualquier persona que quiera colaborar, se envían para su venta a una empresa recicladora y ese dinero es aportado a las causas para las cuales se han recogido los tapones y por otro lado,

que se colabora en el cuidado del medio ambiente puesto que los residuos de plástico resultan especialmente difíciles de eliminar y su producción va en aumento.



Tapones recogidos

-----RECOGIDA DE ALIMENTOS

En mayo de 2014, los trabajadores de DAORJE aportaron 624 Kg de alimentos que fueron entregados al Banco de Alimentos de Asturias.

La Fundación Banco de Alimentos tiene como objetivo la búsqueda de alimentos por diversos medios, su clasificación, almacenaje, inspección y donación gratuita a unidades de trabajo social, centros benéficos y/ o sociales ubicados en cada una de las provincias.



Parte de los alimentos recogidos

-----DONACION MATERIAL INFORMÁTICO

Los ordenadores y resto de material informático que son material en desuso para Daorje se enviaron en el 2014 al I.E.S. “Juan de Villanueva” (Pola de Siero-Asturias) para darles una segunda vida.

Alumnos de este centro, coordinados por su profesor, darán una segunda vida a los ordenadores reparándolos, poniendo nuevas piezas,... dejándolos listos para que puedan volver a ser utilizados por personas que no pueden permitirse, por su situación económica, la compra de un ordenador que es necesaria para buscar empleo, realizar los deberes,...

Con esta acción se consigue un triple objetivo:

- Acción Social: los alumnos aprenderán a reparar ordenadores con las ventajas que esto supone en su vida diaria y, por otro lado, se ayudará a personas en situación de crisis.
- Acción Medioambiental: se reutilizan los ordenadores, evitando así su envío a un vertedero.
- Acción Económica: ahorro para las personas que acceden a los mismos una vez reparados así como para Daorje ya que no enviará los ordenadores al vertedero.



Entrega de los ordenadores

Además, se realizaron otras acciones con contenido social:

- Colaboración con el Sorteo del Oro de la Cruz Roja: se puso a disposición de los empleados dos series completas para este sorteo que tuvo una gran acogida entre todos los empleados.
- Envío de móviles a diversas campañas solidarias.

-----PATROCINIOS

Durante el 2014 se han llevado a cabo diversos patrocinios:

- Caramelos Cabalgata de Reyes de Castrillón (Asturias)
- Colaboración Maratón Solidario Donación Sangre Castrillón (Asturias)
- Patrocinio Premio Fin de Grado al mejor expediente académico en Ingeniería Química Industrial de la Universidad de Oviedo.

Todas estas donaciones y patrocinios son aprobadas por el Consejo de Administración y siguen los cauces legales. Son comunicadas públicamente y todos los grupos de interés conocen a quien/es se dona o se realizan patrocinios.

Objetivos

Seguir participando en diferentes campañas solidarias y patrocinios.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Montaje paneles solares

Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Política

Política de Calidad y Medioambiente

La Política de Calidad y Medioambiente recoge como requisito la protección al medioambiente usando las Mejores Técnicas Disponibles (MTD), siempre que sea posible, para prevenir la contaminación.

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo

En las oficinas centrales se cuenta con un equipo solar que calienta el agua utilizada en los aseos y baños del edificio. De esta manera se consigue un ahorro energético del 43% en el consumo de agua caliente.

Indicador de Seguimiento

Número de estudios, informes o comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Durante el 2014 se han realizado comunicaciones relacionadas con las tecnologías respetuosas con el medio ambiente como en el Informe de Progreso y en la Memoria de RSC.



Optimizar el uso de papel en la entidad

Indicador de Seguimiento

Consumo de papel anual en kilogramos

Anteriormente se contaba con un indicador de paquetes de papel comprados durante el año (para el 2013 fueron 1.383 paquetes/año).

En el 2014 se puso en marcha el control del papel mediante el indicador de "Consumo de papel kg/año" que durante el 2014 fue de 3,63.

Se prosiguió con las campañas de concienciación de ahorro de papel, el uso de los equipos multifunción y además entre otras acciones la felicitación navideña corporativa, elaborada por el Dpto. de Comunicación, volvió a enviarse a través de correo electrónico.

Objetivos

Mantener el indicador de consumo de papel Kg/ empleado y proseguir con campañas de ahorro de papel, fomentando el uso de las comunicaciones electrónicas.

Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad

Herramienta de seguimiento

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

Se cuenta con objetivos medioambientales a los que se realiza un seguimiento trimestral.

Indicador de Seguimiento

Número de auditorías llevadas a cabo

Se llevan a cabo auditorías tanto internas como externas basadas en la norma ISO 14001:04.

Durante el 2014 se llevaron a cabo inspecciones medioambientales de manera periódica.

Objetivos

Seguir realizando durante el año 2015 inspecciones medioambientales periódicas.

Falta de medición de los residuos en CO2

Política

Política de Calidad y Medioambiente

Se cuenta con una Política de Calidad y Medioambiente que incluye la protección medioambiental, incluyendo la contaminación producida por los residuos.

Herramienta de seguimiento

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

Se cuenta con objetivos medioambientales que tienen un seguimiento trimestral. También se hace un seguimiento de los residuos generados.

Objetivos

Para el 2015 se establecerá un nuevo objetivo de medición de la huella de carbono.

Indicador de Seguimiento

1.- Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino

Mediante el libro de residuos se conoce qué residuos se producen, transportista, gestor final,... así como se pueden desglosar por tipos, peligrosidad y destino. Algunos de los residuos como papel o chatarra se destinan a reciclaje, mientras que los residuos peligrosos van a gestor final (normalmente vertedero).

Objetivos

Mantener los indicadores de residuos desglosados por tipos de residuos, peligrosidad y destino, mejorando o ampliando esta información

2.- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

Actualmente, se desconoce la cantidad de CO2 que se está emitiendo.

Objetivos

Se realizará durante el 2015 la medición de la huella de carbono para conocer cuáles son las principales fuentes de emisión de CO2.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Políticas

1.- Sistemas de Gestión Ambiental (SGA)

DAORJE cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado basado en la norma ISO 14001:04. Dentro de este sistema de gestión deben identificarse todos los aspectos medioambientales que se producen por las actividades desarrolladas por DAORJE.

El certificado se puede consultar en la página web corporativa:

<http://www.grupodaorje.es/elgrupo/calidad-y-medio-ambiente/certificaciones-de-calidad-y-medio-ambiente>

[Descargar documento adjunto](#)

2.- Política de Calidad y Medioambiente

Se cuenta con una Política de Calidad y Medio Ambiente para establecer un control y seguimiento de nuestros aspectos ambientales

[Descargar documento adjunto](#)

Herramienta de seguimiento

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

A través del sistema de gestión ambiental implantado y certificado según la norma ISO 14001:04, se han identificado y evaluado los posibles riesgos medioambientales de las diferentes actividades que se llevan a cabo (vertidos, derrames accidentales, emisiones,..) y se cuenta con programas de emergencia para poder actuar en caso de ser necesario.

Además, se cumple con toda la legislación vigente incluidos los requisitos contractuales.

En la Revisión por la Dirección se fijan objetivos medioambientales a cumplir durante el año. Estos objetivos están compuestos por metas e indicadores los cuales son revisados trimestralmente para

comprobar su evolución de acuerdo con lo establecido.

Indicador de Seguimiento

Consumo de recursos

Se cuenta con indicadores de consumo de recursos que permiten llevar a cabo un seguimiento de los mismos para poder controlarlos y poner en marcha las medidas necesarias si aumentan en exceso y sin justificación.

Consumos del 2014:

- Consumo de electricidad (oficinas centrales): 3.378 Kw/ empleado
- Consumo de agua (oficinas centrales): 15,80 m3/ empleado
- Consumo de tóner: 772 unidades
- Consumo de kg papel/ empleado: 3,63
- Consumo de gasoil: 722.414 litros
- % de palets reutilizados: 4,5 %

Objetivos

Mantener o disminuir los consumos del 2014.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT



DAORJE, S.L.U.

Parque Empresarial Principado de Asturias, C/ Alfareros s/n, parcela 4.1

Avilés-Asturias

Tfno.: 985 56 00 91

Correo electrónico: daorje@grupodaorje.es

Página web: www.grupodaorje.es