



INFORME DE
PROGRESO
PACTO
MUNDIAL



ORIA SERVICIOS, CONSTRUCCIÓN E INTERIORISMO, S.L. ("ORIA")
Aprobado por la Dirección en reunión de 13 de abril de 2020.

Periodo 2019



ÍNDICE

1.	COMPROMISO	4
2.	INFORMACIÓN GENERAL	5
2.1.	Perfil de la Organización.....	5
2.2.	Servicios de la Organización	5
2.3.	Localización de la Organización.....	5
2.4.	Nombre de los países en los que opera la Organización	6
2.5.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica de la Organización	6
2.6.	Mercados atendidos por la Organización	6
2.7.	Tipo de Organización.....	6
2.8.	Magnitudes de la Organización.....	7
2.8.1.	Personal.....	7
2.8.2.	Organigrama.....	8
2.8.3.	Contratación.....	8
2.8.4.	Ventas.....	8
2.9.	Procesos de información y consulta.....	9
2.10.	Cambios significativos durante el periodo cubierto.....	10
2.11.	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	10
2.12.	Metodología	10
2.13.	Difusión del Informe de Progreso	10
3.	ALCANCE DEL INFORME	10
4.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	12
4.1.	Misión en RSC de ORIA.....	12
4.2.	Visión en RSC de ORIA.....	12
4.3.	Valores en RSC de ORIA.....	13
5.	GRUPOS DE INTERÉS	13
5.1.	Grupos de interés. Determinación del impacto y afección.....	14
5.2.	Análisis del impacto y afección de los Grupos de Interés	15
6.	PROGRESO DE ACUERDO A LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	15
6.1.	DERECHOS HUMANOS	17
	Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.....	17



Personal.....	18
Satisfacción Cliente	18
Evaluación y Clasificación de Proveedores	18
6.1.1. Políticas	18
6.1.2. Acciones	19
6.1.3. Seguimiento y medición.....	19
6.1.4. Objetivo	20
6.2. NORMAS LABORALES	20
6.2.1. Políticas	20
6.2.2. Acciones	21
6.2.3. Seguimiento y medición.....	21
6.3. MEDIO AMBIENTE	21
6.3.1. Políticas	22
6.3.2. Acciones	22
6.3.3. Seguimiento y medición.....	22
6.3.4. Objetivo	23
6.4. ANTICORRUPCIÓN	23
6.4.1. Políticas	23
6.4.2. Acciones	23
6.4.3. Seguimiento y medición.....	24
7. OBJETIVOS.....	24
8. IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	25



1. COMPROMISO

Mediante la presente nos complace presentar nuestro Informe de Progreso en la implantación de los Principios recogidos en el Pacto Mundial. En este documento hemos plasmado nuestro compromiso e iniciativas más relevantes llevadas a cabo en relación a los diez principios recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

ORIA SERVICIOS, CONSTRUCCIÓN E INTERIORISMO, S.L. (en adelante "ORIA") está profundamente comprometida con el compromiso social y la voluntad de trabajar por el desarrollo sostenible, prueba de ello es (i) la renovación de nuestras normas ISO 9001:2015 Y ISO 14001:2015 tras haber superado las auditorias de seguimiento en diciembre de 2019, (ii) nuestros valores y (iii) nuestra filosofía empresarial. En esa misma línea a lo largo de 2019, hemos redactado e implementado nuestro propio Código Ético.

Nuestro objetivo es dotar a la organización de las herramientas necesarias para la implantación y desarrollo del Sistema de Responsabilidad Social Corporativa diseñado (RSC) hasta llegar a su máximo punto de madurez. Queremos seguir creciendo de manera rentable y sostenible, gestionando para ello los impactos económicos, sociales y medioambientales de nuestra actividad.

Con este informe ratificamos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Lucha anticorrupción. Así como de dar a conocer a nuestros grupos de interés nuestros avances en materia RSC.


Avda. Juan Caramuel 27, 3º
28919 Leganés (Madrid)
Teléfono: 91 103 25 86 Fax: 91 103 25 37
oria@oriaconstruccion.es

Pedro Jara Lozano
Director Financiero
Madrid, 13 de abril de 2020



2. INFORMACIÓN GENERAL

2.1. Perfil de la Organización

Razón social	Oria Servicios, Construcción e Interiorismo, S.L. ("ORIA")
Nombre Comercial	Oria
NIF	B-456263741
Dirección	Avda. Juan Caramuel, 27 Parque Leganés Tecnológico.
CP	28919
Población	Leganés
Provincia	Madrid
Teléfono	911.032.586
Página web	www.oriaconstruccion.es
Correo electrónico	

Tabla 1 Perfil de la Organización. Fuente: Elaboración propia

2.2. Servicios de la Organización

ORIA es una empresa constructora dedicada a la ejecución de obras de construcción de todo tipo,

- Proyectos de edificación en diferentes áreas: Residencial, Industrial, Retail y Dotacional.
- Obra Civil: Urbanización y canalizaciones de servicios.
- Rehabilitación, reparación y conservación de todo tipo de inmuebles.

2.3. Localización de la Organización

Tiene su sede en Leganés, Madrid, en la Avda. Juan Caramuel, 27.



Figura 1 Ubicación Sede Social/Oficina Fuente: Google Maps modificado

Cuenta además con una delegación en Barcelona sita en la Avda. Josep Tarradellas, 38



2.4. Nombre de los países en los que opera la Organización

Su principal ámbito de actuación es el territorio nacional, aunque se han acometido algunas obras fuera del mismo como por ejemplo en Portugal.



Figura 2. Mapa de actuación de Oria. Elaboración propia.

2.5. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica de la Organización

ORIA es una empresa española asentada en el mercado desde 2008.

Es propiedad de tres socios personas físicas, reviste la forma de sociedad de responsabilidad limitada bajo la dirección de dos administradores mancomunados.

2.6. Mercados atendidos por la Organización

Geográficamente casi el 100% de la actividad se realiza en territorio nacional, ejecutándose algunas obras en territorio portugués.

El sector en el que se actúa íntegramente es el de construcción. Los servicios se prestan para todo tipo de clientes, destacando principalmente grandes empresas dentro del Sector Comercial e Industrial nacional, aunque también organismos públicos tales como Ayuntamiento u otros entes públicos e, incluso de manera más excepcional particulares.

2.7. Tipo de Organización

PYME



2.8. Magnitudes de la Organización

2.8.1. Personal

La organización está dividida principalmente en dos grandes grupos: obra y oficina técnica y administración.

La plantilla asciende a 28 trabajadores, siendo a distribución de los mismos por colectivo y puestos la siguiente:

COLECTIVO	N.º DE TRABAJADORES	PUESTO DE TRABAJO
Oficina Técnica y Administración	1	Director Técnico
	1	Director Financiero y de Administración
	1	Responsable de Producción y Estudios
	1	Director Jurídico y Gestión
	4	Dpto. Administración y Técnico
Obra	6	Jefe de Obra (Arquitectos, Ingenieros y Aparejadores)
	1	Jefe de Producción Obra
	6	Encargado
	2	Capataz
	3	Oficial

Tabla 2 Relación de trabajadores propios de la empresa. Fuente: Elaboración propia

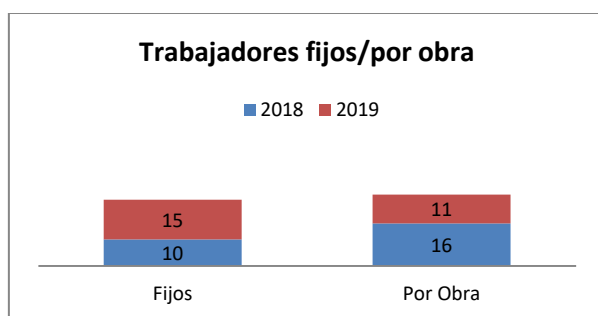


Figura 3. Trabajadores fijos/por obra. Fuente: Elaboración propia

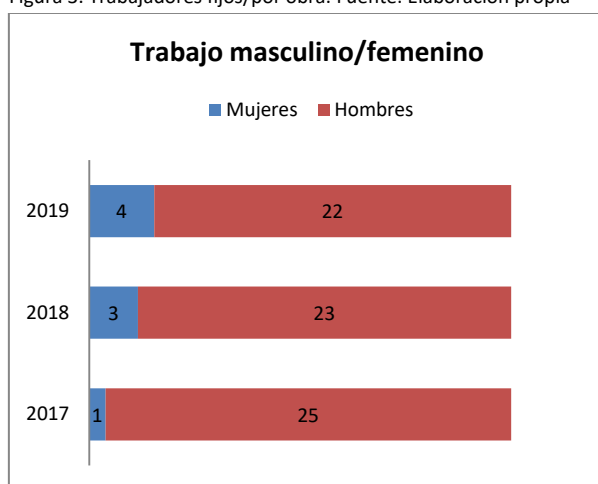
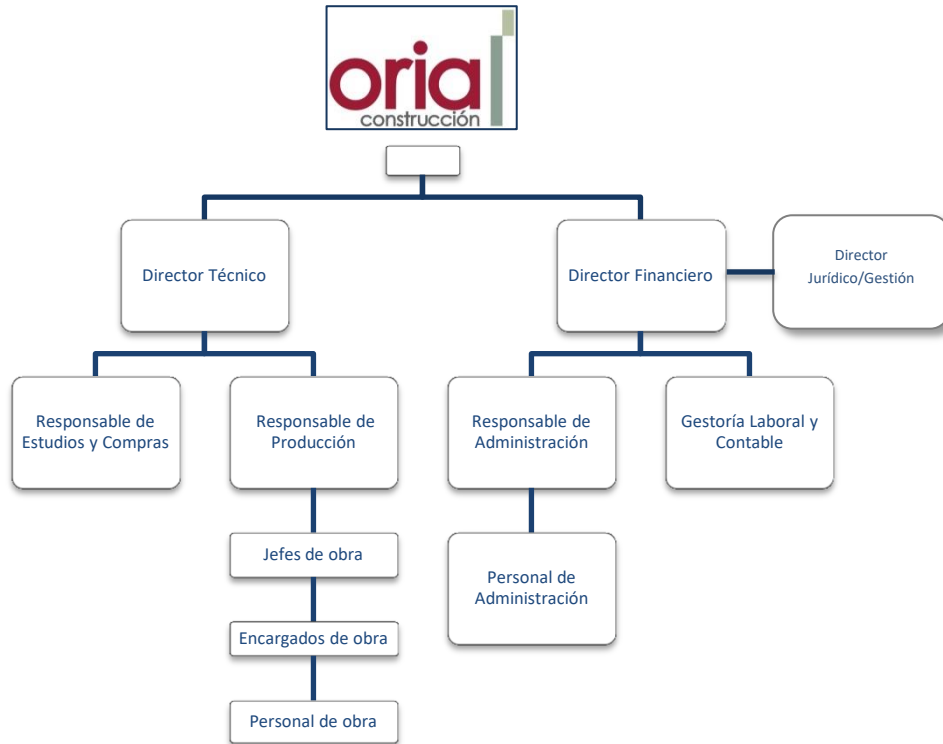


Figura 4. Trabajo masculino/femenino. Fuente: Elaboración propia

ORIA subcontrata a otras empresas en trabajos/oficios/especialidades con lo que la empresa no cuenta.



2.8.2. Organigrama



2.8.3. Contratación

Durante el año 2019 se han contratado una media mensual aproximada de 3 obra.

El 100% de las obras contratadas en 2019 ha sido con cliente privado.

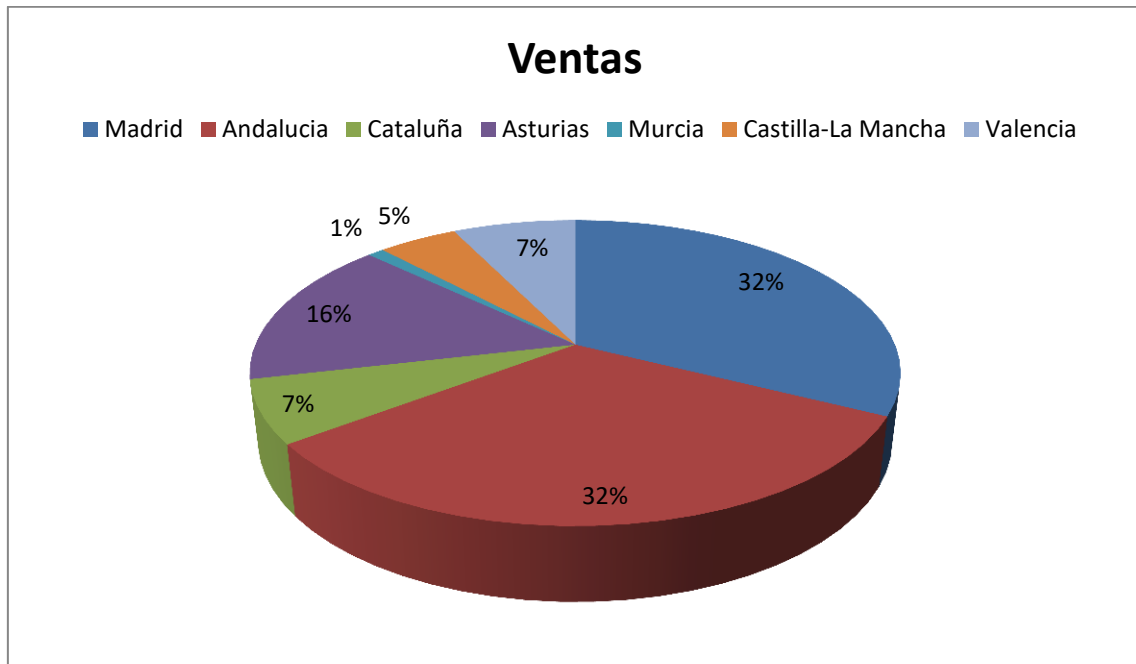
2.8.4. Ventas

Cifra venta 2018 10.660.152,12€.

Cifra prevista venta 2019 16.900.000,00€.



Ventas por Comunidad Autónoma



2.9. Procesos de información y consulta

Dos de los socios son miembros de la Dirección de la empresa por lo que su participación en la estrategia y gestión es directa.

Se mantienen reuniones periódicas con los directores y jefes de departamento sobre la estrategia, marcha y resultados del negocio.

Igualmente una vez al año la dirección se reúne con toda la plantilla para evaluar la marcha de la empresa y marcar las directrices para el año siguiente.

Además la empresa dispone de otros canales de comunicación:

- Reuniones por área.
- Dropbox
- Página web
- Correo electrónico
- WhatsApp



2.10. Cambios significativos durante el periodo cubierto

ORIA creó en 2018 la Dirección de Gestión integrada en la Dirección Jurídica, con el objetivo de desarrollar e implantar una cultura de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante “RSC”). Entre sus funciones se encuentra la realización de diagnóstico e informe de implantación de la RSC en la empresa, preparación con carácter bienal el Plan Director en RSC, elaboración de informes de asesoramiento en esta materia, elaboración y seguimiento del Código de Conducta y la Política de RSC, mantenimiento en la web del link “Responsabilidad Corporativa”, coordinación y elaboración del Informe de Progreso Anual de RSC de la compañía, diseño e implementación de los Planes de acción en RSC, evaluación y comunicación de los distintos planes y los resultados que se vayan obteniendo a las partes interesadas.

Igualmente en diciembre de 2018 ORIA consiguió las Certificaciones AENOR UNE-EN- ISO 9001:2015 y UNE-EN- ISO 14001:2015. Sistema que se ha implantado y probado a lo largo de 2019, superando con éxito en diciembre de 2019 la Auditoría de Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y Medio ambiente (en adelante “SIG”) implantado.

2.11. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo

Los certificados de Calidad y Medio Ambiente se encuentran vigentes.

2.12. Metodología

La metodología utilizada se basa en la combinación del análisis de los riesgos y oportunidades asociado a la actividad de ORIA en relación con los grupos de interés más significativos.

Para ello se ha procedido a la identificación de los mismos analizando el impacto y afección de la empresa sobre los mismos y de ellos sobre la empresa desde los tres ámbitos, económico, social y ambiental. Esto nos permite a partir de los riesgos y oportunidades establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento que se recogen en el presente informe.

2.13. Difusión del Informe de Progreso

El primer informe del progreso será difundido por el sitio web.

3. ALCANCE DEL INFORME

El presente Informe de Progreso corresponde al ejercicio fiscal 2019, el cual comprende desde 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.



No existen Informes de Progreso anteriores a este, suponiendo su redacción un hito más en la implantación y compromiso de la dirección de la empresa en la implantación de una cultura de Responsabilidad Social Corporativa y cumplimiento, incorporando la misma tanto a la estrategia como a la operativa.

Por ello ORIA desarrollará un Informe de Progreso con carácter anual, en el que se actualizarán los datos correspondientes para que nuestros grupos de interés puedan hacer un seguimiento de nuestras actividades, progreso y mejora continua.

Para su elaboración se han seguido los principios definidos en el Global Reporting Initiative (GRI), es decir:

Principios para la elaboración de informes relativos a la definición del contenido del informe

- Inclusión de los grupos de interés: identificando a los grupos de interés, análisis de su impacto y afección en la empresa.
- Contexto de sostenibilidad: presentando el desempeño de la organización en el contexto más amplio de la sostenibilidad.
- Materialidad: reflejando los impactos económicos, ambientales y sociales significativos; y aquellos que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.
- Exhaustividad: incluyendo la información necesaria sobre los impactos económicos, ambientales y sociales significativos que permiten a los grupos de interés evaluar el desempeño de la organización en el periodo objeto del informe.

Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de la calidad del informe

- Precisión: la información detallada es lo suficientemente precisa y detallada como para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización.
- Equilibrio: la información detallada refleja los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir que se haga una evaluación razonada del desempeño general.
- Claridad: la información se presenta de una forma comprensible y accesible para que grupos de interés la utilicen.
- Comparabilidad: se ha seleccionado, recopilado y comunicado la información de forma coherente, y se ha presentado de forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios que se produzcan en el desempeño de la organización con el tiempo y con respecto a otras organizaciones.
- Fiabilidad: la información y los procesos utilizados para la presentación del Informe se han reunido, registrado, recopilado y analizado, y se de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- Puntualidad: se ha elaborado de acuerdo a una programación periódica, de modo que la información está disponible a tiempo para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.



Igualmente el Informe cumple todos los requerimientos para elaboración del mismo,

CONTENIDOS GRI	CONTENIDOS INFORME PROGRESO	PÁGINA
Estrategia y análisis GA4-1/GA4-2	Compromiso	4
Perfil de la organización	Información General	5-10
Parámetros de la memoria	Alcance de la Memoria	10
Gobierno corporativo, compromisos, retos y participación de grupos de interés	Información General Misión, visión y valores Grupos de interés	12-15
Enfoque de gestión e Indicadores de desempeño	Progreso de acuerdo a los 10 principios del Pacto mundial Objetivos Implementación de los ODS	15-29

El alcance del presente Informe abarca todas las actividades realizadas por la empresa y sus localizaciones, no existiendo limitaciones conocidas al alcance de la misma.

La persona de contacto a estos efectos es Ana Pérez Páramo correo electrónico aperez@oriaconstruccion.com

4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

4.1. Misión en RSC de ORIA

Ejecución de obras con la más alta calidad al mejor precio contribuyendo de un modo eficiente, sostenible y seguro al bienestar de la personas y, creando valor para la sociedad y para los accionistas.

4.2. Visión en RSC de ORIA

El objetivo de ORIA es ser percibida por sus partes interesadas y por la sociedad en su conjunto, como una empresa socialmente responsable, que apuesta por el desarrollo sostenible en las actividades y servicios que realiza; poseedora de una cultura y valores éticos elevados y que mantiene relaciones a largo plazo, transparentes y de beneficio mutuo con todo el que se relaciona o actúa con ORIA.



4.3. Valores en RSC de ORIA

ORIA une su estrategia de Responsabilidad Corporativa a la Estrategia de Negocio para conseguir sus objetivos económicos junto con los sociales y medioambientales, para ello desarrolla una cultura basada en los siguientes valores:

- Respeto a la legalidad. Las actividades empresariales y profesionales de ORIA se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente.
- Integridad. Tanto la organización, como sus directivos, empleados y colaboradores mantienen un comportamiento intachable, basado en la ética, la rectitud y la honestidad, evitando toda forma de corrupción o acción ilícita.
- Transparencia. Difusión de información adecuada y fiel de la gestión, informando de forma clara, veraz y contrastable.
- Diálogo. ORIA es depositaria de una cultura y de unos valores empresariales sólidos basados en el diálogo y en el mantenimiento de relaciones duraderas, transparentes, y de beneficio mutuo.
- Compromiso. ORIA conoce las expectativas de sus grupos de interés estableciendo los mecanismos necesarios para la toma de decisiones y definición de compromisos concretos de acción.
- Seguridad. Brindar unas condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salud y seguridad.
- Respeto a los Derechos Humanos. Toda actuación de la organización y sus empleados deberá guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

5. GRUPOS DE INTERÉS

Como hemos mencionado la determinación, análisis y estudio de los grupos de interés es parte de la metodología empleada para la elaboración del presente Informe, por la importancia que la identificación y manejo de los grupos de interés en materia de RSC.

En nuestro caso dicho ejercicio se ha realizado recientemente en la implantación de la ISO: 9001 e ISO: 14001, que adaptada y actualizada se plasma en la tabla que se reproduce a continuación.

Esa adaptación consiste en la evaluación tanto del impacto que ORIA tiene sobre los grupos de interés identificados como el de dichos grupos de interés sobre ORIA y, ello respecto a los parámetros de la RSC dividiendo el impacto y la afección según la materialidad de los principios definidos por el GRI en económica, social y medioambiental.



5.1. Grupos de interés. Determinación del impacto y afección

GRUPO DE INTERES	IMPACTO	CALIFICACIÓN	AFECCIÓN	CALIFICACIÓN
Clientes	Económico: Precio. Junto con el plazo y la calidad es uno de los parámetros más importantes para los clientes	Muy alta	Económico: Crucial. Asegura la continuidad de la empresa	Muy alta
	Social: Cumplimiento normativo	Alta	Social: Condiciones contractuales influyen de forma directa en nuestra política de personal	Muy alta
	Ambiental: Impacto de la ejecución de los trabajos en sus instalaciones o terrenos	Alta	Ambiental: Conciencia ambiental del cliente incide en la cláusulas contractuales	Alta
Proveedores y subcontratistas	Económico: Precio y acuerdos de colaboración que aseguran continuidad en la compra o contratación de los servicios	Muy Alta	Económico: Calidad de sus servicios y productos incide directamente sobre nuestra imagen ante los clientes	Muy alta
	Social: Cumplimiento normativo	Alta	Social: Su incumplimiento normativo puede derivar responsabilidad a la empresa	Muy alta
	Ambiental: Cumplimiento normativo	Alta	Ambiental: Su incumplimiento normativo puede derivar responsabilidad a la empresa	Muy alta
Administraciones y organismos públicos	Económico: Impuestos	Alta	Económico: Subvenciones y ayudas. Impuestos	Alta
	Social: Cumplimiento normativo	Alta	Social: Legislación nueva Legislación nueva o modificación de la existente	Alta
	Ambiental: Cumplimiento normativo	Alta	Ambiental: Legislación nueva o modificación de la existente	Alta
Socios	Económico: Obtención de dividendos y beneficios	Alta	Económico: Marca la estrategia operativa, financiera y objetivos prioritarios	Muy alta
	Social: Reputacional. Cumplimiento normativo	Alta	Social: Marca la política social, laboral y de RRHH. Liderazgo	Muy alta
	Ambiental: Compromiso ambiental	Alta	Ambiental: Marcan las políticas medioambientales y dotan los recursos en esta materia	Alta
Empleados	Económico: Estabilidad laboral y política salarial.	Muy Alta	Económico: Crucial. La calidad y cumplimiento en su trabajo desde un punto de vista legal y de calidad y cumplimiento contractual incide directamente en la cuenta de resultados de la empresa y en su continuidad y viabilidad	Muy alta
	Social: Conciliación laboral, ambiente en el trabajo, carrera profesional, cumplimiento normativo etc....	Alta	Social: Ambiente de trabajo y cumplimiento normativo	Alta
	Ambiental: Formación y sensibilización ambiental	Alta	Ambiental: Cumplimiento normativo	Muy alta
Competencia	Económico: Somos una empresa que debido a su buena gestión somos competitivos en precio, plazo y calidad en el segmento al que nos dirigimos	Media	Económico: La recesión económica afectará al sector lo que podría hacer que hubiera menos cartera a repartir entre los competidores por lo que precio, plazo y calidad son imprescindibles para competir	Alta
	Social: Índices de siniestralidad el sector	Baja	Social: Índices de siniestralidad el sector	Baja
	Ambiental: Nuestra actividad no afecta de manera importante el medioambiente	Baja	Ambiental: La actividad en nuestro segmento no afecta de manera importante el medioambiente	Baja
Sociedad	Económico: Impuestos, aportaciones a seguridad social, política de RSC (aportaciones a asociaciones, ong's, patrocinios)	Baja	Económico: Influencia sobre organizaciones y organismos que pueden dar lugar a recomendaciones o normativa	Media
	Social: Generación de empleo y riqueza	Baja	Social: Influencia sobre organizaciones y organismos que pueden dar lugar a recomendaciones o normativa	Alta
	Ambiental: Impacto ambiental de los trabajos realizados	Media	Ambiental: Influencia sobre organizaciones y organismos que pueden dar lugar a recomendaciones o normativa. Cambio climático	Media
Medios de comunicación	Económico: PYME	Bajo	Económico:	Baja
	Social: Comunicación de RSC	Media	Social: Aporta visibilidad a la empresa	Alta
	Ambiental: PYME actividad con poca incidencia desde el punto de vista ambiental	Madia	Ambiental: Aporta visibilidad a la empresa. Índices de sostenibilidad	Alta



5.2. Análisis del impacto y afección de los Grupos de Interés

Para poder valorar la materialidad procedemos a evaluar los aspectos a tener en cuenta, el impacto y la afección en las tres dimensiones, económica, social y ambiental.

Los criterios para la calificación y valoración son subjetivos, por lo que a efectos prácticos, ORIA evalúa dichos parámetros para cada una de las dimensiones según la siguiente tabla,

CALIFICACIÓN	VALOR
Muy alta	3
Alta	2
Media	1
Baja	0

El cálculo de la materialidad es el resultado de la multiplicación de la suma del impacto de las tres dimensiones por la suma de la afección de las mismas para cada grupo de interés.

El resultado se analiza para determinar los grupos de interés prioritarios y determinar su clasificación. El máximo de puntuación sería de 81 puntos y el mínimo de 0.

PARTE INTERESADA	IMPACTO				AFECCIÓN				MATERIALIDAD
	IE	IS	IA	SUMA I	AE	AS	AA	SUMA A	
Clientes	3	2	2	7	3	3	2	8	56
Proveedores y subcontratistas	3	2	2	7	3	3	3	9	63
Administración	2	2	2	6	2	2	2	6	36
Socios	2	2	2	6	3	3	2	8	48
Empleados	3	2	2	7	3	2	3	8	56
Competencia	1	0	0	1	3	0	0	3	3
Sociedad	0	0	1	1	1	3	1	5	5
Medios de Comunicación	0	1	1	1	0	3	3	6	5

Los grupos de interés prioritarios son los clientes, proveedores y subcontratistas y empleados.

6. PROGRESO DE ACUERDO A LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

ORIA se ha marcado como objetivo el desarrollo de los principios rectores e iniciativas del Global Compact, así como el desarrollo de Objetivos de la Agenda 2030 propuesta por las Naciones Unidas. Ambas acciones se encuentran relacionadas en el presente informe.



El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso, se ha elaborado revisando los diferentes principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, seleccionando los ámbitos de actuación más relevantes para la entidad en los aspectos de Derechos Humanos, Laborales, Sociales, Medioambientales y Anticorrupción e identificando los desafíos más significativos para los distintos grupos de interés seleccionados.

ORIA manejará y gestionará los riesgos 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).

Los 10 principios del Pacto Mundial se agrupan en,

Derechos Humanos

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.

Normas Laborales

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

Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Principio 6: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.



Medio Ambiente

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

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

Principio 9: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

Corrupción

Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

6.1. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.

En la revisión por la Dirección 2019 previa a la auditoría de nuestro Sistema Integrado de Calidad Y Medio Ambiente (“SIG”), se ha revisado el análisis de riesgos y oportunidades de la empresa, no detectándose riesgos en materia de Derechos Humanos.

En dicha reunión se ha confirmado el cumplimiento del Plan de Formación establecido para 2019 y se ha programado el correspondiente a 2020.

Igualmente mediante el Sistema de Calidad y Medioambiente que tiene implantado ORIA se hace un seguimiento continuo de la satisfacción cliente, de la formación de los trabajadores en calidad, prevención y medioambiente y en la clasificación, seguimiento y calidad de nuestros proveedores.

Seguridad y Salud en el lugar de trabajo

Nuestras instalaciones favorecen un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo e infraestructuras favorables, donde los empleados pueden desarrollar sus actividades en condiciones de seguridad y salud.

Igualmente ORIA tiene su correspondiente Plan de Prevención de Riesgos elaborado por el Servicio de Prevención Ajeno SPAY.



Personal

Con periodicidad anual se revisa el cumplimiento del plan de formación de ese año y se programa y aprueba el del año siguiente, con el objeto de garantizar que nuestro personal cuenta con la cualificación necesaria y cultura preventiva adecuada que les permita el desempeño de su actividad en condiciones totales de seguridad.

Siguiendo con el personal, todas las decisiones tomadas por la Dirección de la empresa que afectan a los empleados se toman desde un enfoque igualitario.

Satisfacción Cliente

Nuestro SIG garantiza los derechos de nuestros clientes durante todo el proceso, ya que desde el momento del estudio y la oferta hasta la entrega, todo el procedimiento está sometido a requisitos, procedimientos y, sometido a revisión y evaluación que asegura el cumplimiento no sólo de la legislación vigente sino también de lo establecido en nuestro manual.

La satisfacción del cliente es medida anualmente mediante encuestas de satisfacción al cliente. Existiendo además múltiples canales por los que el cliente puede contactar con nosotros (página web, reuniones de obra, reuniones periódicas, personal de obra, atención telefónica, encuestas de satisfacción al cliente).

Evaluación y Clasificación de Proveedores

Los proveedores son evaluados y clasificados anualmente con criterios de cumplimiento normativo, cercanía, respeto al medio ambiente etc., lo que garantiza que nuestros valores de sostenibilidad y compromiso Social se sigan por toda la cadena de suministro.

6.1.1. Políticas

Como se ha adelantado Oria tiene implantado un SIG según normas ISO 9001 e ISO 14001 y se ha elaborado una Política de Calidad y Medio Ambiente. Dicha Política se revisa y actualiza periódicamente, y es difundida a todos nuestros empleados, proveedores y subcontratistas, así como puesta a disposición de la totalidad de partes interesadas en general.

Igualmente se ha elaborado una Política de Responsabilidad Social Corporativa que recoge dentro de los objetivos prioritarios que se marca la empresa:

- la ejecución de sus obras observando sus compromisos de respeto al medioambiente, cumplimiento de requisitos de calidad, y prevención de la Seguridad y Salud en el Trabajo siempre basados en la mejora continua,
- la orientación al cliente,
- el desarrollo sostenible y,
- la participación y la responsabilidad de todos los implicados en los procesos (grupos de interés).



En la misma línea nuestro Código de Conducta Empresarial contempla el compromiso por parte de nuestra empresa con los Derechos Humanos, así como la exigencia a nuestros empleados, proveedores y subcontratistas y restos de partes interesadas de adquirir como suyo dicho compromiso para poder colaborar con nuestra empresa.

El tener implantado un certificado por AENOR es una garantía de que se registran todas las posibles no conformidades, quejas y/o reclamaciones, tanto de origen interno (trabajadores) como externo (clientes y/o proveedores-subcontratistas).

6.1.2. Acciones

- Certificación del Sistema de Gestión de Calidad según ISO 9001.
- Certificación del Sistema de Gestión Ambiental según ISO 14001.
- Auditorías internas y externas anuales.
- Plan de formación anual.
- No se admite ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social. Protección de nuestros empleados frente a la discriminación trato inapropiado, abuso o acoso laboral.
- Igualdad de oportunidades y salariales entre hombres y mujeres.
- Cumplimiento de las condiciones de trabajo y salariales contenidas en el Convenio de aplicación.
- Concierto con Servicio de Prevención Ajeno.
- Sistema de evaluación de proveedores anual.
- Establecimiento de una Política de RSC.
- Establecimiento de un Código de Conducta empresarial que contempla el compromiso por parte de nuestra empresa con los Derechos Humanos, así como la exigencia a nuestros empleados, proveedores y subcontratistas y restos de partes interesadas de adquirir como suyo dicho compromiso para poder colaborar con nuestra empresa.
- Comunicación a todas nuestras partes interesadas de la Política del Sistema Integrado de Calidad, Medio Ambiente, de la Política de RSC y del Código de Conducta, exigiéndoles el cumplimiento de todos los compromisos adquiridos por parte de nuestra empresa.
- Colaboración con distintas asociaciones y ONG's.
- Realización anual de Informe de Progreso.

6.1.3. Seguimiento y medición.

Existencia de Informe de Revisión de la Dirección, derivado de la reunión anual de revisión y análisis del SIG, en el que se tratan cuestiones como, revisión del contexto, partes interesadas, matriz DAFO y riesgos y oportunidades, adecuación y grado de cumplimiento de objetivos, la satisfacción del cliente y la retroalimentación de las partes interesadas, el desempeño de los proveedores externos, el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, las no



conformidades y acciones correctivas, el resultado del seguimiento y medición, resultado de las auditorías y oportunidades de mejora.

6.1.4. Objetivo

Elaboración e implementación de Código de Conducta de proveedores.

6.2. NORMAS LABORALES

ORIA basa las relaciones con sus empleados en el cumplimiento de los convenios de aplicación y de la legislación vigente, por ello no existen factores de riesgo respecto al reconocimiento efectivo al derecho a la negociación, el trabajo forzoso o el trabajo infantil y las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde ORIA se apoya el derecho de libre asociación de trabajadores, desarrollando nuestra actividad en base al cumplimiento de toda la normativa vigente en materia laboral.

Respecto al trabajo forzoso, se realiza contratos a todos los trabajadores de la empresa, donde se recogen las jornadas laborales, salarios, así como demás requisitos, realizándose el correspondiente alta en la seguridad social. Igualmente se cumple la normativa respecto a la jornada de trabajo.

Contamos también con un Servicio de Prevención Ajeno que nos asesora en la prevención del trabajo forzoso.

Respecto al trabajo infantil no se contrata a menores de edad.

Por último respecto a la discriminación ORIA cuenta con una descripción exhaustiva de los puestos de trabajo, realiza una evaluación de desempeño y un plan de formación, todo ello con carácter anual.

Además a finales de 2019 se ha realizado el diagnóstico de los posibles factores de riesgo, no se ha observado ninguno con respecto a la discriminación en la contratación, formación, promoción, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

6.2.1. Políticas

La empresa tiene el compromiso, que queda recogido en su Política del Sistema Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, de cumplir con toda la Legislación Vigente.

El Convenio Colectivo vigente que es de aplicación a la empresa es accesible y conocido por parte de todos los trabajadores, y recoge sus derechos y las obligaciones del empresario.

En la misma línea nuestro Código de Conducta establece,

“En el área de los derechos laborales, ORIA defiende la libre afiliación sindical y la negociación colectiva, apoya la eliminación de trabajos forzosos o bajo coacción, así como la abolición de la discriminación en el empleo. Además, no emplea a nadie que esté por debajo de la edad legal, ni ningún empleado es discriminado por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo.”



En ORIA no se permite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados de ORIA y los de las entidades colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua."

"ORIA no tolera el acoso laboral en ninguna de sus modalidades y garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre sus empleados, por razón de género, país de origen, religión, creencias, edad, orientación sexual, nacionalidad, ideología, estado civil o discapacidad o cualquier otro motivo que pueda ser causa de discriminación.

La igualdad de oportunidades se aplica tanto al acceso a puestos de trabajo y a promociones internas, como al desarrollo personal y profesional de los empleados.

Las condiciones de trabajo han de ser seguras para la salud de los empleados de la empresa.

Es obligatorio que los empleados conozcan y asuman los procedimientos establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales ORIA."

6.2.2. Acciones

- Prestación a todos los trabajadores de la formación e información necesaria.
- Plan de Formación anual.
- Sensibilización al personal.
- Código de Conducta Empresarial.
- Servicio de Prevención Ajeno.

Respecto al trabajo forzoso y el trabajo infantil al no ser factor de riesgo, no se considera necesario establecer ninguna acción concreta respecto a estos dos temas.

No obstante, ORIA está muy sensibilizada con la existencia de estos problemas por lo que participa en iniciativas dirigidas a personas en riesgos y exclusión, y colabora con proyectos dedicados a la infancia y educación.

6.2.3. Seguimiento y medición.

Existencia de Informe de Revisión de la Dirección, derivado de la reunión anual de revisión y análisis del SIG, en el que se tratan cuestiones como, el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, en este punto laborales, seguimiento del plan de formación anterior y aprobación del propuesto para ese año, seguimiento y análisis del desempeño de los trabajadores etc... y seguimiento de posibles reclamaciones y quejas.

6.3. MEDIO AMBIENTE

Oria tiene implantada la norma ISO 14001 certificada por AENOR, en su versión 2015. El enfoque basado en riesgos de esta norma le imprime un carácter preventivo al sistema.

Los residuos producidos gestionados mediante gestores autorizados y un porcentaje de ellos son reutilizados en su caso.



6.3.1. Políticas

ORIA en su Política del Sistema Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, asume los siguientes compromisos, entre otros,

- *Cumplimiento de los Requisitos Legales Ambientales y otros aplicables, así como otros requisitos que la organización suscriba.*
- *Compromiso de mejora continua de calidad y ambiental, estableciendo y verificando el cumplimiento de los objetivos y metas anuales.*
- *Fomento de la responsabilidad hacia al cliente y hacia el medioambiente a todos los niveles de la empresa facilitando una adecuada formación a todo el personal.*
- *Reducir el impacto generado por nuestras actividades sobre el medio ambiente, como la contaminación de aire, suelo, agua, generación de ruido, uso de recursos y gestión de residuos.*
- *Proteger el medioambiente y prevenir la contaminación aplicando buenas prácticas ambientales para mantener una mejora continua de nuestro desempeño ambiental.*
- *Integración de los valores de la calidad y la gestión ambiental en la estrategia del negocio y en el desarrollo de su actividad a través de la gestión por procesos y el establecimiento de objetivos adecuados.*

Para conseguir el cumplimiento de estos compromisos de la Política de Calidad y Ambiental, la Dirección comunica dicha política entre sus empleados y proveedores externos y la pone a disposición de las partes interesadas, buscando mantener siempre elevado el grado de participación del personal y de las partes interesadas en las actividades relacionadas y en la búsqueda de mejoras.

En esta misma línea, nuestro Código de Conducta recoge,

“La Responsabilidad Social Corporativa de ORIA, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de la empresa.

ORIA se compromete a minimizar el impacto medioambiental que pueda originar su actividad, adoptando en su caso, las medidas que sean necesarias de reducción y compensación de dicho impacto.”

6.3.2. Acciones

- Certificado ISO 14001:2015.
- Política de Calidad y Medio Ambiente.
- Código de Conducta.
- Análisis del ciclo de vida.
- Realización de Plan de Gestión de Residuos en todas las obra y de PAC en algunas de ellas.
- Formación sobre concienciación medio ambiental al personal.
- Comunicación a todas las partes interesadas de la Política de Calidad y Medio Ambiente.
- Determinación del control operacional de los aspectos medioambientales.
- Registro de las posibles incidencias ambientales.

6.3.3. Seguimiento y medición.

- Identificación de los aspectos ambientales. Establecimiento de los criterios de valoración de la significancia de los aspectos ambientales.
- Revisión y análisis de los aspectos ambientales y sus impactos de manera anual.



- Análisis del ciclo de vida con periodicidad anual.
- Revisión y seguimiento de los objetivos medioambientales.
- Análisis anual del cumplimiento de objetivos ambientales.
- Auditorías ambientales internas y externas anuales.

6.3.4. Objetivo

Oria ha establecido como objetivo para 2020 aumentar la valorización y o utilización de residuos en un 2% respecto al año anterior.

6.4. ANTICORRUPCIÓN

ORIA rechaza rotundamente toda acción o conducta que pueda tener la consideración de corrupción, incluyendo extorsión o soborno, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en esta materia.

6.4.1. Políticas

ORIA difunde su Política de RSC a todos sus grupos de interés.

Igual que su Código de Conducta a través de su publicación en la WEB. Dicho Código recoge,

“ORIA no tolera ningún acto de corrupción, en ninguna de sus modalidades y prohíbe a sus empleados y a sus grupos de interés las conductas siguientes:

- *Realizar cualquier acto que pueda generar la apariencia de comisión de un delito de corrupción, en atención a la legislación aplicable en cada país.*
- *Ofrecer o recibir cualquier clase de ventaja a toda persona física o jurídica, perteneciente al sector público o privado, nacional e internacional, y/o realizar cualquier acto que tenga por objeto comprometer la objetividad y transparencia de cualquier toma de decisiones, que pueda beneficiar directa o indirectamente a ORIA y/o empleados de la empresa.*

La corrupción es perseguida y denunciada a nivel nacional e internacional. En la mayor parte de las jurisdicciones la responsabilidad penal o administrativa en materia de corrupción atañe no solamente a la persona física que la haya cometido sino también a la persona jurídica, es decir, ORIA.”

6.4.2. Acciones

Con el fin de prevenir la corrupción, ORIA llevará a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera, atendiendo a su espíritu y finalidad, y se compromete a,

- Mantener con sus partes interesadas el compromiso de rechazo a estas conductas.
- Cumplimiento estricto de las normas en esta materia de conformidad con la legislación vigente.
- Difusión de la Política de RSC.
- Difusión del Código de Conducta.



6.4.3. Seguimiento y medición.

- Sometimiento a auditorias de cuentas con carácter anual.
- Auditorías Internas y externas anuales de los sistemas implantados.
- Existencia de control financiero contable.

7. OBJETIVOS

ÁMBITO	OBJETIVOS ACTUALES	OBJETIVO A FUTURO
Económico	Cifra de negocio: Cartera contratada:	Crecimiento de la facturación Mejora en los procesos productivos y en optimización de costes
Económico	Fidelización Clientes	Medir la fidelización clientes/encuesta satisfacción Ampliar cartera
Social	Redacción de Código de Conducta y Política de RSC	Implantación de Código de Conducta y RSC Incluir los ODS en la estrategia de la empresa Redacción de Códigos éticos de actividad comercial. Introducir cláusulas contractuales en los Contratos con proveedores.
Social	Empleo de calidad	Aumento de formación
Social	Seguridad y Salud	Mantener los índices de siniestralidad por debajo de los del sector. Promover la implantación de buenas prácticas preventivas. Formación periódica en prevención de riesgos laborales según puesto de trabajo.
Social	Proyectos y Patrocinios	Desarrollar la colaboración con WIP Mantener los patrocinios existentes
Ambiental	Cuidado y protección del medio ambiente	Reforzar la labor de sensibilización de trabajadores propios, proveedores y subcontratistas Aumentar la valorización y o utilización de residuos en un 2% respecto al año anterior
Ambiental	Economía circular	Incrementar la consideración de las etapas del ciclo de vida de cara a la economía circular, en los procedimientos de planificación ambiental

Estos objetivos contribuyen al desarrollo de los ODS como se refleja en el Informe sobre implantación de RSC.



8. IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE


Oria es consciente de la importancia de la inclusión del desarrollo sostenible en la gestión empresarial de una manera proactiva, es decir contribuyendo con acciones y no sólo minimizando los efectos negativos de nuestra actividad.

Por ello la dirección de la empresa se ha comprometido con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”) desde distintos puntos de vista y con distintas acciones, siempre desde nuestro posible ámbito de influencia.

Compromisos y acciones llevadas a cabo

- Aprobación del Plan Director de RSC 2019-2021 cuyos planes de acción tienen alguna conexión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como se detalla en el citado documento.
- Compromisos de formación y concienciación mediante la realización de jornadas informativas a los empleados sobre la cultura de RSC y los ODS.
- Difusión de las herramientas implementadas en RSC a través de la página WEB.
- Compromiso de realización e implementación de un Código de Conducta para proveedores.
- Compromiso de aumentar la valorización y o utilización de residuos en un 2% respecto al año 2019.
- Compromiso de continuar acercando los ODS a empleados, mediante formación, a proveedores mediante la adhesión al Código de Conducta de proveedores y a clientes mediante las redes sociales y web corporativa para que colaboren con nosotros.
- Participación en el accionariado de WORK IN PROGRESS SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS, S.L. (“WIP”) que tiene por objeto social *“Idear, buscar y aplicar instrumentos que se adapten a las circunstancias del momento para conseguir la integración laboral de personas en situación de exclusión social mediante la prestación de actividades laborales y de servicios en general, tanto a particulares como a empresas privadas o a administraciones públicas, especialmente servicios de restauración, construcción, reformas, limpieza, servicio de cuidado de personas mayores, producción y comercialización de productos agrícolas, cuidados de animales, reciclado.”* con la Fundación RAIS.
- Patrocinio del Club de Gimnasia Rítmica San Fernando (CGRD).
- Colaboración con REDA en proyectos como el desarrollo de la Escuela Rural en Netia (Mozambique) o la reconstrucción de algunas viviendas en esa localidad tras el ciclón habido en 2018 o al Proyecto Catalejo que desarrolla la fundación.
- Socios de Cruz Roja.
- Patrocinios diversos con el Colegio San Agustín.
- Patrocinio del equipo Juvenil Cobisa C.F.



ODS1  **Erradicar la pobreza en todas sus formas y en todas partes.**

Derecho a un trabajo digno: Desde ORIA aseguramos condiciones de trabajo justas y favorables, con remuneraciones acordes al puesto de trabajo, y aplicamos políticas de igualdad, facilitando a los grupos más vulnerables la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Creación de empleo estable, mediante contratos de tipo indefinido.
- Divulgación de nuestro Código de Conducta (Código Ético).
- Realización de jornadas formativas a nivel interno y a nivel externo para la mayor profesionalización de los empleados y la minimización de los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo de cada empleado.
- Evaluación continua de nuestros proveedores, contratistas y subcontratistas, a nivel laboral y mercantil lo que permite asegurar condiciones de trabajo dignas a sus trabajadores, así como garantizar una correcta prevención de riesgos laborales.

Minimización de la Pobreza y exclusión Social:

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Colaboración con Organizaciones sin ánimo de lucros mencionadas en el punto anterior.
- Constitución de WIP.

ODS3  **Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.**

Acciones llevadas a cabo en 2019:


- Formación periódica sobre seguridad y salud laboral para minimizar los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo de cada empleado.
- Aplicación de medidas y Planes de Seguridad e Higiene adecuadas que no comprometan la salud de clientes o trabajadores directos o indirectos.
- Comprobación periódica de que los integrantes de la cadena de suministro del grupo cuentan con los planes de Seguridad y Salud, la formación, información de riesgos de trabajo y Equipos de Protección Individual adecuados
- Promoción del deporte como vehículo de cohesión y desarrollo social, además de como herramienta para la creación de un estilo de vida saludable.



ODS4  **Garantizar una educación inclusiva equitativa y de calidad.**


Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Ofrecer oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a los empleados, como modo de mejorar su profesionalización y competencias.
- Participación en WIP.

ODS5  **Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas**

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Formación y desarrollo profesional.
- Igualdad de oportunidades a las nuevas incorporaciones y a proveedores y a proveedores y colaboradores.
- La política retributiva de ORIA no realiza ninguna diferenciación por género, decidiéndose únicamente por criterios objetivos de experiencia, nivel de estudios, responsabilidad del puesto etc...
- Incrementación del porcentaje de mujeres en plantilla.

ODS8  **Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**

ORIA garantiza condiciones dignas de calidad y estable, tanto a nuestros trabajadores directos como a nuestros contratistas y subcontratistas intentando generar sinergias y oportunidades de negocio en la comunidades donde desarrollamos nuestra actividad.

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Creación de empleo estable y de calidad.
- Aprobación y divulgación del Código de Conducta.
- Formación interna y externa para mayor profesionalidad de empleados y en materia de riesgos laborales.
- Formación interna en calidad, medioambiente.
- Control de cumplimiento normativo de nuestros proveedores y subcontratistas, mediante controles mensuales.
- Evaluación previa de proveedores y subcontratistas y revaluación anual.
- Política retributiva e igualdad salarial y de género.
- Siniestralidad por debajo de la del sector.



ODS12  **Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles**

ORIA se compromete a realizar un uso eficiente de los recursos naturales, maximizar el ciclo de vida minimizando en lo posible los residuos generados y a adoptar prácticas sostenibles y a aumentar la información y formación en este sentido.

De hecho nuestro SIG está planteado desde un enfoque de ciclo de vida, la mejora continua y el análisis y estudio de riesgos.

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Se ha reforzar la labor de sensibilización de trabajadores propios, proveedores y subcontratistas
- Se ha fijado como objetivo aumentar la valorización y o utilización de residuos en un 2% respecto al año anterior
- Se ha fijado como objetivo la redacción e implementación de un Código de Conducta a Proveedores.
- Se va a proceder a Incrementar la consideración de las etapas del ciclo de vida de cara a la economía circular, en los procedimientos de planificación ambiental
- Formación interna en calidad, medioambiente.

ODS16  **Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas**

ORIA tiene un riguroso compromiso con la prevención del delito, persiguiendo y combatiendo el mismo en todas sus manifestaciones.

Acciones llevadas a cabo en 2019:

- Creación de un departamento de gestión.
- Creación de los siguientes procesos:
 - ✓ Código de Conducta.
 - ✓ Proceso de compras
 - ✓ Proceso de evaluación de proveedores
 - ✓ Procesos medioambientales
 - ✓ Proceso de Gestión de residuos
 - ✓ Documentación Protección de Datos
 - ✓ Plan de Seguridad y salud en las obras



ODS17  **Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible**

ORIA dentro de sus posibilidades intenta fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces con otras entidades, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas, como la realizada por Hogar SI.

Además participa en proyectos de cooperación al desarrollo, como ya se ha detallado en este documento.

Redactado: Ana Pérez Páramo	Revisado: Pedro Jara	Aprobado: Rogelio Rubio	Revisión: 0
Director Jurídico y de Gestión	Director Financiero	Director Técnico	Fecha: 13/04/2020
Firma: 	Firma: 	Firma: 	Página: 29 de 29