integrardid
empresa de inserción

MEMORIA
RESPONSABILIDAD SOCIAL
Año 2017

RSA
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

Integrardid, S.L.
B 99029613

Guillén de Castro 2-4 50018 Zaragoza
976 74 04 74

indice:

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 5
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. 8
C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES 9
C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 11
C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 12
C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN 15
C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 16
C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE 19
C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO 20
C.2.3. TRANSPARENCIA 21
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 26
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN 27
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 28
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD 30
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD 31
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES 34
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES 36
C.5.1. IMPACTO SOCIAL 38
C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO 39
C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN 39
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL 42

CRITERIO 1.
ASPECTOS GENERALES

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Carta del Presidente Fundación Ramón Rey Ardid

La Fundación Rey Ardid presenta esta Memoria sobre Responsabilidad Social por primera vez y para mí es un auténtico placer poder hacer esta pequeña introducción. Entre otras cosas porque puede considerarse un acto muy importante, pero sobre todo porque da continuidad a lo que la entidad que presido viene haciendo desde hace más de un cuarto de siglo.

Algo está cambiando. Algo en lo que las entidades sociales nos habíamos especializado es ahora lo que la sociedad en general está demandando: transparencia, cuidado por el entorno, calidad y cercanía; sostenibilidad y respeto por las personas, por escuchar en todos los lugares donde se produce la necesidad. Y es que la Responsabilidad Social no es sólo un concepto aislado de un grupo selecto que se puede conjurar a “hacer el bien” a plantear una nueva fórmula de “beneficencia”. Es compromiso, es sentido y certeza de que, lo que se debe hacer, debe trascender al aquí y ahora. Debe ser una herencia de soluciones y no de problemas para las generaciones venideras. Y sólo desde una perspectiva global, con una mirada transversal se puede conseguir.

Nuestro objetivo siempre ha estado centrado en las personas y en obtener el mayor rendimiento social de nuestras intervenciones. Una riqueza que no se mide desde la visión economicista o falsamente asistencial. Debe conjugar el mayor esfuerzo de los profesionales para ser transparentes, comprometidos, ilusionados, capaces, en definitiva, responsables con el todo que los rodea.

Por eso esta memoria tiene mucho de emoción y no sólo de trabajo compartido. Entre sus páginas se podrá leer lo que viene haciendo esta entidad, pero su mejor activo, sin duda, es el compromiso con la sociedad y la responsabilidad compartida.

Alfonso Vicente Barra

Presidente Fundación Rey Ardid

Carta de la Consejera Delegada Empresas Sociales Rey Ardid "Emprey":

Fundación Ramón Rey Ardid es una entidad social, sin ánimo de lucro constituida en Zaragoza en 1.991.
La trayectoria de Rey Ardid se inicia de la mano de un grupo de profesionales y familiares vinculados a la enfermedad mental. Consideraron posible una atención digna y sin estigmas a las personas que la padecían. Fue determinante la confianza depositada por el Gobierno de Aragón al adjudicar a la Fundación Rey Ardid la gestión de una Unidad de Media Estancia de rehabilitación psiquiátrica para personas con trastorno mental grave ubicada en el Barrio de Juslibol.

El entorno adecuado para el desarrollo de la persona es la comunidad y este es el espacio que definimos como objeto de intervención. La salud, el aprendizaje, el empleo y el desarrollo profesional, la vivienda, las relaciones, el ocio y la creatividad son dimensiones humanas que solo en la comunidad alcanzan su plenitud. Con esta creencia se ha impulsado el crecimiento de Rey Ardid. A la rehabilitación psiquiátrica se han incorporado viviendas tuteladas, centros de formación, servicios de empleo, empresas de empleo protegido, centros de ocio y actividades artísticas.

En este sentido, la fundación Rey Ardid ha promovido en los últimos años varias empresas sociales con el fin de generar oportunidades laborales para los colectivos que tienen más difícil el acceso al mercado laboral ordinario, desarrollando actividades muy variadas para mejorar su empleabilidad vía formación y experiencia profesional.

A los servicios para las personas con enfermedad mental hemos sumado los que ofrecen respuestas a otros colectivos desfavorecidos o frágiles como son las personas mayores en situación de dependencia, las personas en riesgo de exclusión social, los menores en conflicto social o los niños con dificultades en su desarrollo. Servicios y recursos cuyos fines no son otros que contribuir a la integración social, a facilitar el ejercicio de la ciudadanía efectiva y a promover la igualdad de oportunidades.

En las páginas que siguen hay una muestra las dimensiones que tienen hoy, las empresas sociales des pues de casi 20 años de actividad. Mirar atrás y mostrar de forma objetiva los logros alcanzados nos parece importante y contribuye a nuestra solvencia, pero revisar las historias de las personas, estar entre ellas, acompañarlas y observar que deciden por sí mismas, que cuando vienen a vernos solo es de visita, es lo que nos hace sentirnos satisfechos y motivados para seguir mejorando, aprender de nuestros errores y mantenernos firmes en la creencia de que entre personas muchas cosas son posibles.

Maite Albajez Beltrán

Consejera Delegada Empresas Sociales "Emprey"

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Estrategia

Integrardid, S.L. es una de las empresas sociales de la matriz Fundación Ramón Rey Ardid y se adhiere a su misión, visión y valores:

Misión

La obtención de empleo para personas con mayor dificultad de inserción socio laboral, por ello somos especialmente sensibles a cualquier cambio de macro factores externos a la entidad de ámbito socio económico, político o medioambiental que repercuta en nuestra zona de acción.

Visión

Integrardid **quiere ser referente en el diseño y prestación de programas y servicios innovadores para favorecer la inclusión de personas vulnerables**, manteniendo una actitud permanentemente abierta al establecimiento de **colaboraciones y alianzas**, tanto con administraciones como con entidades con objetivos comunes.

Valores

Podemos definir un único valor compartido, hacia el que deseamos orientarnos, la ética y responsabilidad social de todas nuestras actuaciones. Incorpora en la toma de decisiones valores como **la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia las personas** a las que atendemos y hacia la sociedad.

Los pilares de nuestros valores son:

- **Las personas son el eje de nuestras actuaciones**.
- El compromiso, la transparencia y el rigor son valores imprescindibles para nuestro equipo humano
- Colaboramos, en la medida de lo posible, hacia un desarrollo sostenible y la armonización del crecimiento económico y la protección del medio ambiente.
- Compartimos inquietudes de lucha contra la pobreza y la desigualdad.
- Nos constituimos responsables de fomentar el diálogo social en la solución de problemas que se plantean en la comunidad a través de la participación.

C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

ENFOQUES:

Existen planes de acción diferenciados en función de quienes son nuestros grupos de interés:

- Plan de acción basada en la satisfacción del cliente (tanto privados como administración pública)
- Plan de acción basada en el buen hacer y confianza con la administración pública
- Plan de acción de homologación de proveedores, basado en las buenas prácticas
- Plan de acción de trabajadores - usuarios, basado en su mayor empleabilidad,
- Plan individualizado de inserción sociolaboral
- Plan de acción con las familias plan de acción con asociaciones, patronales y federaciones de los colectivos con los que trabajamos, basado en la unificación de objetivos y aprovechamiento de las sinergias.

Integrardid, S.L. dentro del grupo de empresas sociales de Rey Ardid es una de las ocho principales líneas estratégicas de su Plan Estratégico 2016-2020:

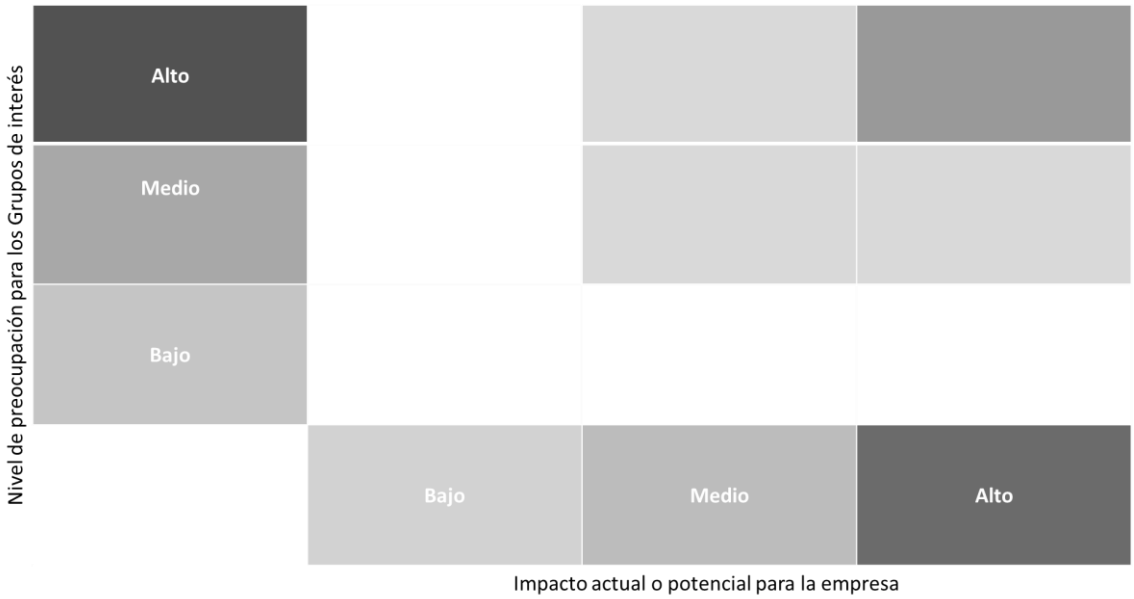
RESULTADOS:

Los resultados finales se expondrán al finalizar el periodo, en el año 2020.

C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

ENFOQUES:

Memoria RSE realizada en colaboración por el equipo de Calidad, Proyectos y representantes de diferentes áreas.



RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al análisis de materialidad desarrollado por la organización,

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	3	8	G4-26 y G4-27. G4-24 Y G4-25. Ver presentación de la organización

ACCIONES:

- Integración áreas técnicas con área sistemas de gestión.

C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

ENFOQUES:

Identificación de los grupos de interés de la Organización. Descripción de sistemáticas implantadas para la participación de los grupos de interés, así como las consecuencias / uso que se hace de los resultados / conclusiones obtenidas de dicha participación (G4-24, G4-26).

Grupos de interés:

- Usuarios / Familias
- Clientes
- Sociedad
- Personas
- Administración Pública
- Proveedores
- Entidades Sociales
- Medio Ambiente

Toda la información obtenida en el proceso se incluye en el mapa de información relevante, a partir del cual se fija toda la estrategia de la organización, a corto, medio y largo plazo, tanto en clientes, productos, procesos o personas.

La sistemática implantada para la participación de los grupos de interés se adecua a cada uno de ellos:

- **Usuarios / Familias:** encuesta de satisfacción a los usuarios capacitados para responder la misma. Reuniones periódicas de responsables para abordar en profundidad aspectos de satisfacción.
- **Clientes**: encuesta de satisfacción a la totalidad de los clientes. Reuniones periódicas de responsables (incluida Dirección) para abordar en profundidad aspectos de satisfacción.
- **Sociedad:** encuestas anuales para conocer opinión; información extraída a través de las redes sociales (impacto, respuestas, seguimiento de vídeos, etc.), medición de impacto de temas abordados en charlas gratuitas e intervenciones directas de los participantes, relaciones de benchmarking.

- **Personas**: encuesta de clima a la totalidad de los trabajadores. Reuniones individuales, de equipo y jornadas anuales con toda la plantilla.
- **Administración Pública**:
- **Proveedores:** se realiza una evaluación de proveedores de manera anual, homologando o des homologando según corresponda.
- **Entidades Sociales**: Trabajamos de forma continua con diversas entidades sociales a las cuales se les reporta el seguimiento mediante cuadros de mando y memorias detalladas con todos los hitos correspondientes.

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la participación de los grupos de interés:

- Repensar: Durante unos meses, un grupo de 25 personas, que representaban a las diferentes áreas y puestos de trabajo que se dan en el Grupo, han debatido sobre las Buenas Prácticas que nos podrían ayudar a aplicar mejor nuestra visión: "Las personas son el centro de nuestras actuaciones". Posteriormente también queremos compartir este debate con familiares, usuarios y otras organizaciones.
- Proceso participativo para la aplicación efectiva del Código Ético de Rey Ardid // marzo a mayo de 2016: Este cuarto taller participativo, desarrollado el 31 de mayo de 2016, partía del trabajo realizado previamente por trabajadores y usuarios y trataba de identificar puntos de mejora para poner en valor la palabra “persona” en las actividades de cada entidad. Además, también se había marcado como objetivo explorar elementos que permitan un trabajo coordinado entre entidades.

  Para ello, se realizó una convocatoria directa, contactando con personas concretas cercanas a Rey Ardid y priorizando la relación personal frente a otras cuestiones. Es decir, no se buscó tanto una representatividad de las entidades seleccionadas, sino contar con un grupo de expertos de carácter heterogéneo que pudieran dar un primer contraste al trabajo realizado.

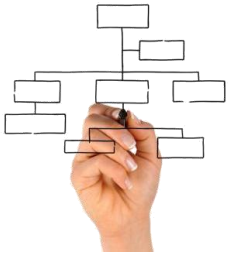
BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- MEJORAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA
- PARTICIPACIÓN DEL USUARIO EN SU ITINERARIO DESDE LA FASE DE ADAPTACIÓN
- ESTABLECER UNOS CANALES DE TRANSPARENCIA ADAPTADOS A CADA TIPO DE USUARIO
- DEFINIR UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN POSITIVA A LOS USUARIOS
- ESTABLECER PARÁMETROS DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA RESPONSABILIDAD
- DESARROLLO DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN ADAPTADAS AL CLIENTE.
- TRABAJAR EN RED PARA BUSCAR SOLUCIONES CONCRETAS A PROBLEMAS SOCIALES.
- COLABORACIÓN TÉCNICAS CON ENTIDADES
- MANTENER INFORMADOS A LOS TRABAJADORES DE CAMBIOS, PROYECTOS Y OBJETIVOS RELEVANTES PARA SU DESEMPEÑO PROFESIONAL
- INTERÉS POR EL DESARROLLO DE LAS CARRERAS PROFESIONALES

C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Organigrama



- **Consejera Delegada Rey Ardid.** Maite Albajez
- **Gerente Empresas Sociales.** Noelia de Mur
- **Director Empresas Sociales:** Ángel Planas
- **Responsable Crecimiento y Rentabilidad:** Miguel Ángel García
- **Responsable Área Limpieza:** Marta Martínez
- **Responsable Área Jardinería:** Ana Martínez
- **Responsable Área Mantenimiento y Obras:** David Pérez
- **Responsable Lavandería:** Miguel Ángel García
- **Responsable Arte Floral y Manipulados Industriales:** José Ramón Ariza

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición de los Órganos de Dirección			G4-38
Ejecutivos y no ejecutivos	100% No ejecutivo	100% No ejecutivo	
Sexo	0% H 100% M	0% H 100% M	

ACCIONES:

Acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Gobierno de la Organización.

- Matriz de materialidad.
- Memoria RSA.

BUENAS PRÁCTICAS:

Buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- DAFO 2018

C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Fundación Rey Ardid es una entidad sin ánimo de lucro orientada a atender, proteger e integrar en la sociedad a diferentes colectivos de personas vulnerables y en riesgo de exclusión social. Realiza su labor con una visión innovadora capaz de mejorar los procesos de inclusión y con un principio inamovible: situar siempre a las personas en el centro de sus actuaciones. Es por esto que el lema que mejor define e identifica su trayectoria durante este cuarto de siglo es "25 años entre personas". Porque su trabajo, esfuerzo y dedicación se basan en trabajar con personas, por y para personas, ellas son el centro y la razón de ser de la Fundación.

El nombre de la Fundación honra al ilustre **catedrático de psiquiatría Ramón Rey Ardid**, nacido en Zaragoza en 1903, e insigne **ajedrecista**, campeón de España durante 13 años consecutivos y autor de doce libros sobre ajedrez, además de columnista en importantes periódicos como Heraldo de Aragón y Amanecer en Zaragoza y La Vanguardia en Barcelona.

El compromiso, la transparencia y el rigor; el desarrollo sostenible; la lucha contra la pobreza y la desigualdad; el diálogo social y la participación; la innovación y la colaboración entre entidades, administraciones e instituciones, son los valores sobre los que se asienta la labor de esta entidad.

más de **1000** trabajadores

más de **5700** personas atendidas

Origen

En 1991 un grupo de médicos, trabajadores sociales y un buen número de personas preocupadas por la sociedad en la que vivían, sentaron las bases de un proyecto solidario, comprometido con su entorno y dedicado a la mejora de las condiciones de vida de las personas con problemas de salud mental.

Así se puso en marcha la Unidad de Media Estancia de Salud Mental de Aragón. La atención a personas con problemas de salud mental fue, por tanto, el punto de partida de la Fundación Rey Ardid hace 25 años.

Evolución

Durante estos 25 años la Fundación Rey Ardid ha crecido y evolucionado adaptándose a las necesidades sociales que han ido surgiendo en el entorno, ampliando así sus áreas de intervención para dar cabida a la atención de los grupos más frágiles de la sociedad –mayores, personas con discapacidad, niños, adolescentes, personas con problemas de salud mental y personas en riesgo de exclusión social–. Para completar el ciclo de la inserción en la sociedad ha apostado por la creación de empresas sociales, Emprey, capaces de ofrecer servicios de calidad y, a la vez, generar empleo para decenas de personas con especial dificultad para encontrar trabajo en entornos normalizados. También ha sabido trasladar su experiencia y saber hacer a cualquier hogar a través de su servicio de Atención a domicilio, SoyHogar.

Cifras
Voluntariado
125 voluntarios
+ de 3.000h dedicadas
+ de 500 personas atendidas
SALUD MENTAL
4,5m de facturación
496 personas atendidas
105 empleados
43 voluntarios
6 centros
MAYORES
26,35m de facturación
2.064 personas atendidas
795 empleados
42 voluntarios
15 centros de día residencias
FORMACIÓN
539.340 de facturación
887 personas formadas
18 empleados
INTEGRACIÓN Y EMPLEO
454.513 de facturación
2.512 personas atendidas
7 empleados
11 voluntarios
EMPREY
8m de facturación
75 empresas
361 empleados
(50% con algún tipo de discapacidad y el 20% en riesgo de exclusión social)

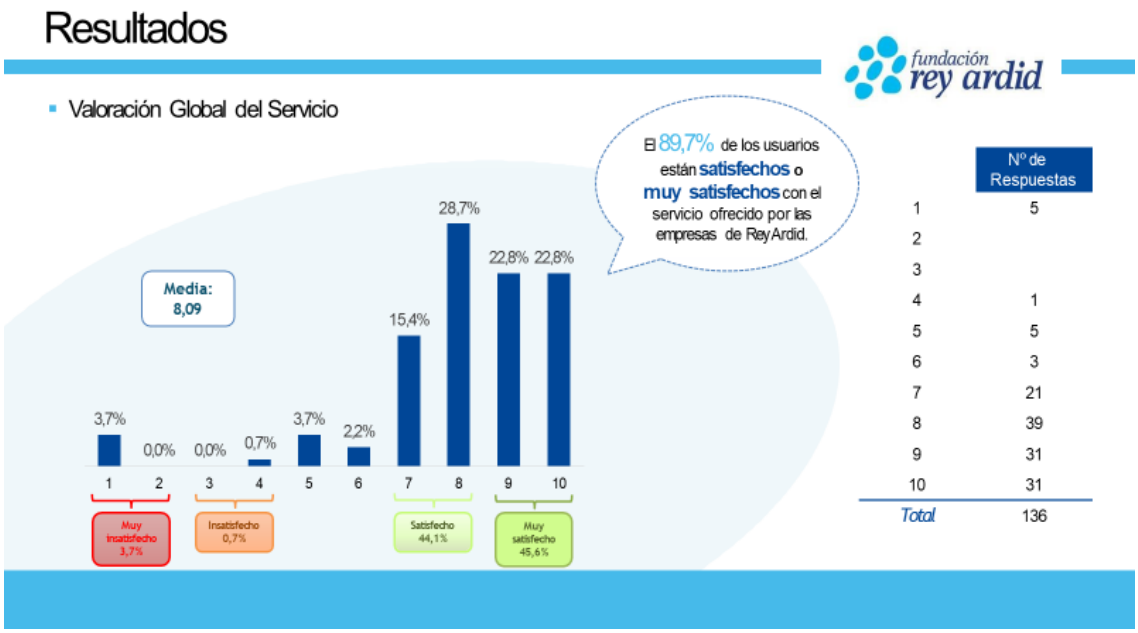
CRITERIO 2.

Clientes

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

Empresas Sociales:

Encuesta realizada en los centros gestionados por la Fundación en el año 2017



C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO

ENFOQUES:

Existe un Protocolo de Quejas y Sugerencias a partir del cual todos los centros disponen de un Formulario de Quejas y Sugerencias con doble hoja copiativa y numerada.

Los usuarios y/o familiares rellenarán la misma y se llevarán una copia y la otra la entregarán en el Centro para su gestión y tramitación.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º de reclamaciones atendidas	2	6	G4-PR8
A favor del cliente	2	4	
Importe de multas	0	0	G4-PR9

BUENAS PRÁCTICAS:

- Comité Usuarios
- Protocolo de Quejas y Sugerencias
- Comité Ética

C.2.3. TRANSPARENCIA

Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales)

Se somete a los principios de buena gobernabilidad de la matriz, Fundación Rey Ardid.

Como empresas de inserción de rendir también cuentas y memoria de actuaciones anuales al Instituto Aragonés de Empleo y mantiene relación con los servicios sociales como forma de reforzar el objeto principal de la inserción a través del empleo.

Además, la matriz, Fundación Ramón Rey Ardid cumple los 9 principios propuestos por la Fundación Lealtad, así como sus buenas prácticas:

Principio 1 de Funcionamiento y Regulación del Órgano de Gobierno

Principio 2 de Claridad y Publicidad del Fin Social

Principio 3 de Planificación y Seguimiento de la Actividad

Principio 4 de Comunicación e Imagen Fiel en la Información

Principio 5 de Transparencia en la Financiación

Principio 6 de Pluralidad en la Financiación

Principio 7 de Control en la Utilización de Fondos

Principio 8 de Presentación de las Cuentas Anuales y Cumplimento de las Obligaciones Legales

Principio 9 de Promoción del Voluntariado

RESULTADOS:

La Fundación Lealtad certifica que cumplimos con los 9 principios desde el año 2005 mediante un proceso de auditoria externo.

La acreditación de la Fundación Lealtad parte de un análisis que solicitamos las propias organizaciones y que comprende más de 40 indicadores.

ONG ACREDITADA
FUNDACIÓN LEALTAD

CRITERIO 3.

Personas

El grupo Rey Ardid considera el capital humano su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad, asumiendo los siguientes compromisos:

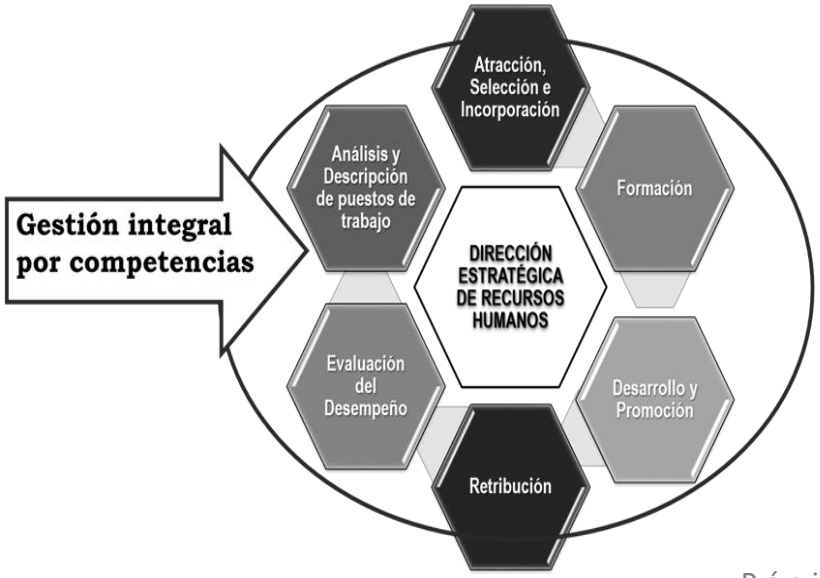
- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, con el objetivo de promocionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias
- Respaldará a los trabajadores y a sus responsables en sus acciones y decisiones, en su ámbito de competencia, siempre y cuando cumplan con el código ético.
- Mantendrá informados a los trabajadores de cambios, proyectos y objetivos relevantes para su desempeño profesional, comprometiéndose a escuchar y valorar diferentes opiniones y propuestas.
- Fomentará un ambiente de compañerismo y trabajo en equipo
- Facilitará a los trabajadores las herramientas y condiciones de trabajo adecuadas para la correcta realización de sus tareas.
- Se preocupará por el desarrollo de las carreras profesionales, así como de su progreso personal, ofreciendo una formación inicial adecuada para todos los trabajadores.
- Facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Velará por la igualdad de oportunidades en contratación, formación, actividad, retribución y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, raza, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, aplicando medidas de discriminación positiva cuando sea necesario
- Respetará la privacidad de la información proporcionada por los trabajadores, así como la confidencialidad del trabajo que desarrollan

NUESTROS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Debemos desarrollar todo nuestro potencial profesional.
- Debemos fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo de colectivos vulnerables.
- Debemos ilusionarnos por hacer juntos un camino creando empleo estable, potenciando la integración y motivación, formando y contribuyendo a la promoción interna.
- Debemos promocionar la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de seguridad y de salud.
- Debemos proponer ideas, ser proactivos y participativas y compartir aquellos valores que determinan nuestra identidad.

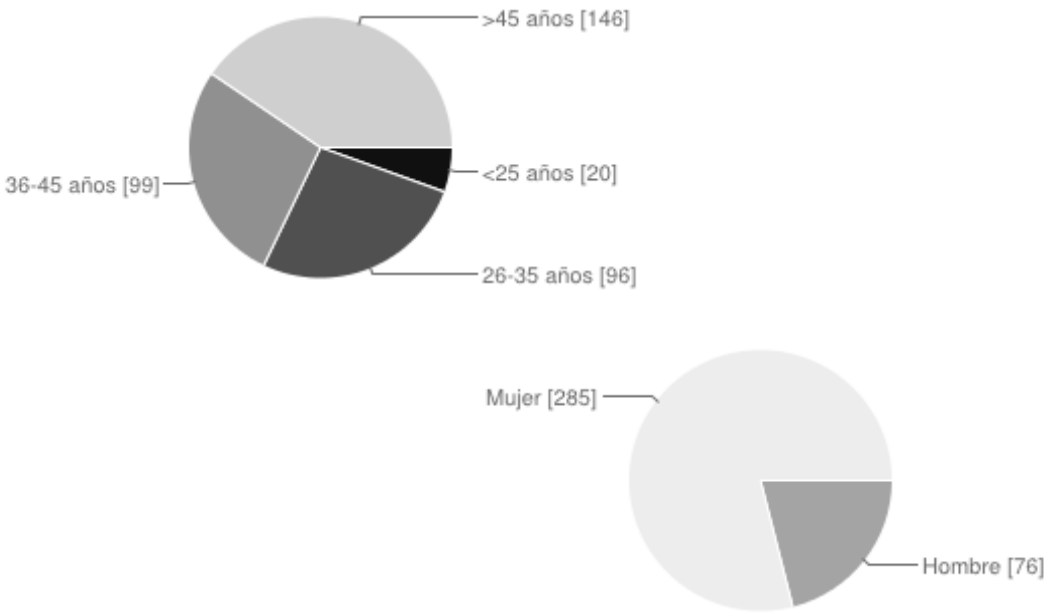
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

Un modelo de Gestión por Competencias requiere necesariamente el establecimiento de la Política de Empresa, la definición y nivelación de aquellas competencias necesarias para la consecución de sus objetivos, la concreción de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo y en función de ello la continua evaluación y desarrollo de las competencias de sus trabajadores.



C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Se realiza una Encuesta de Clima Laboral a todos los trabajadores de las entidades de Fundación Rey Ardid.



RESULTADOS:

De los 813 trabajadores han contestado la encuesta 361, lo que supone un porcentaje de participación del 44%.

BUENAS PRÁCTICAS:

Buenas prácticas para incrementar la satisfacción de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Equipos de Mejora de las diferentes áreas integrados por personal de distintos procesos.

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

El 17 de noviembre de 2017 se firmó, por parte de Gerencia y el Comité de Igualdad, el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Ramón Rey Ardid, que tendrá una vigencia hasta 2019.

Y el 14 de septiembre de 2018 se firmó la adhesión de las empresas sociales de Rey Ardid al Plan de Igualdad.

Con la entrada en vigor de este Plan, la Fundación, mediante **acciones de sensibilización**, continuará, tal y como se recogía en el antiguo Plan, con la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Para ello, el Plan recoge un **conjunto de medidas para promover la igualdad de oportunidades** en la entidad en los siguientes puntos: Cultura de empresa, Selección y reclutamiento, Promoción profesional, Formación continua, Política Salarial, Conciliación en la vida laboral, personal y familiar y, por último, Política de materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Igualdad pone a disposición de todo el personal el email igualdad@reyardid.org para que cualquier persona pueda consultar temas de género o informar de casos discriminatorios respetando su anonimato.

Tanto en nuestra página web como en el Portal de Empleado ponemos a disposición el **Plan de Igualdad de Oportunidades 2017 – 2019** donde también se recoge las personas que componen el Comité de Igualdad.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición Dirección de la organización				G4-LA 12. a
% Hombres	0	0	0	
% Mujeres	100	100	100	
% menos de 30	0	0	0	
% entre 30 y 50	100	100	100	
% más de 50	0	0	0	
Composición de la plantilla				G4-LA 12. b
% Hombres	57%	54%	52%	
% Mujeres	43%	46%	48%	
% menos de 30	14%	7%	14%	
% entre 30 y 50	46%	44%	41%	
% más de 50	41%	49%	39%	
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.				G4-LA 13
Toda la plantilla	50	69	81	
Desglose por categorías. Altos directivos	1	1	1	
Mandos intermedios	1	2	2	
Técnicos	4	4	5	
Administración				
Personal base	44	62	73	

C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Organización del tiempo de trabajo siempre que la actividad lo permita:

- Horario flexible de entrada y/o salida
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.)
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.

Movilidad geográfica:

- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral.

Beneficios Sociales:

- Anticipos, préstamos, etc.
- Grupo de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.

Mejora de los permisos legales:

- Fomento del uso del permiso de paternidad
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas de aplicación.

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Se dispone de un Plan de Formación con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la mejora de empleabilidad de los trabajadores de las empresas sociales del Grupo Rey Ardid para favorecer su incorporación al mercado laboral ordinario en las mejores condiciones personales y profesionales posibles.
- Apoyar a los trabajadores en la adquisición de hábitos laborales, sociales, de formación básica y competencias laborales y destrezas en las actividades profesionales que desarrolla la empresa de inserción que permitan mejorar su empleabilidad, superar barreras personales y asumir responsabilidades en su proyecto personal de inserción laboral.

RESULTADOS:

Áreas formativas (Asociadas a las Competencias de Operarios “específicas” y “genéricas” 1, 2, 3, 9, 10, Referencia: Manual de competencias Grupo Rey Ardid 2016)

ACCIONES:

Acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

• Comunes y transversales a todas las actividades:

Objetivos: adquirir competencias que se agrupan en torno a dos áreas:

a. Adquisición de competencias Sociolaborales: asociadas a la manera de enfrentarse a una tarea y a las relaciones sociales que se producen en el contexto laboral. Relaciones Laborales.
b. Adquisición de competencias Personales: competencias básicas que llevan a la persona a alcanzar un desarrollo personal que permite el ejercicio de una ciudadanía activa.

• Técnico profesionales: contenidos específicos encaminados a mejorar el desempeño técnico en puesto de trabajo y mejorar su especialización en técnicas de limpieza, transporte adaptado, mantenimiento, servicios de ayuda a domicilio y lavandería. La formación inicial en puesto de trabajo se impartirá por responsable/encargado de producción o por quién designe.

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de la plantilla, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Mejorar las competencias personales

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

El Sistema de Prevención que disponemos es de un Servicio de Prevención Mancomunado.

RESULTADOS:

Se adjunta tabla con los indicadores más relevantes del ejercicio:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº ACCIDENTES CON BAJA	3	3	G4-LA 6 A
Nº ACCIDENTES SIN BAJA	4	3	
Nº CONTINGENCIAS COMUNES	103	62	
Nº TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN	104	63	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA PROFESIONAL	137	163	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA COMÚN	696	1047	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS	833	1210	

ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de gestión de la Seguridad y Salud de las personas.

- Formar a los trabajadores en movilización de cargas y patología osteomuscular.
- Formar a los trabajadores en movilización de cargas y patología osteomuscular.

- Realizar una planificación en la inversión de equipos de trabajo: camas geriátricas, silla de ruedas, grúas, etc.
- Aspectos organizativos, rotación de tareas.
- Fortalecer el clima laboral.
- Sensibilización mediante información y formación de la buena utilización de EPIS… por parte de encargados directos, responsables de actividad y el servicio de prevención mancomunado.

CRITERIO 4.

Proveedores.

El proceso de compras se basa en dos principios básicos que son el principio de homologación de proveedores y la existencia de niveles de aprobación de compras.

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desde el Departamento de Compras de la matriz Fundación Ramón Rey Ardid se trabaja con un claro principio responsable que se basa en la prioridad por proveedores de índole social frente a los demás, basado en estos cuatro puntos de nuestro código ético:

- **Fomentará una relación sólida, duradera, respetuosa y honesta** con los proveedores elegidos, basadas en la búsqueda del beneficio mutuo.
- **Seleccionará, siempre que sea posible, proveedores responsables**; es decir que, ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente como organización o por las características de los productos y servicios que comercializa, el proveedor elegido aporte un valor social y/o ambiental añadido.
- **Realizará, en igualdad de condiciones, compras sociales**; es decir, aquellas compras que vayan más allá de criterios exclusivamente económicos y apoyen la economía social mediante el fomento Las relaciones del Grupo Rey Ardid con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, y se regirá por los siguientes principios:
  de la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, el cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la prevención de riesgos laborales.
- **Realizará, siempre que sea posible, compras responsables**; es decir, aquellas compras que integren aspectos sociales, ambientales y éticos, intentando conseguir coherencia entre el comportamiento de las entidades como agentes sociales y como consumidores.

RESULTADOS:

Se adjunta tabla con evolución de la Homologación de Proveedores:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Homologación Proveedores	3,9	3,95	G4-EC 9

ACCIONES:

Acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la gestión de compras responsables.

- Estructurar y racionalizar la gestión de proveedores
- Implantación de nuevo modelo de gestión de alimentación en los centros.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Respecto a la formalización de las órdenes de pedidos, se establecen unos límites de gastos para los responsables de realizar las operaciones de compras, así como la necesidad de que las personas responsables –en diferentes niveles- justifiquen las compras de acuerdo a esos límites. La integración de estas operaciones con la gestión de almacén y contabilidad, a través del software utilizado por la empresa, es un aspecto vital.
- A través de un software se implanta un proceso automatizado de órdenes de compras, de facturas de proveedores y de su contabilización, así como un proceso automatizado de los pagos a proveedores.
- Se establecen alianzas con los proveedores clave con el objetivo de crear una relación ganar-ganar entre el comprador y el vendedor, y trabajar en conjunto para mejorar la comunicación, disminuir los fallos e innovar para mejorar la cadena de suministro.

C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la clasificación, evaluación y Homologación de los proveedores.

Homologación de proveedores:

El importe anual estimado de compras es el elemento determinante de los requerimientos económicos del proceso de homologación de proveedores:

- Todos los proveedores cuyo gasto sea superior a 3.000€ anuales es necesaria la cumplimentación de la Hoja de Datos (son todos aquellos proveedores que les aplica el modelo 347)
- En cambio, los proveedores de 0 a 3000€ anuales no es necesario realizar la cumplimentación de la Hoja de Datos, pero sí contará el mismo con la aprobación del Departamento de Compras.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%	100%	100%	100%	G4-EN 32
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborables.	100%	100%	100%	100%	G4-LA 14

CRITERIO 5.

Social.

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desarrollamos actividades dirigidas a la atención, cuidado y la integración en la sociedad de todas las personas excluidas o en riesgo de exclusión, mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles y situando a la persona en el centro de todas sus actividades.

RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impacto social.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Evolución del empleo	50	69	81	G4-LA1
% trabajadores con contrato de inserción		62%	59%	
% trabajadores con contrato indefinido	16%	14%	11%	G4-HR1
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	16	16	16	G4-HR1

El número de personas atendidas en el 2017, segmentado en nuestras diversas áreas de impacto social son:

Empresas Sociales	196 personas

C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La matriz Fundación Ramón Rey Ardid cuenta con el certificado que expide Fundación Lealtad que certifica que cumplimos con los 9 principios desde el año 2005 mediante un proceso de auditoria externo.

La acreditación de la Fundación Lealtad parte de un análisis que solicitamos las propias organizaciones y que comprende más de 40 indicadores.

C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La matriz cuenta con un departamento de comunicación que organiza un plan teniendo en cuenta a todas las entidades del grupo.
Este plan incide en aquellos programas y actividades que ofrecen. El medio principal de comunicación es la web de la matriz y de las propias empresas sociales (https://emprey.reyardid.org/) y a nivel interno la newsletter para hacer difusión de la situación de cada programa o Actividad, más allá de la labor comercial, sino como mera Información a nuestros grupos de interese y sociedad

RESULTADOS:

Resultados que aplican a la actividad:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Número de visitas a través de la web emprey.reyardid.org/	-	-	-	14.944	G4- SO1
Apariciones en medios de comunicación	255	325	783	515	G4- SO1

ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión de la comunicación en el ámbito social.

- Transparencia evidenciada por el certificado emitido por la Fundación Lealtad a la matriz Fundación Ramón Rey Ardid.
- Incorporación activa a las redes sociales.

CRITERIO 6.
Medioambiental

ENFOQUE GLOBAL

La matriz Fundación Ramón Rey Ardid desde el año 2001 dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente avalado por la entidad internacional DNVGL mediante sus auditorías externas de verificación de cumplimiento.

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

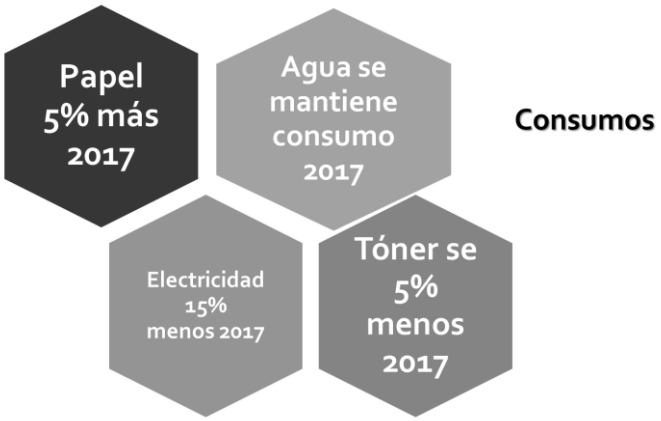
ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos ambientales vinculados a la actividad.

RESULTADOS:

Seguimiento de Indicadores:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Consumo electricidad: (Kw)	76.992	77.293	87351	73821	G4-EN3
Consumo gas: (kWh)					G4-EN3
Consumo agua: m3 en oficina	351	259	322	322	G4-EN9
Consumo tóner	9	7	6	6	G4-EN9
Consumo papel	3292	4230	3635	3820	G4-EN1
Cantidad papel reciclado/total	3292	4230	3635	3820	G4-EN2
Residuos peligrosos gestionados/producidos por ud. de producción	30	70	0	20	G4-EN23



fundación rey ardid | entre personas