



fundación
rey ardid

una forma de hacer sociedad

MEMORIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Año 2019

RSA
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

Fundación Ramón Rey Ardid
G 50491166
Guillén de Castro 2-4 50018 Zaragoza
976 74 04 74 fundacion@reyardid.org

índice:

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	6
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES	10
C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	12
C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	13
C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	16
C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE.....	22
C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO	25
C.2.3. TRANSPARENCIA	25
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	30
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	31
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	32
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD	34
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD	35
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES	38
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES39	
C.5.1. IMPACTO SOCIAL.....	42
C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA.....	43
C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO	48
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	49
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL.....	52

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 del Presidente Director General Ramón Rey Ardid

Una forma de hacer sociedad

Vivimos en una sociedad diversa. Todos somos personas diferentes. Nuestras necesidades son únicas, así como nuestras capacidades y limitaciones. Y muchas veces, no conseguimos mirar más allá de los obstáculos que nos impiden avanzar. Pero la realidad es que no hay un solo camino para ello. No hay un único modo de hacer las cosas. Podemos avanzar de mil formas diferentes, y nosotros, el Grupo Social Rey Ardid, estamos al lado de las personas para ayudarles a descubrir su forma de disfrutar de la vida, de compartirla, de poder desarrollarse, y en definitiva, de ser sociedad. Centrándonos en las capacidades de cada persona, les ayudamos a potenciarlas para conseguir el reto que supone construir su vida. Porque somos el grupo social con el que construir su camino. Tenemos un propósito claro, y para alcanzarlo, nos guiamos por nuestros valores. Son lo que marca nuestro camino.

Creemos en...

Crear una sociedad para todos, entre todos

Creemos firmemente que una sociedad en la que todos tenemos cabida, sin importar nuestras circunstancias, es posible e incluso mejor. Por ello, cada día trabajamos y luchamos junto a las personas más vulnerables para conseguir su normalización en la sociedad.

Ofrecer un servicio de calidad, adaptado a las necesidades

Cada uno somos diferentes, y necesitamos cosas distintas. En Grupo Social Rey Ardid, nos esforzamos por dar a nuestros usuarios la mejor respuesta a través de unos servicios a la altura de sus necesidades.

Reinventarnos constantemente para seguir siendo referentes

Buscamos la mejor versión de nosotros mismos mediante la continua innovación y mejora de lo que somos y ofrecemos. Queremos seguir siendo el grupo en el que nuestros usuarios pueden confiar y ser referentes en el sector sociosanitario.

Aunque hoy en día somos un referente en el sector sociosanitario del norte de España, todo tuvo un principio.

Todo comenzó con la creación de la Unidad de Media Estancia de Salud Mental de Aragón en 1991 gracias a la Fundación Rey Ardid, con la que podíamos atender a personas con problemas de salud mental.

Casi 30 años después, Fundación Rey Ardid ha evolucionado como lo ha hecho el resto de la sociedad, ampliando su forma de aportar valor hasta llegar a convertirse en el Grupo Social Rey Ardid.

Hoy en día, conseguimos atender a más de 8.500 personas gracias al trabajo de más de 1811 profesionales cualificados y más de 150 voluntarios que ponen su tiempo, visión e ilusión para ayudar a las personas más vulnerables de la sociedad a disfrutar de sus vidas.

Conforme pasan los años, nos vamos haciendo más grandes.

Somos inquietos y estamos constantemente ampliando miras hacia nuevas actividades y servicios que puedan dar respuesta a las necesidades de las personas.

El Grupo Social Rey Ardid nace para englobar nuestra parte más humana, más solidaria, más altruista, con la parte más profesional y empresarial.

Gracias a **Fundación Rey Ardid**, podemos seguir atendiendo a las personas que más lo necesitan de la sociedad. Englobamos servicios del área de salud mental, servicios especializados para personas mayores y menores, personas en riesgo de exclusión social, les acercamos formación, y facilitamos su integración y empleo.

EMPREY es la marca bajo la que unificamos nuestras empresas sociales. Nos encargamos de hacerles la vida más sencilla a las empresas, gestionando servicios que no pertenecen a su actividad principal pero que son igualmente necesarias, como el mantenimiento, limpieza, jardinería, call center etc.

Manuel Hernández Laplana
Director General Fundación Rey Ardid

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Estrategia

Misión

Rey Ardid es un conjunto de organizaciones que desarrolla actividades dirigidas a la atención, cuidado e integración de personas vulnerables, generando servicios y entornos facilitadores de una mayor autonomía personal, mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles y situando a la persona en el centro de todas sus actuaciones.

Visión

Rey Ardid 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



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

ENFOQUES:

El Plan Estratégico de la Fundación Rey Ardid ha marcado para la propia Fundación y las entidades que forman el Grupo Rey Ardid, la consecución de unos objetivos fijados a largo plazo en base a la Misión, Visión y Valores que guían nuestros esfuerzos.

Además de haber definido y fijado una política clara y de los medios con los que cuenta el GRUPO REY ARDID, el éxito de nuestra estrategia depende en gran medida de las personas que deben llevarla a cabo, es decir todos los profesionales que componen la organización.

Partiendo de esta base, deviene completamente necesario alinear a todas las personas que trabajan en el GRUPO REY ARDID en la consecución de dichos objetivos, siendo necesario, no sólo que comprendan qué se quiere conseguir, sino también cómo se quiere conseguir.

Se detallan las ocho principales líneas estratégicas de cada área de la FRRA del Plan Estratégico 2016-2020:

	L1.- Salud Mental <ul style="list-style-type: none">• L1.1 - Programa de Gestión• L1.2 –Referencia Estatal• L1.3 – Ampliación servicios en sector privado
	L2.- Mayores <ul style="list-style-type: none">• L2.1 - Marca "Rey Ardid"• L2.2 - Centro Especializado Alzheimer• L2.3 – Expansión territorial
	L3.- Integración y Empleo <ul style="list-style-type: none">• L3.1 - Mecanismos coordinación• L3.2 - Consolidación Proyectos
	L4.- Formación <ul style="list-style-type: none">• L4.1 - Incrementar el % de cursos privados• L4.2 - Gestionar la Formación Interna - Fundae



L5.- SSCC

- L5.1 - Cuadro de Mando
- L5.2 - Programa Gestión Área Asistencial



L6.- RRHH

- L6.1 – Implantación Epsilon
- L6.2 – Evaluación del Desempeño



L7.- Proyectos

- L7.1 – Base de Datos de Proyectos
- L7.2 – Acceso a Financiación de Fondos Europeos



L8.- Empresas Sociales

- L8.1 – Consolidación de la marca EMPREY
- L8.2 – Expansión territorial

RESULTADOS:

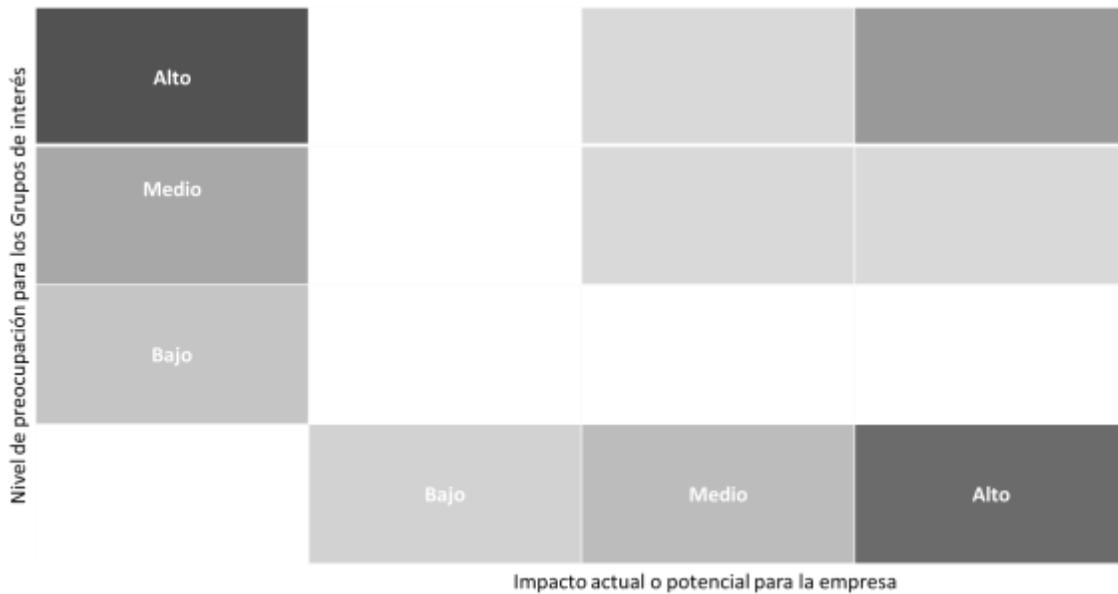
Los resultados finales se expondrán al finalizar el periodo, en el año 2020.



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	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	3	8	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.

-Medio Ambiente: Anualmente se realiza seguimiento de los indicadores ambientales y la instauración de unas buenas prácticas a lo largo de todo el proceso, avalado además por una certificación externa bajo la Norma UNE EN ISO 14001.

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

PATRONATO

Presidente	Alfonso Vicente Barra , a título particular.
Vicepresidente 1º	José María Marín Velázquez , en representación de CEPYME ARAGÓN.
Secretario	Miguel Alcázar Terrén , a título particular.
Tesorero	Javier Sazatornil Ferraz , a título particular.

Vocales	Ricardo Mur Montserrat , en representación de la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón)
	Carmen Melendo Vera , en representación de UGT.
	Lorena Canales Miralles , en representación de la Diputación Provincial de Huesca.
	Concepción Lopez Cordero , en representación de la federación Salud Mental Aragón.
	Javier Borau Benabarre , a título particular.
	Lorenzo Barón Ciprés. ,a título particular.
	Rafael Vázquez López , a título particular.
	María Pilar Alcober Lamana , a título particular.
	Javier Ferrer Dufol , a titular particular

ORGANIGRAMA

Director Gerente

Manuel Hernández Laplana

Adjunta a Gerencia

Maite Albajez

Salud Mental

Carlos Iglesias

Mayores y Dependencia

María Vazquez

Gestión y Empresas Sociales

Noelia de Mur

Desarrollo Corporativo

Amador Sánchez

Delegaciones Territoriales

Huesca Julián Lóriz

La Rioja Roberto San Juan

Departamentos



- **Recursos Humanos y Voluntariado.** Cesar Garcia
- **Recursos Financieros.** Ana Meléndez
- **Compras.** Pedro Duarte
- **Calidad.** Patricia Garcia
- **Sistemas informáticos.** Daniel Berdiel.
- **Proyectos, Comunicación y Relaciones institucionales.** Francisco Galán y Amador Sánchez.
- **Formación y Empleo.** Paola Campos
- **Secretaría General:** Mari Luz Hernandez

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición de los Órganos de Dirección					G4-38	
Ejecutivos y no ejecutivos	100% No ejecutivo					
Sexo	90% H 10% M	90% H 10% M	90% H 10% M	70% H 30% M	70% H 30% M	50% H 50% M

ACCIONES:

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

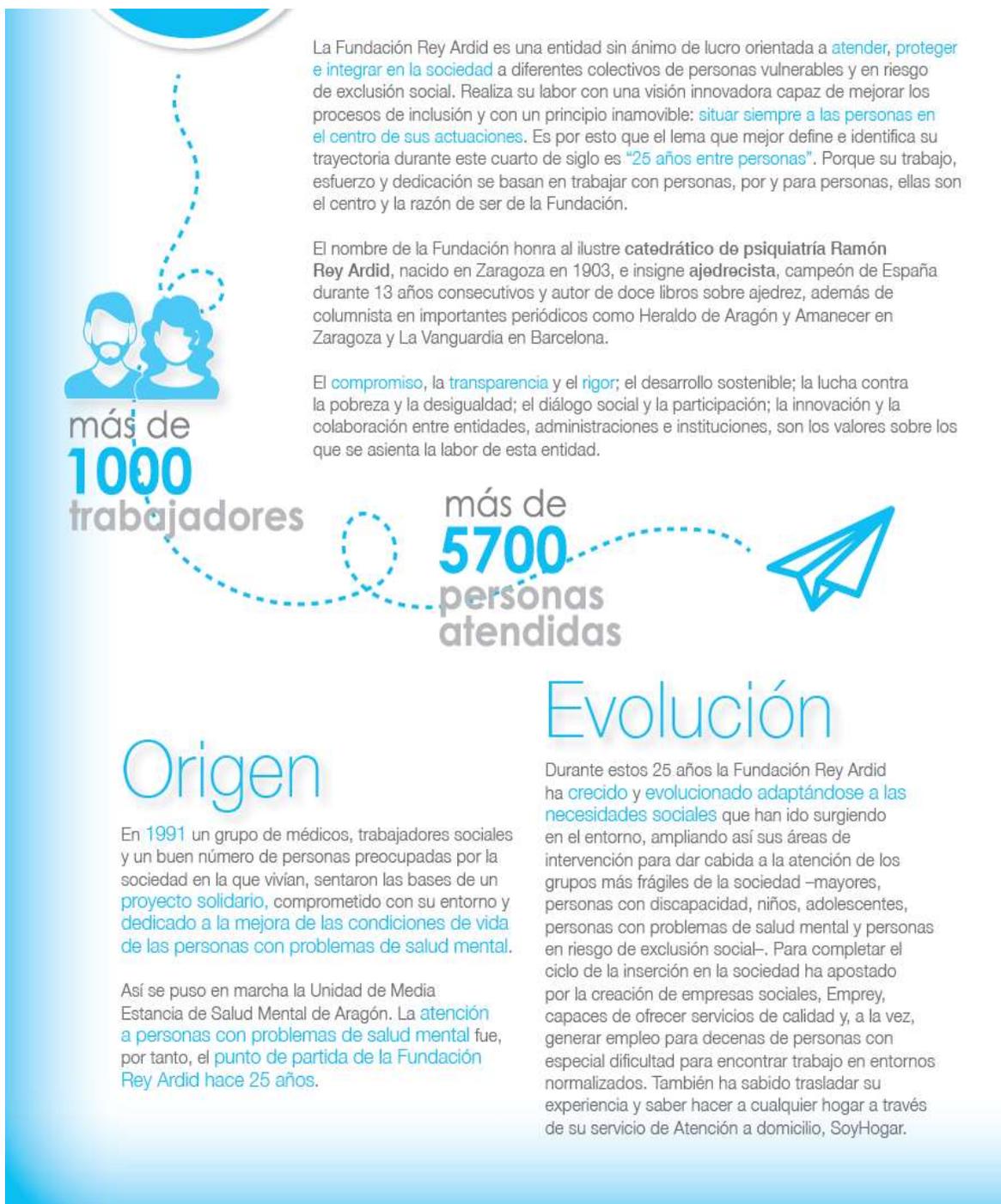
- Matriz de materialidad.
- Memoria RSA.

BUENAS PRÁCTICAS:

Buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- DAFO

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 **catédrico 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

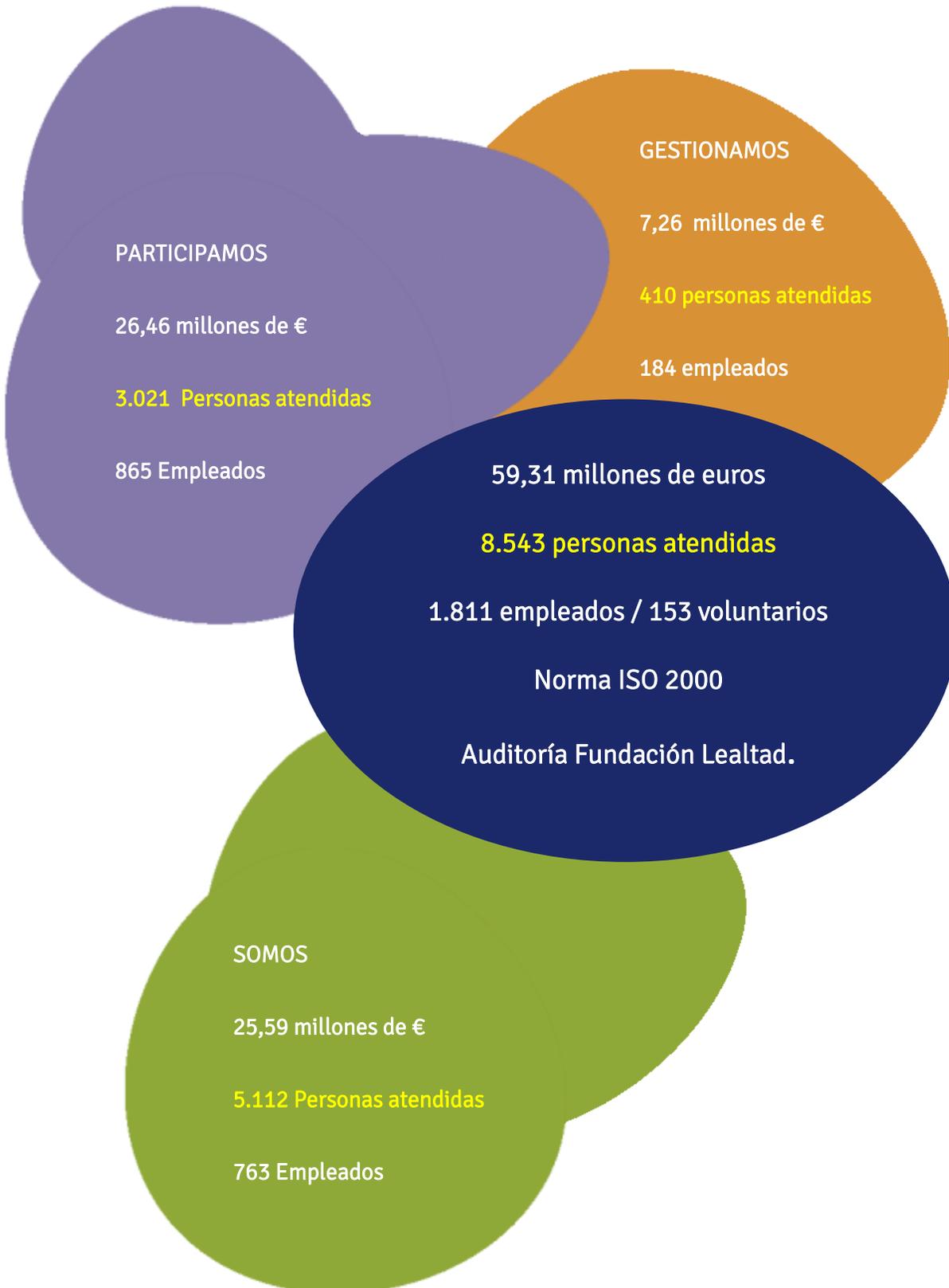
Origen

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, Empey, 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.



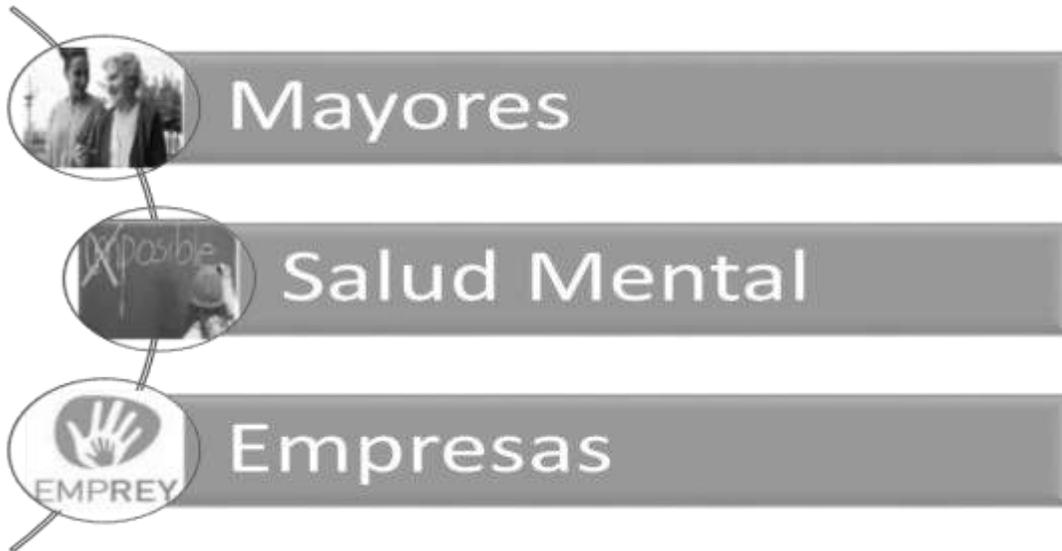
CRITERIO 2.

Cientes

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

ENFOQUES:

Proceso implantado para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio en las Áreas de Mayores, Salud Mental y Empresas Sociales.



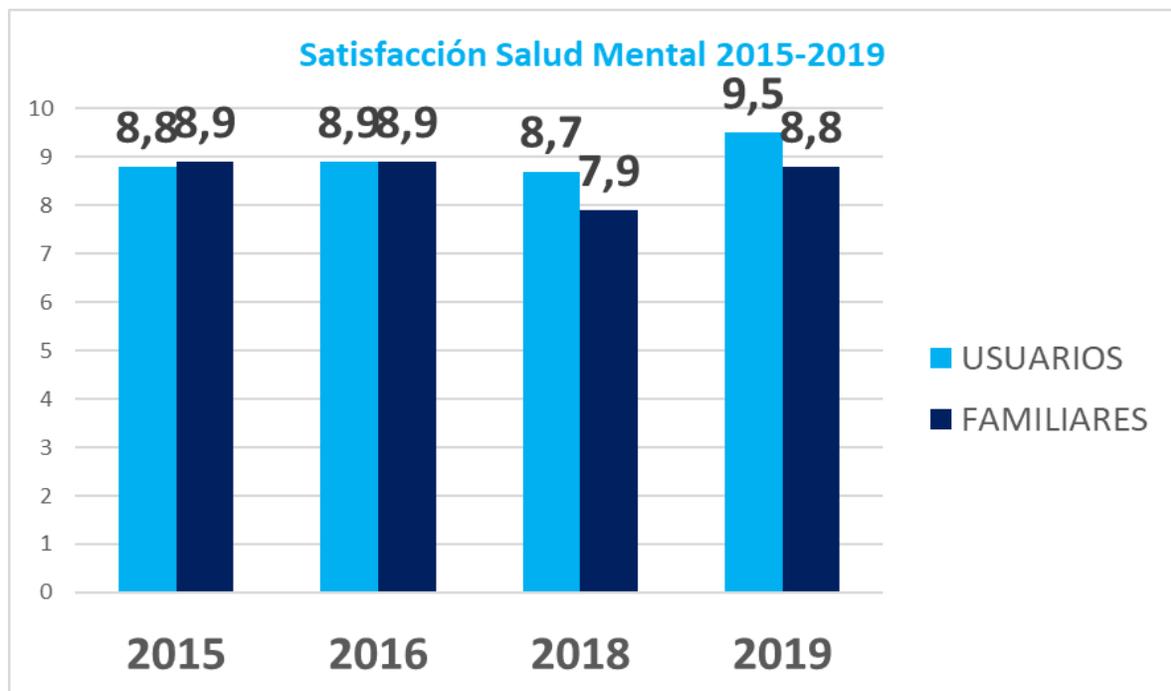
RESULTADOS:

Mayores:

Encuesta realizada en los 15 centros gestionados por la Fundación en Zaragoza, Huesca, Teruel y La Rioja durante los últimos tres años.

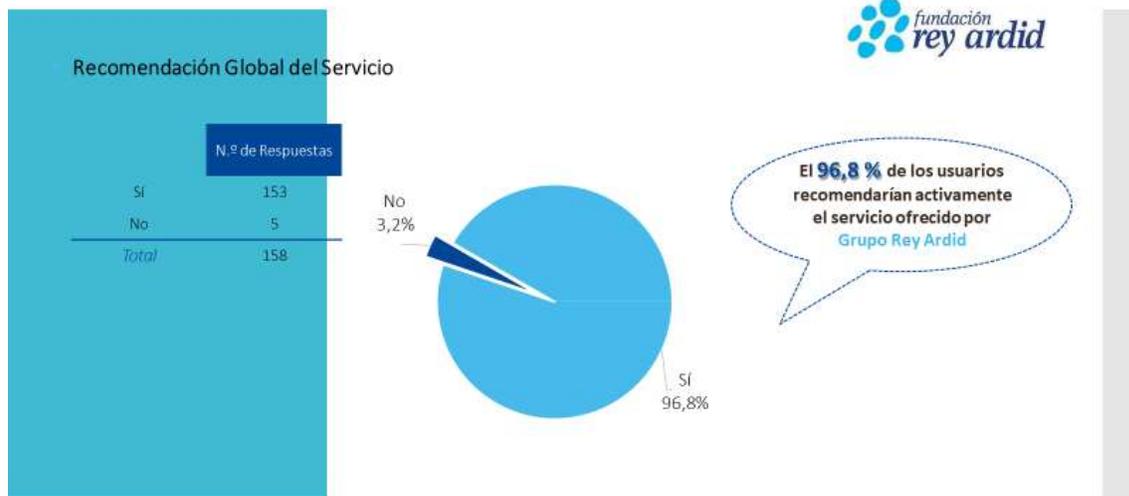
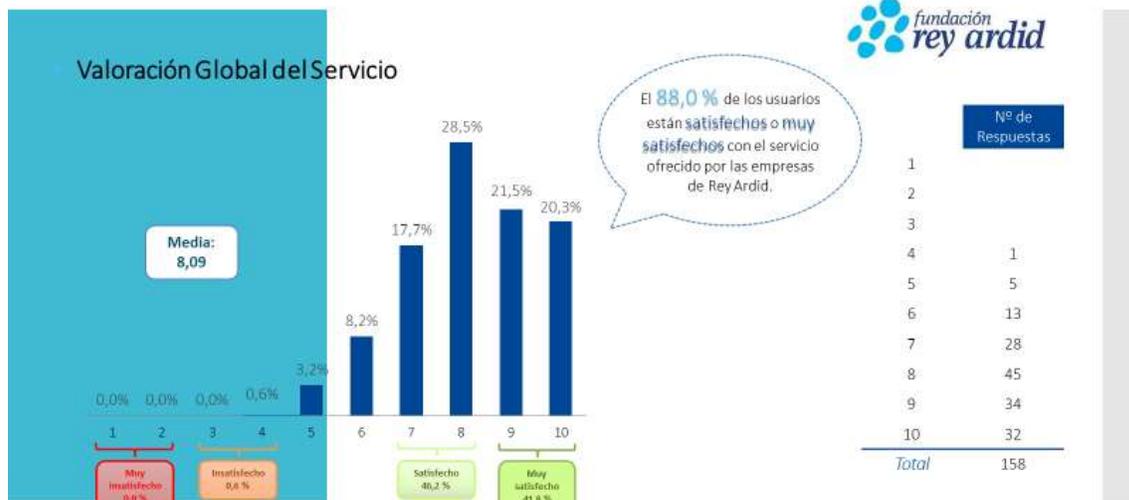


Salud Mental:



Empresas Sociales:

Encuesta realizada en los centros gestionados por la Fundación en el año 2019



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	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º de reclamaciones atendidas	2	6	12	G4-PR8
A favor del cliente	2	4	6	
Importe de multas	0	0	0	G4-PR9

BUENAS PRÁCTICAS:

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

C.2.3. TRANSPARENCIA

Cumplimos 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 auditoría externa.

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



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
- Respalda 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.

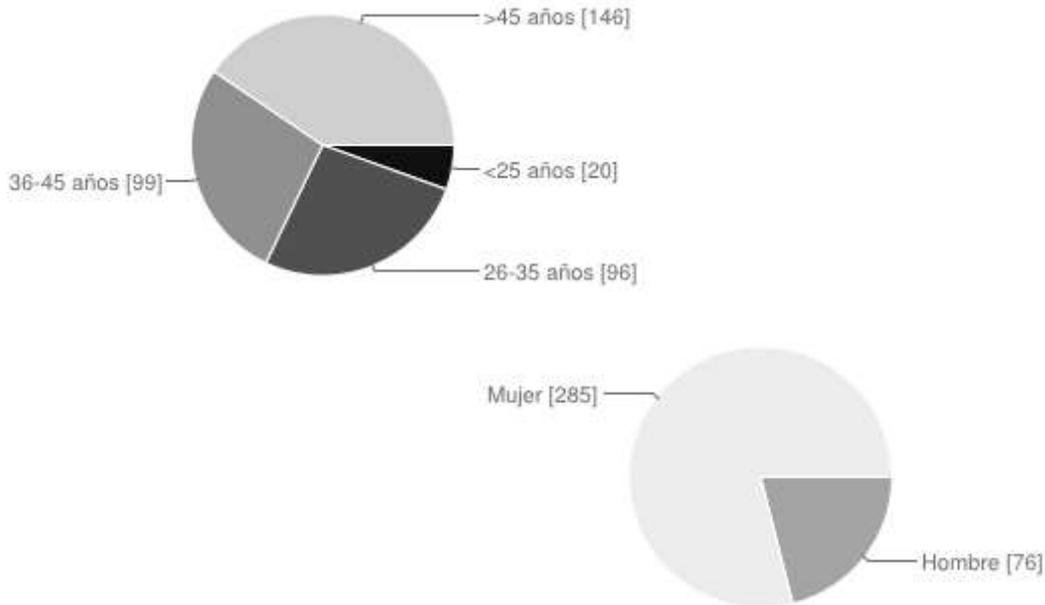
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

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 Fundación.



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 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.

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	50	50	50	
% Mujeres	50	50	50	
% menos de 30	0	0	0	
% entre 30 y 50	50	50	50	
% más de 50	50	50	50	
Composición de la plantilla				G4-LA 12. b
% Hombres	17	18	21	
% Mujeres	83	82	79	
% menos de 30	15	16	23	
% entre 30 y 50	47	47	43	
% más de 50	38	37	31	

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.				G4-LA 13
Toda la plantilla	340	400	432	
Desglose por categorías. Altos directivos	2	2	2	
Mandos intermedios	14	13	17	
Técnicos	78	89	86	
Administración	12	12	11	
Personal base	279	285	317	

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:

- 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:

- Ayudas que facilitan el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas, etc.).
- Anticipos, préstamos, etc.
- Grupo de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.
- Otros beneficios sociales: plan de pensiones.

Mejora de los permisos legales:

- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad
- 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.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 a.
Mujeres	4	3		
Hombres	1	1		
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 b.
Mujeres	4	3		
Hombres	1	1		
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				G4- LA 3 c.
Mujeres	100%	100%	100%	
Hombres	100%	100%	100%	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.				
Mujeres	100%	100%		
Hombres	100%	100%		
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.				
Mujeres	100%	100%		
Hombres	100%	100%		

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desde Fundación Ramón Rey Ardid se apuesta y se presenta un ambicioso plan de formación interno.

RESULTADOS:

En 2016 se han realizado y se ha asistido a 158 formaciones de las cuales 45 han sido organizadas e impartidas fuera de la empresa.

Por otro lado, el número de participantes a lo largo de este año ha sido de 587 personas. Teniendo en cuenta que a lo largo del año la plantilla general ha sido de 684 trabajadores/as, de los cuales 310 personas han sido eventuales, supone que el **85% de personal ha realizado acciones formativas**. Algunas de estas personas han participado en varias formaciones como por ejemplo las/os gerocultoras/os de las residencias que han realizado varias formaciones.

A continuación, se pasa a exponer el número de participantes por área y centro.

- **ÁREA DE MAYORES:** De 527 trabajadores/as han participado 467 trabajadores/as (87% sobre el área y 52% sobre el total general)
- **ÁREA DE SALUD MENTAL:** De 95 trabajadores/as han participado 90 trabajadores/as (95% sobre el área y 10% sobre general)
- **SERVICIOS CENTRALES:** De 62 trabajadores/as han participado 30 trabajadores/as (48% sobre el área y 3% sobre el total del grupo)

ACCIONES:

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

Plan de Formación:

✓ **Proceso de Gestión por Competencias**

Detección de competencias a mejorar para un mayor desempeño laboral a través de las evaluaciones y Planes de Acción

✓ **Análisis de las necesidades técnicas por parte de los directores técnicos y responsables de departamento**

Capacitar de las últimas novedades técnicas a nuestros profesionales

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.

- Acciones Formativas Transversales: Refuerzo de ideas clave de organización
- Acciones Formativas Específicas: Mejora del desempeño técnico y la especialización

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 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
% DE TRABAJADORES DE LA PLANTILLA QUE TIENE REPRESENTACIÓN EN LOS COMITÉS FORMALES DE SEGURIDAD Y SALUD	100	100	100	G4-LA 5 B
Nº TOTAL TRABAJADORES	1324	1509	1593	
Nº de accidentes con baja	44	43	36	
Nº de accidentes sin baja	55	40	45	
Nº de accidentes In-itinere	9	3	8	
Nº de bajas por enfermedad profesional (no se cuentan en "Nº de accidentes con baja")	2	1	1	
Nº total de contingencias profesionales totales	110	87	90	
Nº de contingencias comunes	426	466	470	
Nº TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN	538	554	561	G4-LA 6 A
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA PROFESIONAL	912	1480	1131	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA COMÚN	14360	15478	15587	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS	15272	16958	16718	

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.
- 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.

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 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	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
Homologación Proveedores	3,9	3,95	3,88	3,96	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	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%	100%	100%	100%	100%	100%	G4-EN 32
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	100%	100%	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	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
Evolución del empleo	340	400	432	464	516	G4-LA1
% trabajadores con contrato indefinido	68%	68%	74%	55%	50%	G4-HR1
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	16	16	16	16	16	G4-HR1

El número de personas atendidas en el 2019, segmentado en nuestras diversas áreas de impacto social son:

Salud Mental	521 personas
Mayores	2.081 personas
Formación y Empleo	3.094 personas
Empresas Sociales	114 personas
TOTAL 2019	5.810 personas

C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Voluntariado: Apostar por la presencia estable y duradera de los voluntarios mejorando entre toda la calidad de vida de las personas vulnerables

Uno de los valores potenciales del Tercer Sector, y tal vez el más importante, lo conforma el voluntariado.

El voluntariado desempeña un papel fundamental en el progreso de la sociedad. A través de las diferentes acciones en las que participa impulsa el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las personas, evitando que queden excluidas de la comunidad, y posibilita la puesta en marcha de programas que por la dimensión y coste económico que pueden alcanzar no sería posible conseguir sin su colaboración. Por eso desde la Fundación Ramón Rey Ardid, creemos en la necesidad de contar con la participación de este colectivo para poder llevar a cabo nuestras iniciativas.

Nuestro plan de voluntariado tiene la finalidad de atender las demandas de las personas, así como de sus familias, por medio de proyectos que cuenten con la participación de voluntariado. No es otra forma que intentar documentar lo que se ha venido realizando durante los últimos 20 años y que ha conseguido unas cuotas muy importantes de significativa labor participativa, sin olvidar que en la actualidad tratamos de difundir la participación social en todos los ejes de acción de la organización.

Hasta la fecha, la Fundación se ha ido transformando, pasando de ser una entidad pequeña a ser una organización referente, sobre todo para la sociedad aragonesa. Debido a este crecimiento, ha requerido de una etapa de reflexión interna, para continuar dando una adecuada respuesta a los voluntarios que se acercan hasta Rey Ardid para cumplir sus expectativas de participación ciudadana.

Desde los inicios, la organización siempre ha habilitado espacios de participación a todas las personas que por diversos motivos han querido contribuir en la mejora de las personas que atendemos, construyendo entre toda una gran entidad, en la que su valor principal continúa siendo las personas: “las personas son el eje fundamental de nuestras actuaciones”.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
% EBIDTA destinado a Inversión social: iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación*	100%	100%	100%	100%	G4-SO1

ACCIONES:

El voluntariado beneficia tanto al conjunto de la sociedad como a los voluntarios, reforzando la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas, creando así oportunidades de participación e implicación de los ciudadanos para afrontar los retos de la transformación social. Refuerza sin duda alguna, los objetivos de nuestra institución, por ello, nuestro voluntariado local es clasificado en diversas áreas y diferentes programas:



Salud Mental

El área de salud mental de Fundación Rey Ardid tiene como finalidad la atención de personas afectadas de un trastorno mental, realizando actividades y servicios dirigidos a cubrir íntegramente todas sus necesidades. Se ofrece atención directa en el ámbito médico, psicológico, conductual y psicopatológico con el objetivo de buscar su integración social y cultural.

Los centros en los que una persona voluntaria puede colaborar los presentamos a continuación:

SALUD MENTAL

- UNIDAD DE MEDIA ESTANCIA (UME)**
 - Residencia profesor rey ardid. Zaragoza
- CENTROS DE REHABILITACION Y APOYO PSICOSOCIAL**
 - CRAP Zaragoza
 - CRAP Calatayud
- CENTRO DE REFERENCIA ESTATAL EN ATENCIÓN PSICOSOCIAL**
 - CREAP Valencia
- ESPACIO VISIONES**
 - Centro de creación artística

Mayores

El envejecimiento se ha ido transformando en un problema social. La prolongación de la vida requiere de la persona un esfuerzo diario para afrontar con éxito los problemas de orden biológico, psicológico y social que aparecen durante la tercera edad.

Nuestros centros de mayores donde se realiza voluntariado están repartidos por zonas geográficas:

MAYORES

- ZONA ZARAGOZA**
 - Residencia Juslibol
 - Residencia Delicias
 - Residencia Valles Altos Zgz
- ZONA NORTE**
 - Residencia Almodévar
 - Residencia Gurra
 - Residencia Valles Altos Sabiñánigo
 - Centro de día Casa Aisa
- ZONA SUR**
 - Residencia Belchite
 - Residencia Cedrillas
 - Residencia Sástago
 - Residencia Teruel
- ZONA LA RIOJA**
 - Residencia Alfaro
 - Centro de día Alfaro

Formación y empleo

Estos dos Servicios gestionan la formación y la integración laboral de todos los colectivos vulnerables con dificultades para encontrar trabajo. Ofrecen una formación adecuada y adaptada a cada persona y se ocupan de mediar entre los demandantes de empleo y las empresas con necesidad de contratación.

FORMACIÓN Y EMPLEO

- Centro de formación Zaragoza
- Centro de formación Barbastro

BANCO DE ALIMENTOS

El Banco de alimentos europeo, el banco seco y el FEGA realizan repartos periódicos. Cada semana hemos participado en la organización de lotes y su posterior reparto entre los trabajadores de inserción del Grupo Rey Ardid.

INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Colaboramos con el centro de inserción social “Las Trece Rosas” en la gestión de penas y medidas alternativas. Con ellas se pretende evitar los efectos que implican las penas privativas de libertad y hacer, de alguna forma, que la persona condenada pueda reparar el daño causado a la sociedad desde esta misma.

Servicio de VOLUNTARIADO europeo

La Fundación Ramón Rey Ardid participa en el Voluntariado Internacional, el Programa Europeo en los ámbitos de educación, formación y el deporte.

El Servicio de Voluntariado Europeo (SVE) es una experiencia de aprendizaje en el ámbito de la educación no formal, en la que las personas jóvenes voluntarias mejoran o adquieren competencias para su desarrollo personal, educativo y profesional, así como para su integración social.

Actualmente somos una entidad de acogida, de envío y actuamos también como coordinadora.

Los voluntarios desarrollan su actividad en un país distinto al de residencia. Esta actividad, no remunerada y sin ánimo de lucro, se realiza a tiempo completo durante un periodo determinado en beneficio de la comunidad.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El programa de Voluntariado Corporativo es un voluntariado profesional que tiene como objetivo la participación de las empresas y sus trabajadores en el tejido social mediante la inclusión en sus planes de negocio del Voluntariado Corporativo.

Este servicio ofrece a aquellas empresas interesadas la posibilidad de implementar un programa de Voluntariado Corporativo a través del cual sus trabajadores puedan participar de manera voluntaria en una organización sin ánimo de lucro.

Los beneficios que el voluntariado aporta a las empresas son importantes:

- Ayudan a reforzar sus políticas de recursos humanos y a sus recursos estratégicos.
- Mejora de la imagen institucional y pública de la empresa.

VOLUNTARIADO IN

La Sección de Voluntariado aglutina el mayor y mejor capital de nuestra fundación. Cuenta con un recorrido de 25 años colaborando en la mejora de la calidad de vida de personas con enfermedad mental, de personas mayores, en el ocio y tiempo libre con personas que tienen dificultades de acceso a espacios de ocio normalizados.

VOLUNTARIADO	SALUD MENTAL	MAYORES	FORMACIÓN Y EMPLEO	EMPRESAS SOCIALES	TOTAL
Número de voluntarios	77	34	8	10	153

BUENAS PRÁCTICAS:

Servicios que prestan:

- ✓ Apoyo en actividades de ocio y tiempo libre en centros y residencias
- ✓ Apoyo en actividades ocupacionales
- ✓ Dinamizadores en Campamentos y Colonias de Verano
- ✓ Sensibilización social
- ✓ Compañía a personas mayores
- ✓ Acompañamientos en procesos de inserción sociolaboral.
- ✓ Participación en el Programa de Voluntariado europeo mediante la acogida de voluntarios procedentes de otros países y el envío de nuestros voluntarios a distintos países para su participación en programas sociales.
- ✓ Voluntariado Corporativo

C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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

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

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	INDICADOR G4 ASOCIADO
COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	Ambiental 0€ Fiscal 286,22€	Ambiental 0€ Fiscal 2.140,70€	Ambiental 0€ Fiscal 1.502,16€	Ambiental 10€ Fiscal 575,46€	G4-SO8; PR9
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	0	0	0	0	G4-SO8; PR9

C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Se realiza periódicamente una memoria que recopila todas las acciones realizadas por la fundación a disposición de todos trabajadores, proveedores, aliados, asociaciones y administraciones públicas.

Muchas de las actividades sociales se hacen a asociaciones de ámbito local - Todas las actividades se publican en nuestra página web y en el Facebook con fotografías y comentarios animando a la gente a que dejen su opinión en estos medios.

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	173.541	65.994	89.552	130.255	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.
- Incorporación activa a las redes sociales.

CRITERIO 6.

Medioambiental

ENFOQUE GLOBAL

Fundación 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

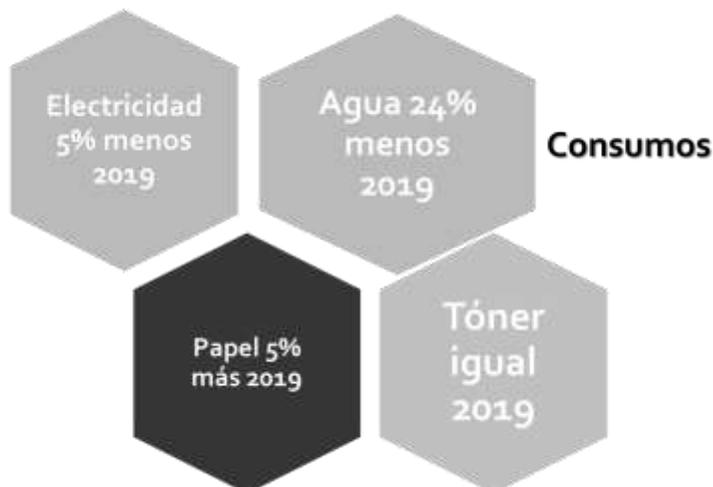
ENFOQUES DE GESTIÓN:

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	AÑO 2018	AÑO 2019	INDICADOR G4 ASOCIADO
Consumo electricidad: (Kw)	76.992	77.293	87351	73821	95711	92340	G4-EN3
Consumo gas: (kWh)							G4-EN3
Consumo agua: m3 en oficina	351	259	322	322	358	271	G4-EN9
Consumo tóner	9	7	6	6	4	4	G4-EN9
Consumo papel	3292	4230	3635	3820	3012	3162	G4-EN1
Cantidad papel reciclado/total	3292	4230	3635	3820	3012	3162	G4-EN2
Residuos peligrosos gestionados/producidos por ud. de producción	30	70	0	20	35	35	G4-EN23



Ánexo: ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO_ FRRA





LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar los

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.

LOS DIEZ PRINCIPIOS de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS
HUMANOS**

**NORMAS
LABORALES**

**MEDIO
AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN**

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

El valor de compartir principios



COMPROMISO GENERAL

Es claro que la filosofía vinculada a la acción de los ODS debe ser global, **no considerar la renuncia de unos frente a otros**. Teniendo en cuenta la interacción de estos postulados, la entidad **priorizará cinco de los diecisiete (5,10, 11, 12 y 17)**.

Se evidencia que potenciar estos esfuerzos está relacionado con el ámbito específico de la organización y **se convierte en prioridad factible**. La dimensión humana, de respeto a la diferencia y a la potenciación de cuidados dignos y acordes con las necesidades de atención de colectivos vulnerables, entrega claramente una visión transversal y holística. Con esa operativa la organización se alinea con la lucha por limitar aspectos propios de la intervención y que han supuesto una carga que impacta en la eficacia de resultados sociales: la **brecha de género** en las profesiones de cuidados, las carencias propias de la **geografía rural** y la dispersión poblacional, así como alianzas que favorezcan la **creación de redes de apoyo y trabajo colaborativo** son los pilares de la acción comprometida por la organización.

El compromiso es permeabilizar todas estas acciones a todos los niveles de la organización, desde el patronato, como órgano político de la entidad, pasando por los diferentes responsables de área y gestores de centros, implicando horizontal y verticalmente la entidad.



ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN





BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Proyecto Espacio Visiones:

“A través del cristal”

Espacio expositivo de creación y expresión de diferentes disciplinas artísticas, promoviendo la creatividad de personas con discapacidad mental como parte del proceso de recuperación de ciertas habilidades perdidas en el transcurso del padecimiento de su enfermedad.



Desarrollo de la Buena práctica

En **2009**, tras varias experiencias comunitarias de utilización del arte como herramienta para visibilizar las capacidades de las personas con enfermedad mental y luchar contra el estigma asociado a la enfermedad, se pone en marcha **Espacio Visiones**, un centro creativo cuyo objetivo es la **inclusión a través del arte**, con el apoyo de la Obra Social La Caixa, Caja Madrid, el Ayuntamiento de Zaragoza y Zaragoza Vivienda.

Dentro de este proyecto, se plantea como una de sus actividades la creación de un **escaparate que funcione como galería de arte “callejera” 24 horas**, para dar la posibilidad a artistas noveles, priorizando a artistas con discapacidad, de difundir sus creaciones contribuyendo al acercamiento de la cultura a colectivos con dificultades de acceso a la misma a la vez que potenciando el talento de nuestra comunidad.

El proyecto se completa con la grabación de una entrevista a el/la artista, realizada por el **taller de radio on-line de Espacio Visiones**, a la que el público podrá acceder a través de un código BIDI colocado en el cristal para completar su visita.

Progresivamente, el proyecto se ha ido dando a conocer a través de las colaboraciones con diferentes entidades y artistas, las redes sociales y el boca a boca, y tras 10 años hemos pasado de realizar **7 exposiciones anuales en 2010 a 15 en 2018**.

Al inicio fue complicado **vencer el autoestigma de los artistas con discapacidad** y convencerles de utilizar el escaparate para difundir su obra, pero tras la realización de **acompañamientos individualizados** en sus **itinerarios artísticos** y la coordinación con sus apoyos sociales y sanitarios, hemos conseguido que 8 de las 15 exposiciones de este año sean suyas.

Posteriormente a su paso por este escaparate, las obras individuales y colectivas creadas por personas con discapacidad asociadas a Espacio Visiones **continúan su difusión por diferentes espacios culturales de la ciudad** como Centro Cultural Ibercaja Actur, Joaquín Roncal, Centro de Historias, Centros Cívicos,

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



