



MEMORIA REY ARDID SL

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Año 2021



Rey Ardid, S.L.
B 50770791

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.....	8
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.....	20
C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO	21
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	29
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD.....	31
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD.....	33
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES	35
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES	37
C.5.1. IMPACTO SOCIAL.....	39
C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO	40
C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	40
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL.....	42

CRITERIO 1

ASPECTOS GENERALES

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Carta del Presidente de Fundación Ramón Rey Ardid

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”. 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 Consejero Delegado de Empresas Sociales Rey Ardid “Emprey”.

Para ayudar a las personas a integrarse en la sociedad a través de un empleo adaptado a sus capacidades, ha sido fundamental la creación de empresas de inserción y centros especiales de empleo. A través de estas empresas sociales podemos ayudar a muchas personas en situación de vulnerabilidad y a la vez cubrir las necesidades de subcontratación de las empresas en servicios como la limpieza, la lavandería, la jardinería, manipulados industriales, servicios de gestión, de call center, etc. Esta área de servicios a empresas ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos años, lo que se traduce tanto en la confianza que muchas empresas aragonesas han depositado en la Fundación Rey Ardid como en más de 500 trabajadores que tenemos en estos momentos con nosotros en nuestras empresas sociales.

30 años después, Fundación Rey Ardid ha evolucionado como lo ha hecho el resto de la sociedad, ampliando su forma de aportar valor. Llegando de esta forma hoy en día a atender a más de 10.162 personas gracias al trabajo de más de 1500 profesionales cualificados y más de 147 voluntarios que ponen su tiempo, visión e ilusión para ayudar a las personas más vulnerables de la sociedad a disfrutar de sus vidas.

En las páginas que siguen hay una muestra de las dimensiones que tienen hoy las empresas sociales después de casi 20 años. 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.

Manuel Hernández Laplana

Consejero Delegado Empresas Sociales

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Estrategia

Rey Ardid, 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

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

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 la matriz de la Fundación Ramón Rey Ardid en función de quienes son nuestros grupos de interés y que por tanto las empresas sociales también disponen:

- 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.

Rey Ardid, S.L. dentro del grupo de empresas sociales de Rey Ardid es una de las ocho principales líneas estratégicas de su Plan Estratégico 2021-2025:



EMPRESAS SOCIALES

La Fundación Ramón Rey Ardid, a través de su red de Centros Especiales de Empleo, pone a disposición de las empresas diferentes productos y servicios.

- LES.1- Consolidación de la marca EMPREY Empresas Sociales Rey Ardid
Crecer en actividad, empleabilidad y mejora de los procesos internos
- LES.2- Expansión territorial
Acompañar en su expansión territorial a las diferentes áreas de la Fundación.
- LES.3- Mejora de la viabilidad de las empresas
Trabajar políticamente para la búsqueda de soluciones para las limitaciones.
MINITIS



RESULTADOS:

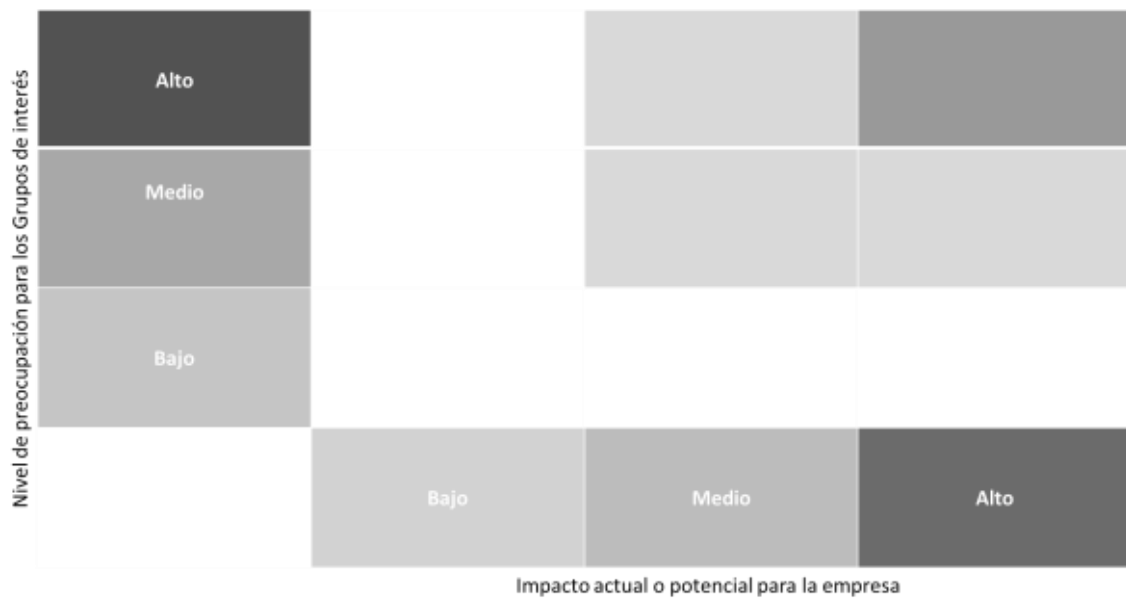
Los resultados finales se expondrán al finalizar el periodo, en el año 2025.



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 2018	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	3	8	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.

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.
- Colaboraciones 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



- **Consejero Delegado Rey Ardid.** Manuel Hernandez
- **Gerente Empresas Sociales.** Noelia de Mur
- **Responsable Crecimiento y Rentabilidad:** Miguel Ángel García
- **Responsable Área Limpieza, Desinfección y Jardinería:** Marta Martínez
- **Responsable Área Mantenimiento y Obras:** David Pérez
- **Responsable Lavandería, Arte Floral y Manipulados Industriales:** Noelia de Mur

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición de los Órganos de Dirección					G4-38
Ejecutivos y no ejecutivos	100% No ejecutivo	100% No ejecutivo	100% No ejecutivo	100% No ejecutivo	
Sexo	0% H 100% M	0% H 100% M	50% H 50% 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 2021

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

Actividades



Emprey. Empresas Sociales

Nacen con el fin de generar oportunidades de empleo a personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión. Dan trabajo a personas con discapacidad o inclusión realizando una gran diversidad de actividades: jardinería, limpieza, lavandería, arte floral, asesoría jurídica y fiscal, etc.

Empresas Sociales

La Fundación Rey Ardid es promotor de cuatro empresas de empleo protegido. Tres son Centros Especiales de Empleo, la otra es una Empresa de inserción. Se trata de estructuras creadas para incorporar al empleo a personas con dificultades personales y sociales para el acceso a un empleo normalizado. El criterio de estas empresas cuyos beneficios se miden en valor social es el de ofrecer servicios de calidad para garantizar los empleos que actualmente ofrecen.

SERVICIOS QUE PRESTAN

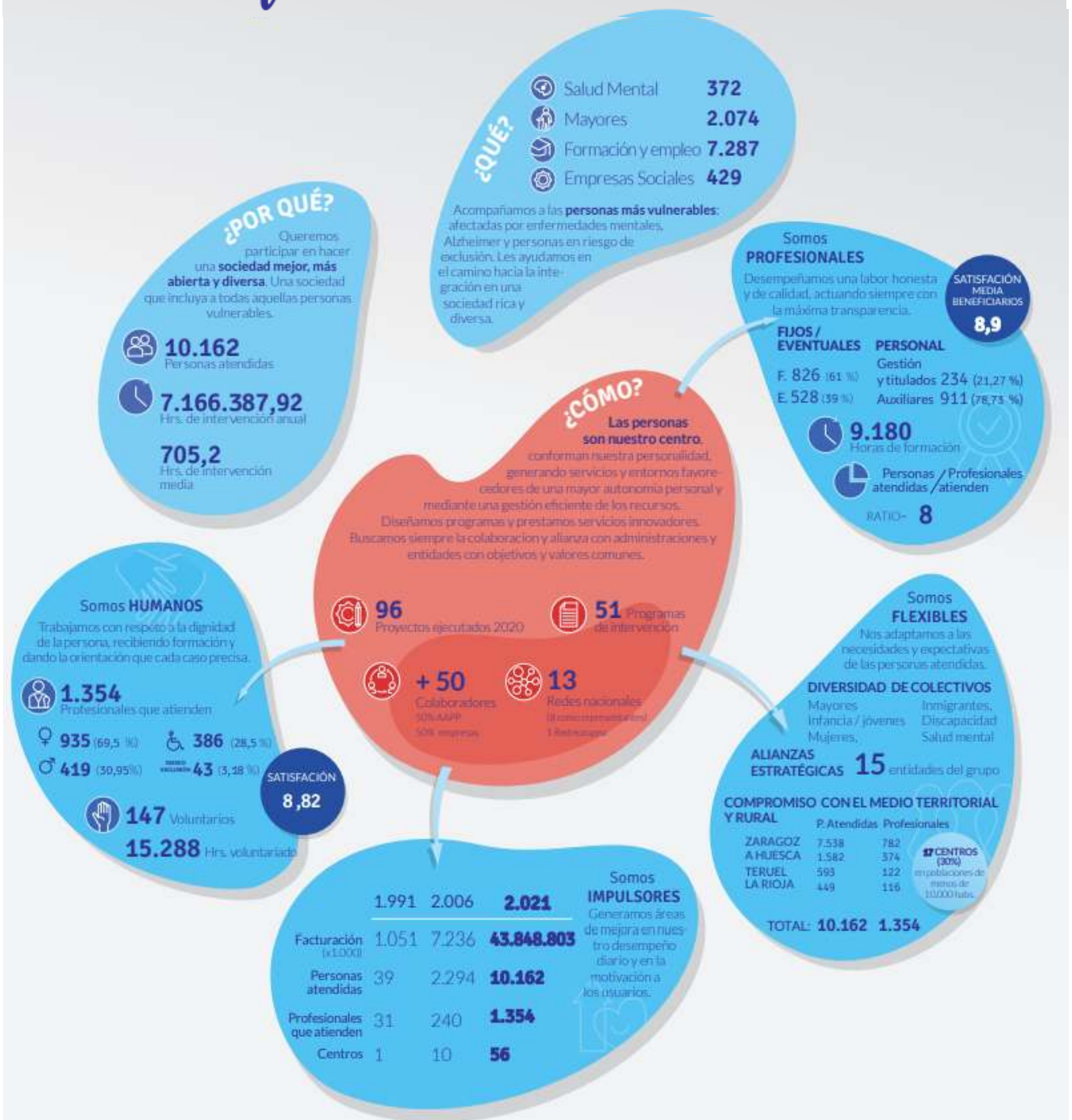
- 01 Generales de Residencia (limpieza, lavandería, mantenimiento, obras, jardinería, etc.)
- 02 Transporte adaptado.
- 03 Manipulados industriales.
- 04 Asesoría, gestión y Administración. Atención telefónica (call-center) Arte floral.
- 05 Alojamiento estudiantil.
- 06 Hoteleros y de restauración.



IMPACTO.



una forma de hacer sociedad



CRITERIO 2

Clientes

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

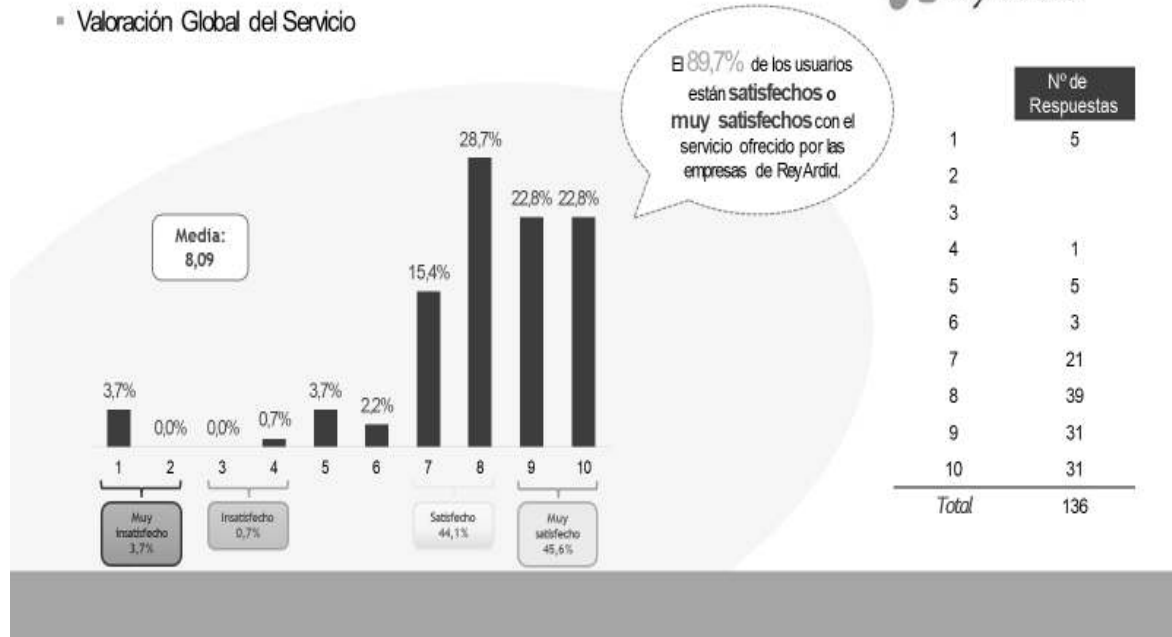
Empresas Sociales:

Encuesta realizada en los centros gestionados por la Fundación

Resultados



Valoración Global del Servicio



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 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º de reclamaciones atendidas	2	6			G4-PR8
A favor del cliente	2	4			
Importe de multas	0	0	0	0	G4-PR9

BUENAS PRÁCTICAS:

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

C.2.3. TRANSPARENCIA

Los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/entidades públicas o privadas 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 deben 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.

Cuentas anuales. Además de manera periódica es conocedor y participa en las Decisiones sobre las desviaciones, así como en la trayectoria de los Objetivos e informes mensuales de

gestión. Sus datos son públicos a excepción de la profesión, relación de Parentesco y relaciones comerciales.

La entidad es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

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

9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas



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.



CRITERIO 3

Personas

Todas las entidades de Rey Ardid y sus empresas sociales consideran 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.

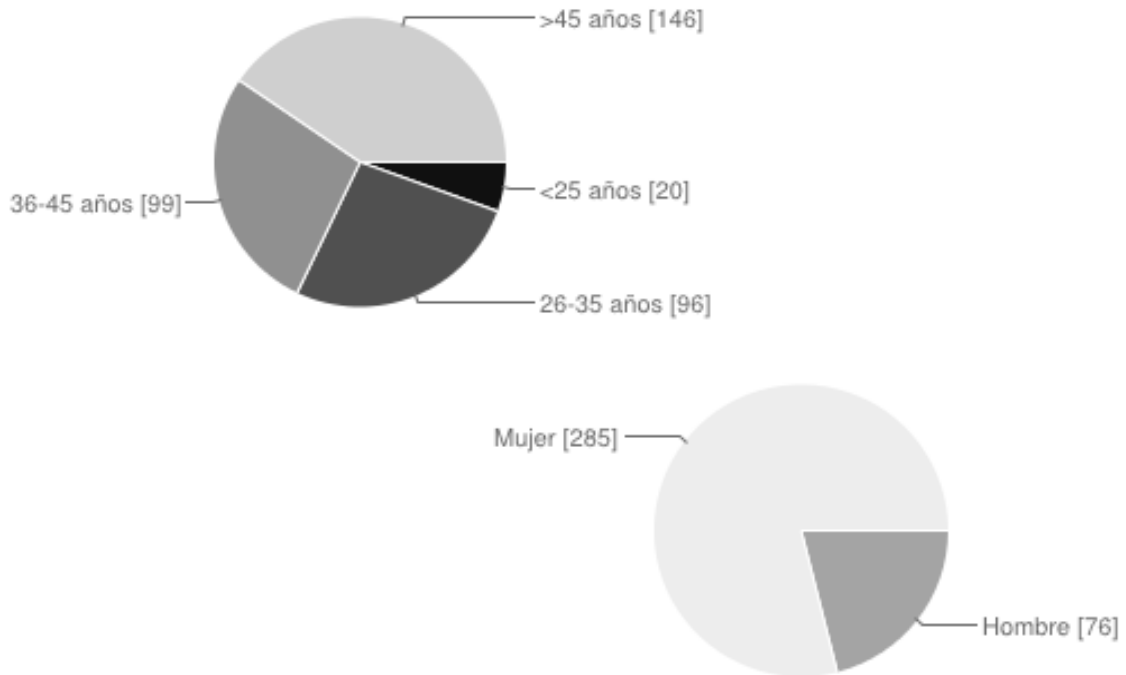
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

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 las entidades y empresas sociales 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:

2020 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 2024.

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 2020-2024** donde también se recoge las personas que componen el Comité de Igualdad.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición Dirección de la organización						G4-LA 12. a
% Hombres	0	0	0	50	50	
% Mujeres	100	100	100	50	50	
% menos de 30	0	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	100	100	100	50	50	
% más de 50	0	0	0	50	50	
Composición de la plantilla						G4-LA 12. b
% Hombres	41%	43%	51%	56%	58%	
% Mujeres	59%	56%	49%	44%	42%	
% menos de 30	3%	2%	3%	12%	10%	
% entre 30 y 50	52%	58%	52%	38%	37%	
% más de 50	45%	39%	44%	50%	56%	
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.						G4-LA 13
Toda la plantilla	94	89	90	112	132	
Desglose por categorías. Altos directivos	1	1	1	1	1	
Mandos intermedios	5	4	5	7	7	
Técnicos	8	8	8	9	9	
Administración						
Personal base	80	76	76	95	115	

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:

- 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.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO	
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	4	3				G4- LA 3 a.	
Hombres	1	1					
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	4	3				G4- LA 3 b.	
Hombres	1	1					
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%	G4- LA 3 c.	
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%		
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.							
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%		
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.							
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%		

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desde la matriz Fundación Ramón Rey Ardid se apuesta y se presenta un ambicioso plan de formación interno, que abarca a todas sus entidades y empresas sociales.

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 2016	AÑO 2017	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº ACCIDENTES CON BAJA	4	4	5	6	G4-LA 6 A
Nº ACCIDENTES SIN BAJA	11	7	10	6	
Nº CONTINGENCIAS COMUNES	69	77	92	110	
Nº TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN	69	77	92	110	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA PROFESIONAL	234	102	82	187	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA COMÚN	2282	1645	1390	4472	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS	2516	1747	2218	4659	

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 de la matriz 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 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Homologación Proveedores	3,9	3,95	4,02	4,03	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 con 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:

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 2020	AÑO 2021	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 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Evolución del empleo	94	81	91	109	132	G4-LA1
% trabajadores con discapacidad		70%	70%	80%	70%	
% trabajadores con contrato indefinido	30%	31%	38%	63%	55%	G4-HR1
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	16	16	16	16	16	G4-HR1

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

Empresas Sociales	429 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 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

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

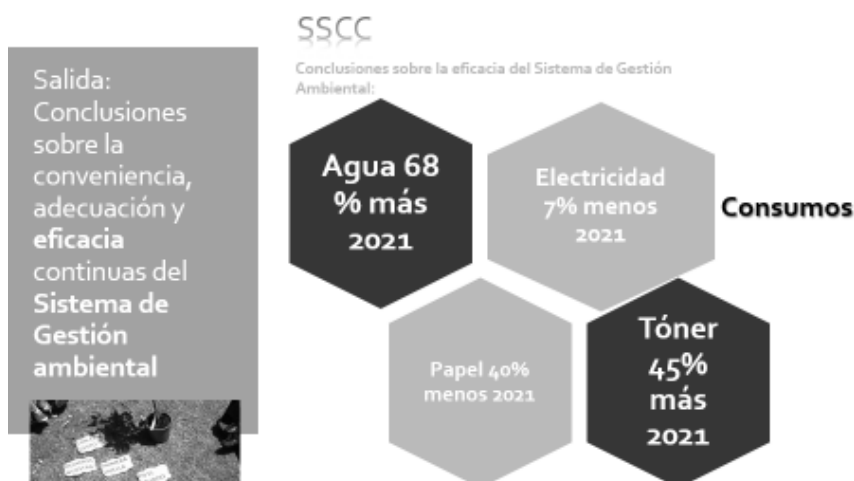
ENFOQUES DE GESTIÓN:

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	AÑO 2020	AÑO 2021	INDICADOR G4 ASOCIADO
Consumo electricidad: (Kw)	76.992	77.293	8735 1	7382 1	8470 2	8456 2	G4-EN3
Consumo gas: (kWh)							G4-EN3
Consumo agua: m3 en oficina	351	259	322	322	271	454	G4-EN9
Consumo tóner	9	7	6	6	3.63	5.28	G4-EN9
Consumo papel	3292	4230	3635	3820	1558	1904	G4-EN1
Cantidad papel reciclado/total	3292	4230	3635	3820	1558	1904	G4-EN2
Residuos peligrosos gestionados/producidos por ud. de producción	30	70	0	20	10	15	G4-EN23





fundación

rey ardid

www.reyardid.org