



FUNDACION REY ARDID
MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL 2022



Personas comprometidas

La Fundación Rey Ardid desarrolla actividades orientadas a acompañar a personas vulnerables en su integración a una sociedad más rica y diversa. Desde hace más de 30 años atendemos a personas al borde de la exclusión social, personas afectadas por enfermedades mentales, personas mayores dependientes y personas con Alzheimer y otras demencias.

Nos gusta poner a la persona en el centro, desempeñando nuestra labor con honestidad y transparencia. A través de una óptima gestión de los recursos nos adaptamos a cada necesidad, con programas y servicios innovadores. Siempre con la vista puesta en crear entornos que favorezcan la dignidad personal y abiertos a la colaboración con administraciones públicas y entidades con objetivos comunes.

Somos

2



Humanos

Trabajamos con respeto a la dignidad de la persona, recibiendo formación y dando la orientación que cada caso precisa



Flexibles

Nos adaptamos a las necesidades y expectativas de las personas que atendemos



Impulsores

Generamos áreas de mejora en nuestro desempeño diario y en la motivación a los usuarios



Rigurosos

Desempeñamos una labor honesta y de calidad, actuando siempre con la máxima transparencia

- ✓ **Soñamos con una sociedad mejor**, en la que todos estemos incluidos.
- ✓ **Creemos en una sociedad más justa** y con menos personas vulnerables.
- ✓ **Apostamos por una sociedad más diversa** y por una vida digna y plena.

Más de 30 años de actividad



DESDE
1991

Trabajando con personas con problemas de salud mental y discapacidad a través de Centros Especiales de Empleo desde 1991 y con personas en situación de riesgo de exclusión social desde 2007, cuando se constituyó la primera de las empresas sociales.



ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DE RECURSOS SOCIO SANITARIOS

Somos especialistas en gestión de residencias, centros de día y servicios en el domicilio para personas mayores y personas con enfermedad mental.



1.500 PERSONAS

Más de **1.500 personas** trabajando y aportando valor a la sociedad.

Índice:

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	6
Declaración de renovación del compromiso con el Pacto Mundial.....	8
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.....	11
C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	12
C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	14
C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE.....	26
C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO	29
C.2.3. TRANSPARENCIA	30
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	34
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	35
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	37
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD.....	39
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD.....	40
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES	43
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.....	44
C.5.1. IMPACTO SOCIAL.....	47
C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA.....	48
C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO	51
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	52
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL.....	54
Anexo: ODS.....	55



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

CRITERIO 1.

ASPECTOS GENERALES

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

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

Alfonso Vicente Barra
Presidente Fundación Rey Ardid

Carta de la directora general Ramón Rey Ardid

Desde Fundación Rey Ardid hemos querido ir siempre de la mano de las necesidades e inquietudes de las personas y empresas a las que atendemos, por lo que empezamos gestionando la Unidad de Media Estancia Profesor Rey Ardid en 1991 y a raíz de profundizar en las necesidades de las personas con enfermedad mental y sus familias, fuimos ampliando la red de recursos con centros de día y programas de rehabilitación, pisos tutelados, centros de formación, agencia de empleo. Todos estos recursos dirigidos a acompañar a las personas con enfermedad mental y sus familias. Con el paso de los años ampliamos el colectivo con el que trabajamos, atendiendo también a personas en riesgo de exclusión y personas con discapacidad. Hoy por ejemplo podemos decir que a través nuestra agencia de colocación hemos atendido a 11.492 personas a las que hemos ayudado a formarse y a mejorar sus capacidades de cara a encontrar un empleo.

Siguiendo con nuestro propósito de ayudar a las personas más vulnerables, hace ya más de 25 años también que comenzamos a gestionar residencias de mayores, siendo ya hoy 20 centros los que gestionamos además de servicios en el domicilio. Las personas mayores, al igual que las personas afectadas por una enfermedad mental y las personas en riesgo de exclusión, son desde hace años el centro y objetivo de nuestro trabajo.

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 gestoría, de call center, etc

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 14.756 personas gracias al trabajo de más de 2.000 profesionales cualificados y 132 voluntarios que ponen su tiempo, visión e ilusión para ayudar a las personas más vulnerables de la sociedad a disfrutar de sus vidas.

Maria Teresa Albajez
Directora General Fundación Rey Ardid

Declaración de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

Mediante esta carta queremos manifestar nuestro interés en renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez principios.

Fundación Rey Ardid, apoya los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Con el objetivo de mostrar el interés Fundación Rey Ardid en la Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial, una de nuestras principales tareas es la de apoyar y promover que se establezca como política el desarrollo sostenible y que se apliquen los principios que permitan el cumplimiento de los Diez Principios a los que hace referencia el Pacto Mundial.

Sin embargo, mediante esta declaración ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Maria Teresa Albajez
Directora General Fundación Rey Ardid

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Estrategia

Misión

Fundación 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



Humanos

Estamos con las personas en todo momento y empatizamos con sus necesidades.



Flexibles

Somos capaces de encontrar soluciones adaptadas a las necesidades de cada momento.



Impulsivos

Motivamos a los usuarios potenciando su ilusión y buscamos nuevas oportunidades para emprender nuevos retos.



Rigurosos

Ofrecemos un trabajo profesional, de calidad y honesto, actuando con máxima transparencia.

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 cinco principales líneas estratégicas de cada área de la FRRRA del Plan Estratégico 2021-2025:



Líneas Estratégicas
Detalle por Áreas de los ejes de Estrategia

Continúe por
Diapositiva 2
12/07/2022 -

- Mayores
- Salud Mental
- Formación y Empleo
- Empresas Sociales
- Soporte

RESULTADOS:

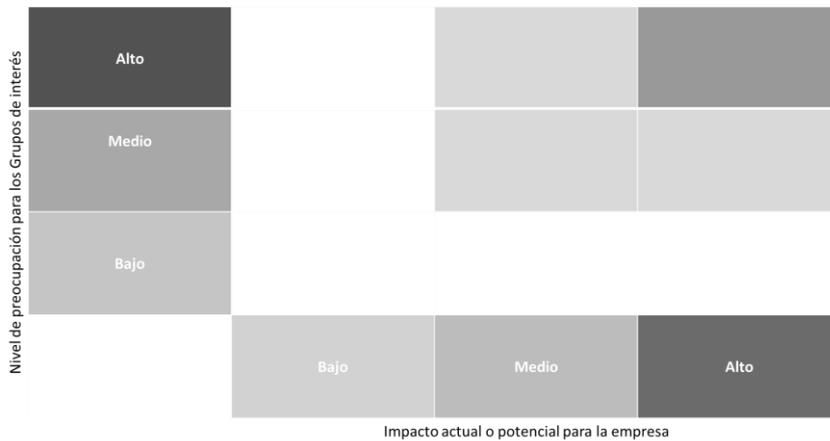
Los resultados finales se expondrán al finalizar el periodo, en el año 2025.



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 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	3	8	8	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. PARTICIPACION 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
- FAMILIARES
- CLIENTES
- PERSONAS / EMPLEADOS
- VOLUNTARIOS
- PROVEEDORES
- ENTIDADES SOCIALES
- SOCIEDAD
- NO CLIENTES
- ADMINISTRACION
- OTRAS ASOCIACIONES
- 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 / Empleados:** encuesta de clima a la totalidad de los trabajadores. Reuniones individuales, de equipo y jornadas anuales con toda la plantilla.
- **Voluntarios:** Encuestas de satisfacción anuales y encuentros continuos con ellos.
- **Proveedores:** se realiza una evaluación de proveedores de manera anual, homologando o des homologando según corresponda, además de una encuesta a cliente interno que recibe el servicio.
- **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.

- **Sociedad y No clientes:** Certificación vigente con la Fundación Lealtad donde se verifican los 9 principios de transparencia.
- **Administración:** Cumplimiento continuo de todos los requerimientos exigidos.
- **Otras Asociaciones:** Trabajamos de forma continua con diversas asociaciones en busca de un aporte social.
- **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:

- Encuestas de satisfacción a todas las partes interesadas
- Evaluación de proveedores
- Renovación Sello Dona con confianza acreditado por Fundación Lealtad.
- Evaluación Aspectos Ambientales y seguimiento indicadores ambientales.

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 NO PATRONO

Manuel Hernández Laplana, a título particular.

TESORERO

Javier Sazatornil Ferraz, a título particular.

VOCALES

Javier Borau Benabarre, a título particular.

Miguel Marzo Ramo, en representación de la Confederación de Empresarios de Aragón
(CEOE Aragón)

Carmen Melendo Vera, en representación de UGT.

Pedro Salas Parra, en representación de la Diputación Provincial de Huesca.

Concepción Lopez Cordero, en representación de la federación Salud Mental Aragón.

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

Maite Albajez

SERVICIOS GENERALES

Carlos Iglesias.

ATENCIÓN A LAS PERSONAS

María Vázquez

- **Dirección Técnica Salud Mental.** Francisco Galán
- **Dirección Técnica Mayores.** Minerva Morago.

FORMACIÓN Y EMPLEO, Y EMPRESAS SOCIALES

Noelia de Mur

- **Formación y Empleo.** Paola Campos
- **Empresas Sociales.** Manuel Hernández (consejero delegado)

Departamentos

- **Recursos Humanos y Voluntariado.** Cesar Garcia
- **Recursos Financieros.** Ana Meléndez
- **Compras.** Pedro Duarte
- **Comunicación, Marketing y Ventas.** Cristina Lama
- **Administración y Control de Gestión.** Natalia Rueda
- **Calidad.** Patricia Garcia
- **Gestión del Conocimiento.** Sergio Lacamara
- **Sistemas informáticos.** Daniel Berdiel.
- **Proyectos y Relaciones institucionales.** Amador Sánchez y Francisco Galán
- **Formación y Empleo.** Paola Campos
- **Secretaría General:** Mari Luz Hernandez



RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2019	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición de los Órganos de Dirección (Patronato)										
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	70% H 30% M	70% H 30% M	75% H 25% M	69% H 31% 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 (poner nuevo DAFO 2023)

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

Actividades

Salud Mental

El **área de Salud Mental**, con 30 años de experiencia, representa la sección con más tradición de **Fundación Rey Ardid**. Hoy, 521 personas afectadas de un trastorno mental grave reciben **atención psiquiátrica y psicosocial**. Y desde 2016 nos encargamos de la gestión del Centro Referencia estatal para Personas con Trastorno Mental Grave del IMSERSO en Valencia.

Formación y empleo

Este departamento, que nació vinculado a la integración social y laboral de personas con enfermedad mental, ha adquirido notables dimensiones en la Fundación. Actualmente ha ampliado los colectivos de atención y ha extendido algunos de sus programas a las tres provincias aragonesas.

Sus líneas formativas fundamentales son la formación para el empleo y la educación permanente de personas adultas. Muchos de sus alumnos son personas con necesidades especiales.

Mayores

El **área de Mayores** está presente en las tres provincias aragonesas y en otras comunidades autónomas. Trabajamos a diario para mejorar nuestro modelo de atención centrada en la persona. Es el área de actividad que ha experimentado un mayor crecimiento en los últimos años.

Vinculada a esta área está el Servicio de Ayuda a Domicilio, hemos llevado a cabo la reorganización y mejora del servicio para que se ajuste a la demanda social real.

Emprey. Empresas Sociales

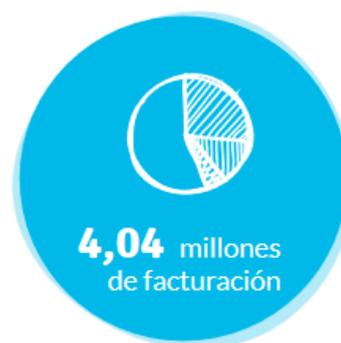
Nacen con el fin de generar oportunidades de empleo a personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión. Dan trabajo a personas con discapacidad o inclusión realizando una gran diversidad de actividades: jardinería, limpieza, lavandería, arte floral, asesoría jurídica y fiscal, etc.



Bajo los criterios de atención individualizada e integral a personas con enfermedad mental grave en el área de salud mental se realizan intervenciones de rehabilitación psiquiátrica e integración socio-comunitaria.

SERVICIOS QUE PRESTAN

- 01 Rehabilitación psiquiátrica en Unidad de Media estancia.
- 02 Rehabilitación psicosocial en centros de día en Zaragoza y Calatayud.
- 03 Red de viviendas con apoyo.
- 04 Apoyo y acompañamiento individualizado para la integración comunitaria Formación, Apoyo y tutelaje para la inserción laboral.
- 05 Centros ocupacionales.
- 06 Ocio y desarrollo personal a través del arte y las NTIC.



937.866,00 horas de intervención anual
Intervención media por persona de **2.436** horas
Satisfacción media **8,55/10**





La promoción de la autonomía y el mantenimiento de la vida independiente de las personas mayores, siempre que sea posible, es la premisa de nuestra actuación. Cuando ya no es posible que la persona permanezca en su entorno cuidamos y atendemos a los mayores en situación de dependencia con la máxima profesionalidad en los casi 30 centros gestionados.

SERVICIOS QUE PRESTAN

- 01 Atención integral en Residencias Atención en Centros de Día.
- 02 Apoyo a Cuidadores.
- 03 Rehabilitación funcional y cognitiva Atención domiciliaria.
- 04 Servicios de respiro.
- 05 Actividades intergeneracionales.

NOVEDADES 2022

- Consolidar la Residencia mayores en Rosales del Canal en Zaragoza.
- Consolidar la Residencia de Mayores en Huesca.



14.193.443,76 horas de intervención anual
Intervención media por persona de **6.139** horas
Satisfacción media **9,1/10**

1.311 empleados
39 voluntarios

FORMACIÓN Y EMPLEO

La mejora de la empleabilidad de personas con especiales dificultades para el acceso al empleo es el objetivo del servicio de formación, que cuenta con dos centros acreditados por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Uno en Zaragoza y otro en Barbastro (Huesca).

Las principales líneas formativas cuentan con la colaboración del Gobierno de Aragón a través del INAEM y el Departamento de Educación.

También se diseñan y ejecutan programas que promueven la igualdad de oportunidades mediante actuaciones de orientación y acompañamiento para el acceso al empleo y la participación social de personas con dificultades y/o limitaciones.

Las principales líneas formativas cuentan con la colaboración del Gobierno de Aragón a través del INAEM y el Departamento de Educación. Y en Empleo el gobierno de Aragón y Fundación La Caixa son nuestros principales colaboradores.

SERVICIOS QUE PRESTAN

- 01 Formación para la obtención de certificados de profesionalidad en las especialidades de Instalación y mantenimiento de jardines y Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- 02 Estudios oficiales de cocina, peluquería y jardinería para jóvenes sin cualificación que no completan la enseñanza obligatoria.
- 03 Cursos de Manipulador de Alimentos.
- 04 Cursos de limpieza.
- 05 Durante el verano: Colonias urbanas con apoyo escolar y refuerzo en idiomas y NTIC.
- 06 Agencia de Colocación.
- 07 Mejora de la Empleabilidad y la Inserción laboral.
- 08 Fomento de la ocupación mediante prácticas en empresa.
- 09 Orientación laboral y acompañamiento a personas vulnerables a la exclusión para el acceso al mercado laboral.
- 10 Apoyo en la búsqueda activa de empleo.
- 11 Actividades y programas de fomento de la participación comunitaria.
- 12 Promoción del voluntariado.



EMPREY. 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.



VOLUNTARIADO

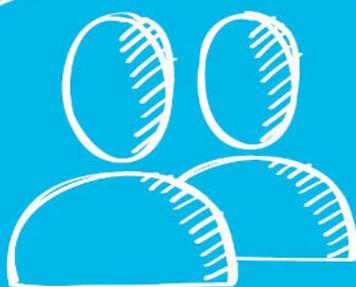
La Sección de Voluntariado aglutina el mayor y mejor capital de nuestra fundación. Cuenta con un recorrido de 25 años colaborando en la mejora de la calidad de vida de personas con enfermedad mental, de personas mayores, en el ocio y tiempo libre con personas que tienen dificultades de acceso a espacios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

SERVICIOS QUE PRESTAN

- 01 Apoyo en actividades de ocio y tiempo libre en centros y residencias Apoyo en actividades ocupacionales.
- 02 Dinamizadores en Campamentos y Colonias de Verano
- 03 Sensibilización social.
- 04 Compañía a personas mayores.
- 05 Acompañamientos en procesos de inserción socio-laboral.
- 06 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.
- 07 Voluntariado Corporativo.



*Detrás de cada número
hay una historia ...*



14.756 Personas atendidas
16.112.520 horas de intervención



2.269 Profesionales
509 (22,43%) personas con discapacidad

132 Voluntarios

IMPACTO.



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:

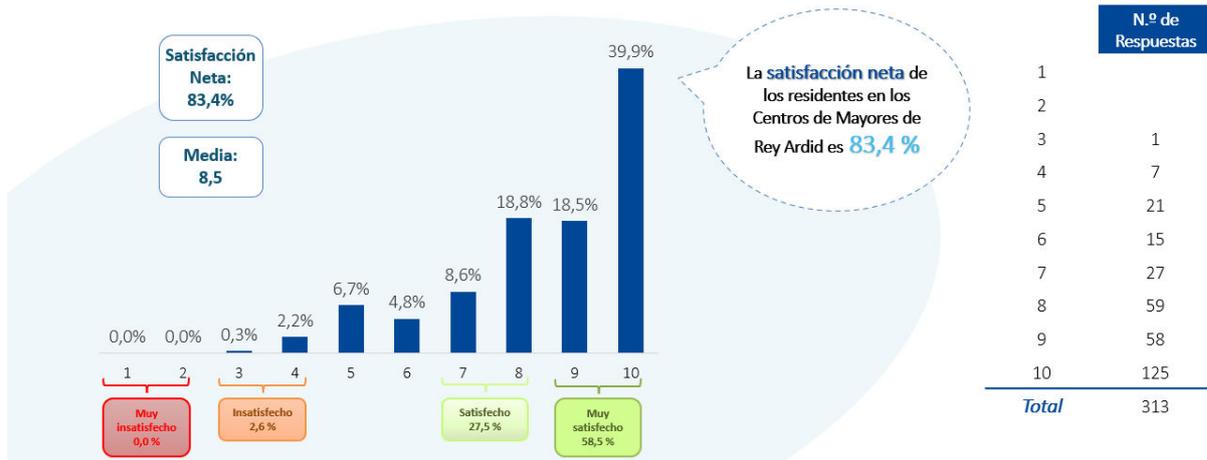
Mayores:

Resultados Encuestas 2022: Usuarios

Resultados



- Valoración global del servicio prestado en los centros gestionados por Rey Ardid

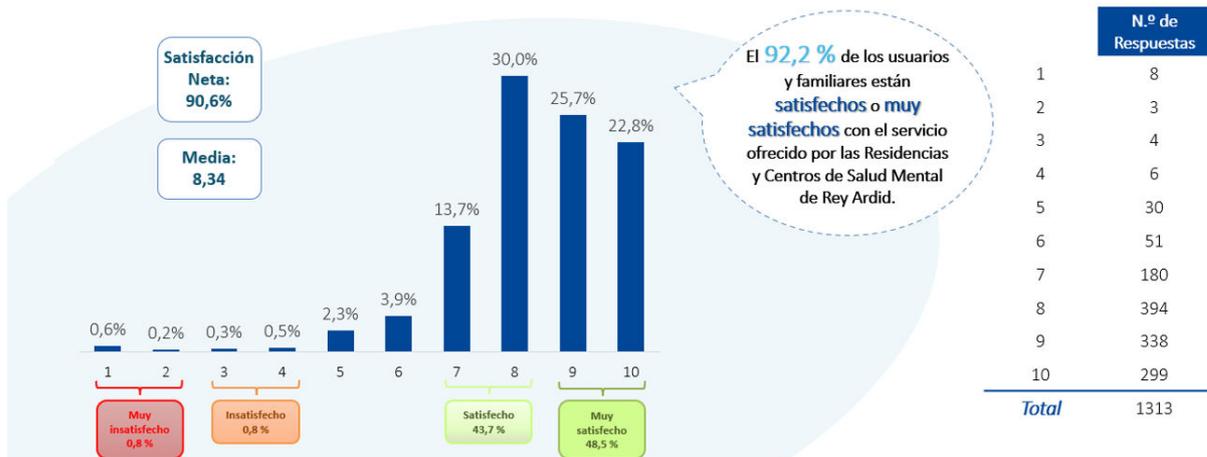


Resultados Encuestas 2022: Familiares

Resultados



- Valoración global del servicio prestado en los centros gestionados por Rey Ardid



Salud Mental:

Resultados Encuestas 2022: Usuarios

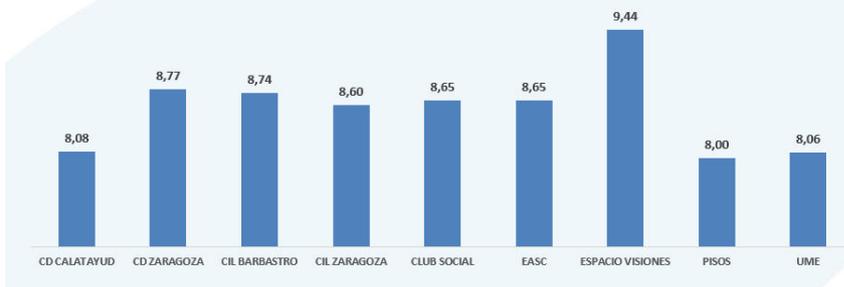
Resultados



- Valoración Global USUARIOS del servicio de los Centros de Salud Mental

Satisfacción
Media: 8,6

Nivel de Satisfacción Usuarios SM 2022



El **100%** de los usuarios están **satisfechos o muy satisfechos** de media con el servicio ofrecido por los centros de Salud Mental de Rey Ardid.

Resultados Encuestas 2022: Familiares

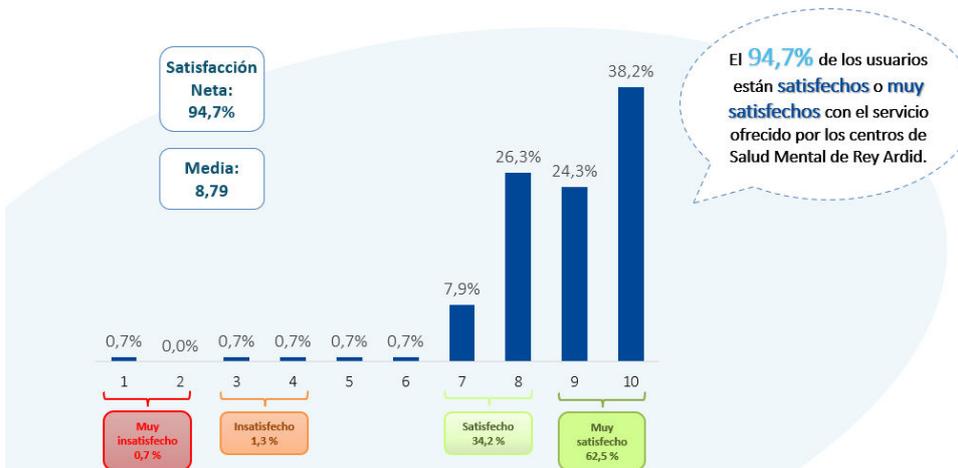
Resultados



- Valoración Global del servicio de los Centros de Salud Mental

Satisfacción
Neta:
94,7%

Media:
8,79



El **94,7%** de los usuarios están **satisfechos o muy satisfechos** con el servicio ofrecido por los centros de Salud Mental de Rey Ardid.

	Nº de Respuestas
1	1
2	
3	1
4	1
5	1
6	1
7	12
8	40
9	37
10	58
Total	152

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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º de reclamaciones atendidas	2	6	12	9	7	15	G4-PR8
A favor del cliente	2	4	6	5	7	15	
Importe de multas	0	0	0	0	0	0	G4-PR9

BUENAS PRÁCTICAS:

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

C.2.3. TRANSPARENCIA

Renovamos la acreditación del Sello de Fundación Lealtad “Dona con confianza” el 14/03/2023:



ACREDITACIÓN

Fundación Lealtad otorga el sello Dona con Confianza a

Fundación Ramón Rey Ardid

C/ Guillén de Castro, 2-4
50018 Zaragoza
NIF: G50491166

por haber superado el proceso de evaluación y cumplir íntegramente los 9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas



Principio 1 - Misión clara y pública
Principio 2 - Planificación, seguimiento y análisis de impacto
Principio 3 - Órgano de gobierno independiente, activo y público
Principio 4 - Financiación diversificada y transparente
Principio 5 - Control del uso de los fondos
Principio 6 - Sostenibilidad financiera
Principio 7 - Comunicación transparente y veraz
Principio 8 - Voluntariado formado y participativo
Principio 9 - Cuestiones normativas

Fundación Lealtad realiza una revisión intermedia anual y una actualización completa cada dos años del informe de Transparencia y Buenas Prácticas de la ONG

Fecha de concesión: 14 de marzo de 2023

La **validez de esta acreditación** está condicionada a que el informe de Transparencia y Buenas Prácticas de la ONG se encuentre publicado en www.fundacionlealtad.org



Plaza Manuel Becerra, 16. 5ª Izda
28028 Madrid
Tel. 91 789 01 23
www.fundacionlealtad.org



FUNDACIÓN LEALTAD 2001

Ana Benavides González-Camino
Directora General de Fundación Lealtad

CRITERIO 3.

Personas

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

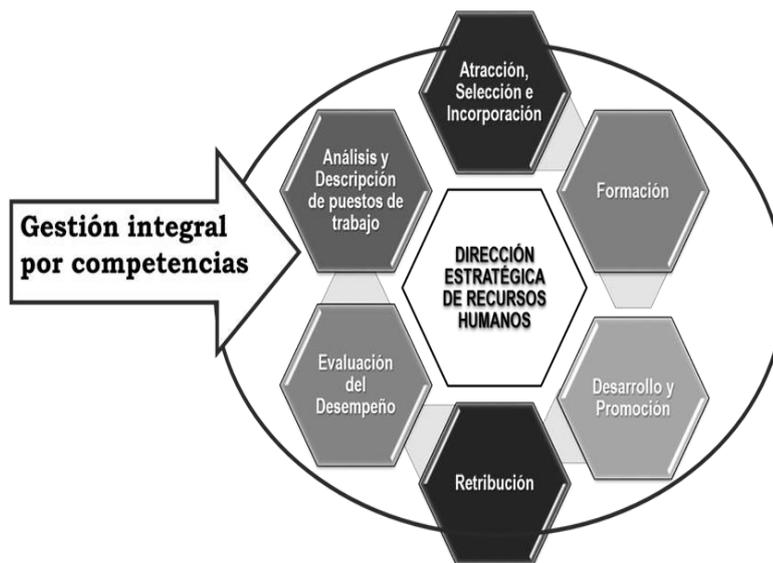
- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, con el objetivo de promocionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias
- Respalda a los trabajadores y a sus responsables en sus acciones y decisiones, en su ámbito de 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.

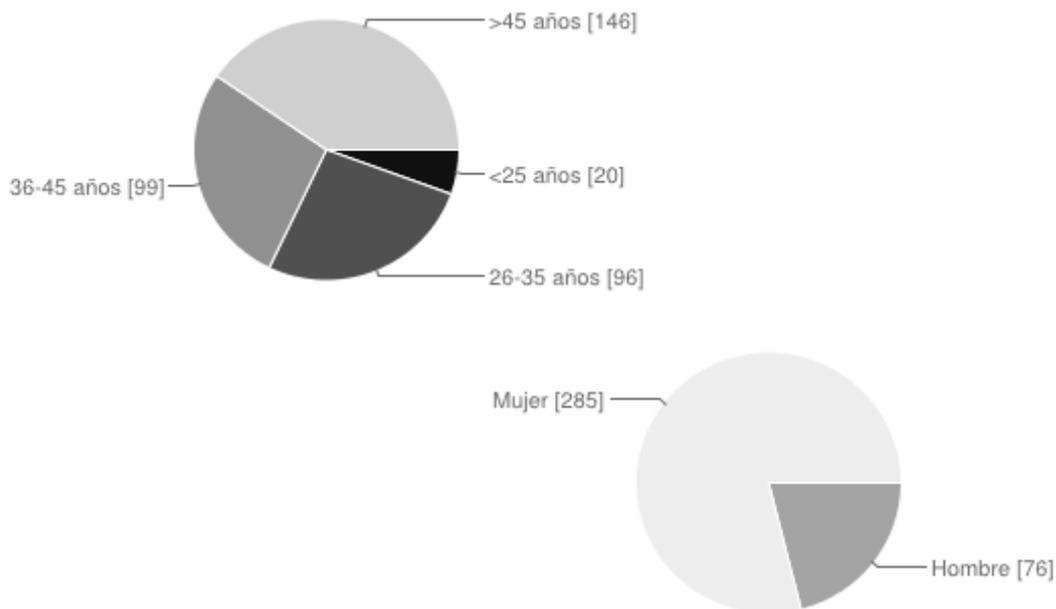
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

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 Rey Ardid.



RESULTADOS:

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

BUENAS PRÁCTICAS:

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

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

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición Dirección de la organización							G4-LA 12. a
% Hombres	50	50	50	50	50	25	
% Mujeres	50	50	50	50	50	75	
% menos de 30	0	0	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	50	50	50	50	50	50	
% más de 50	50	50	50	50	50	50	
Composición de la plantilla							G4-LA 12. b
% Hombres	17	18	21	18	17	15	
% Mujeres	83	82	79	82	83	85	
% menos de 30	15	16	23	20	17	14	
% entre 30 y 50	47	47	43	48	46	40	
% más de 50	38	37	31	32	37	46	
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.							G4-LA 13
Toda la plantilla	340	400	432	672	657	756	
Desglose por categorías. Altos directivos	2	2	2	2	4	4	
Dirección				18	19	20	
Mandos intermedios	14	13	17	22	22	26	
Técnicos	78	89	86	144	141	166	
Personal base	279	285	317	486	471	540	

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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	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%	100%	100%	100%	
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.							
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.							
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombres	100%	100%	100%	100%	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 2022 se han realizado y se ha asistido a 170 formaciones, se han formado 1157 trabajadores:

- Empresas Sociales: 349 trabajadores con 2450 horas
- Mayores y Dependencia: 462 trabajadores con 3631 horas
- Salud Mental: 120 alumnos con 692 horas
- Servicios Centrales: 128 alumnos con 1250 horas.

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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
% DE TRABAJADORES DE LA PLANTILLA QUE TIENE REPRESENTACIÓN EN LOS COMITÉS FORMALES DE SEGURIDAD Y SALUD	100	100	100	100	100	100	G4-LA 5 B
Nº TOTAL TRABAJADORES	1324	1509	1593	1700	1511	1455	
Nº de accidentes con baja	44	43	36	18	24	34	
Nº de accidentes sin baja	55	40	45	24	32	45	
Nº de accidentes In-itinere	9	3	8	5	10	10	
Nº de bajas por enfermedad profesional (no se cuentan en "Nº de accidentes con baja")	2	1	1	0	0	0	
Nº total de contingencias profesionales totales	110	87	90	47	66	79	
Nº de contingencias comunes	426	466	470	480	386	438	
Nº TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN	538	554	561	527	452	438	G4-LA 6 A
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA PROFESIONAL	912	1480	1131	699	1226	1652	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOR POR CONTINGENCIA COMÚN	14360	15478	15587	13375	13660	19113	
Nº TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS	15.272	16.958	16.718	14.074	14.886	20765	

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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Homologación Proveedores	3,9	3,95	3,88	3,96	4,02	4,03	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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	G4-EN 32
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborables.	100%	100%	100%	100%	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	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Evolución del empleo	340	400	432	464	516	672	657	756	G4-LA1
% trabajadores con contrato indefinido	68%	68%	74%	55%	50%	48%	64%	75%	G4-HR1
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	16	16	16	16	16	16	16	16	G4-HR1

El número de personas atendidas en el 2021, segmentado en nuestras diversas áreas de impacto social son:

Salud Mental	385 personas
Mayores	2.312 personas
Formación y Empleo	11.492 personas
Empresas Sociales	567 personas
Voluntariado	1.000
TOTAL 2022	14.756 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 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
% EBITDA 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%	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:

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:

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.

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	SERVICIOS CENTRALES	TOTAL
Número de voluntarios	25	39	17	7	44	132

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 externo.

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 0€ 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:

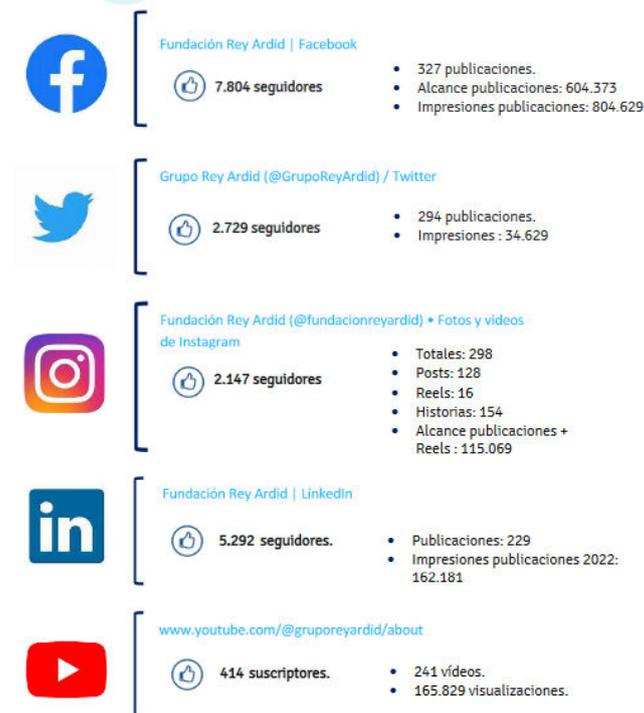
Se realiza periódicamente una memoria que recopila todas las acciones realizadas por la fundación a disposición de todos trabajadores, proveedores, aliados, asociaciones y administraciones públicas.

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:

Comunicación digital.



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:

15	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Consumo electricidad: (Kw)	76.992	77.293	87351	73821	95711	92340	84702	84562	79642	G4-EN3
Consumo gas: (kWh)										G4-EN3
Consumo agua: m3 en oficina	351	259	322	322	358	271	271	454	402	G4-EN9
Consumo tóner	9	7	6	6	4	4	3.63	5.28	5.94	G4-EN9
Consumo papel	3292	4230	3635	3820	3012	3162	1558	1904	900	G4-EN1
Cantidad papel reciclado/total	3292	4230	3635	3820	3012	3162	1558	1904	900	G4-EN2
Residuos peligrosos gestionados/ producidos por ud. de producción	30	70	0	20	35	35	10	15	17	G4-EN23

Anexo: ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO_FRRA



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 ODS a

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

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 promuevan 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.



El valor de compartir principios

COMPROMISO GENERAL



Compromiso General Fundación Rey Ardid está firmemente comprometida con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización.

El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los diez principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: empleados, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos.

En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial en el área de Salud Mental:

1. IGUALDAD DE GENERO Proyecto específico liderado por mujeres y fechas clave reservadas para la realización de actividades ligadas a las mujeres donde se les da prioridad ya que el estigma está más acentuado en el género femenino con un menor acceso a procesos de rehabilitación e inclusión.

10. REDUCCION DE LA DESIGUALDAD Espacio dedicado exclusivamente a la inclusión social de personas con discapacidad, a través de acciones comunitarias y proyectos colaborativos que ponen en valor sus capacidades como ciudadanos.

11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES Espacio Visiones se encuentra ubicado en uno de los barrios de Zaragoza más desfavorecidos, participando activamente en los planes de recuperación del Casco Histórico (PICH) y se encuentra adherido al Proyecto Casco Histórico Socialmente Responsable (CHSR). Además, estamos colaborando en el apoyo a los artistas locales para lograr que su obra sea difundida, especialmente de los artistas con discapacidad y con proyectos locales y europeos con otras entidades como la Escuela de Violeros, recuperando la Violería de los siglos XIV y XV como patrimonio cultural.

12. CONSUMO RESPONSABLE Gran parte de la actividad artística de Espacio Visiones se lleva a cabo con material reciclado que recogemos de la basura, empresas, vecinos...dándole otra vida útil como objeto artístico. Toda la energía que consume en los centros es 100% renovable.

17. ALIANZAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS Espacio Visiones tiene en su ADN la creación de alianzas con otras entidades sociales y culturales para conseguir sus objetivos, participando en plataformas ciudadanas como Espacio Nexo, Las Zaragozas, Red Inclusión... para mejorar las políticas locales comunitarias e inclusivas y hemos consolidado alianzas con entidades de Italia, Portugal y Hungría para la coordinación y participación en 2 proyectos europeos: "Artbilities: every one is an artist" en el marco de Erasmus + y "Delyramus" en el marco de Europa Creativa. Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. 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 al 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 auto estigma 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, etc.



ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN



BUENAS PRACTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACION



Salud y Bienestar



Acción/Proyecto

“El hogar como nuevo modelo de atención: La importancia de estar como en casa”: El modelo de atención que se ha implantado, parte de un modelo de atención integral centrado en la persona, de tal forma que el respeto a la dignidad, el apoyo a proyectos de vida, los modelos profesionalizados desde el liderazgo, el consenso, la participación y la mejora continua se han instaurado como ejes de actuación. Destacando entre sus objetivos la gestión del conocimiento como prioritario para acercar a los diferentes centros de Aragón modelos innovadores de intervención. El diseño del centro es un factor definitivo a la hora de poder prestar una atención especializada y adecuada a las necesidades de cada usuario, alejándose del “aspecto hospitalario y del hotelero”. El entorno será hogareño: amigable, cercano, facilitador de la autonomía y la relación social, adaptado a cada persona. Los espacios interiores deben ser alegres y luminosos y el mobiliario debe ser diseñado psicológica y ergonómicamente. Las habitaciones deben procurar la personalización de sus ocupantes con objetos y fotografías propias. Un entorno familiar, íntimo, cómodo y que estimule a los residentes. Las habitaciones, deben estar abiertas a espacios comunes, brindando así privacidad, además de facilitar la integración con otros residentes y los cuidados. La importancia del diseño, de la cercanía y la calidez de hogar, se recoge en el concepto conocido como: “Unidades de Convivencia”, un elemento clave para crear hogar. En una unidad de convivencia, es la réplica de una “casa” donde conviven un grupo de personas a quienes se les proporcionan los apoyos necesarios para el desarrollo en su vida cotidiana y su proyecto vital. La arquitectura, la decoración y las rutinas intentan asemejarse al máximo a la vida en un hogar, para que las personas se sientan como en casa. Las estancias pasan a ser lugares en los que conviven un grupo reducido de personas; con espacios que favorecen la estimulación y la actividad, la orientación, el bienestar. La configuración física de las unidades permite disponer de un “espacio común donde compartir” que consta de un comedor, un salón y una cocina, y un espacio privado donde se instalan las habitaciones-viviendas de los usuarios permitiendo el desarrollo de su espacio privado. Por ello el personal de atención directa cobra un mayor protagonismo, si cabe, en el cuidado de los mayores; no solo atendiendo sus necesidades básicas (aseo, alimentación, vestido, cuidados sanitarios, etc.), sino que se buscan perfiles especializados en el trato y atención, favoreciendo la autonomía, la independencia y el desarrollo de la propia vida de las personas usuarias, desde la ayuda, el acompañamiento y el conocimiento profundo del residente y el desarrollo de terapias no farmacológicas que permitan llevar a cabo actividades que den sentido a su vida, que son actividades cotidianas, con sentido para la persona mayor, que sigan realizando su proyecto vital y se tengan en cuenta sus gustos, preferencias y sus expectativas.

Alianzas para lograr los objetivos



Acción/Proyecto

A TRAVES DEL CRISTAL: 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 al 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**



Contratar nuestros servicios y productos conlleva grandes ventajas para ti:

- ✓ Te acoges a las medidas alternativas a la reserva del 2% de personas con discapacidad.
- ✓ Contribuyes a la creación de empleo para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- ✓ Fomentas la responsabilidad social de tu empresa.
- ✓ Contratas personal formado y debidamente cualificado.
- ✓ Cuentas con la garantía de la Fundación Rey Ardid: sustitución en caso de baja laboral, gestión de ayudas...



Pero también existen otras formas de ayudar:



Contratación de servicios y compra de productos

Te acoges a las medidas alternativas a la reserva del 2% de personas con discapacidad.



Voluntariado corporativo

Para que los empleados tengan la oportunidad de practicar acciones dirigidas a un fin social.



Integración laboral

De personas con discapacidad o en riesgo de exclusión con planes de colocación y adaptación.



Cesión gratuita de bienes y servicios

Que pueden valorarse y ser deducibles y nos permiten ahorrar y dedicar recursos a nuestros proyectos.



Financiación de proyectos

Desarrollando proyectos conjuntamente que se ajusten a la cadena de valor de cada empresa.

¿Quieres tener la sensación de recibir más de lo que aportas?





FUNDACIÓN REY ARDID

📍 Guillén de Castro, 2-4
50018 Zaragoza
Tel. +34 976 740 474
✉ fundacion@reyardid.org

NAVE MULTIACTIVIDAD
Carretera Cogullada, 2
50014 Zaragoza
Tel. 671 439 510

DELEGACIÓN TERUEL
C/ Amantes, 17
44001 Teruel
Tel. 664 488 382

DELEGACIÓN HUESCA
C/ José María Lacasa, 15, bajos
22001 Huesca
Tel. 974 28 69 95

DELEGACIÓN LA RIOJA
C/ Marqués de Murrieta, 9, entrpt
26009 Logroño
Tel. 618 16 70 79



www.reyardid.org