fundación rey ardid empresas sociales

cierzo gestión

CIERZO GESTIÓN

MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Año 2023

RSA

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

Cierzo Gestión, S.L.
B50502699
C/ Felipe Sanclemente n 20, piso 1, oficina A, 50001 Zaragoza
976 468 990/
info@cierzogestion.com

Índice:

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 6
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. 8
C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES 9
C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 11
C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 12
C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN 15
C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 16
C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE 21
C.2.2. CALIDAD DEL SERVICIO 22
C.2.3. TRANSPARENCIA 23
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 28
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN 29
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 31
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD 32
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 39
C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN 41
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL 43

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 del consejero delegado de las Empresas Sociales Rey Ardid

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. 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.

Más de 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.

En las páginas que siguen hay una muestra de las dimensiones que tienen hoy las empresas sociales. 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

Cierzo Gestión, 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

Centro Especial de Empleo creado para ayudar tanto a sociedades mercantiles como a entidades sin ánimos de lucro en la operativa diaria de su entidad, facilitándole la llevanza diaria de la **contabilidad**, la **presentación de los impuestos** que requiera y su **gestión administrativa** con personal.

Visión

Cierzo Gestión, S.L. **quiere ser referente en todos sus ámbitos,** manteniendo una actitud permanentemente abierta al establecimiento de **colaboraciones y alianzas**, tanto con administraciones como con entidades con objetivos comunes.

Valores

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

Los pilares de nuestros valores son:

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

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

ENFOQUES:

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

- Plan de acción basada en la satisfacción del cliente (tanto privados como administración pública)
- Plan de acción basada en el buen hacer y confianza
- Plan de acción de homologación de proveedores, basado en las buenas prácticas
- Plan de acción de trabajadores,
- 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.

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

RESULTADOS:

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

C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

ENFOQUES:

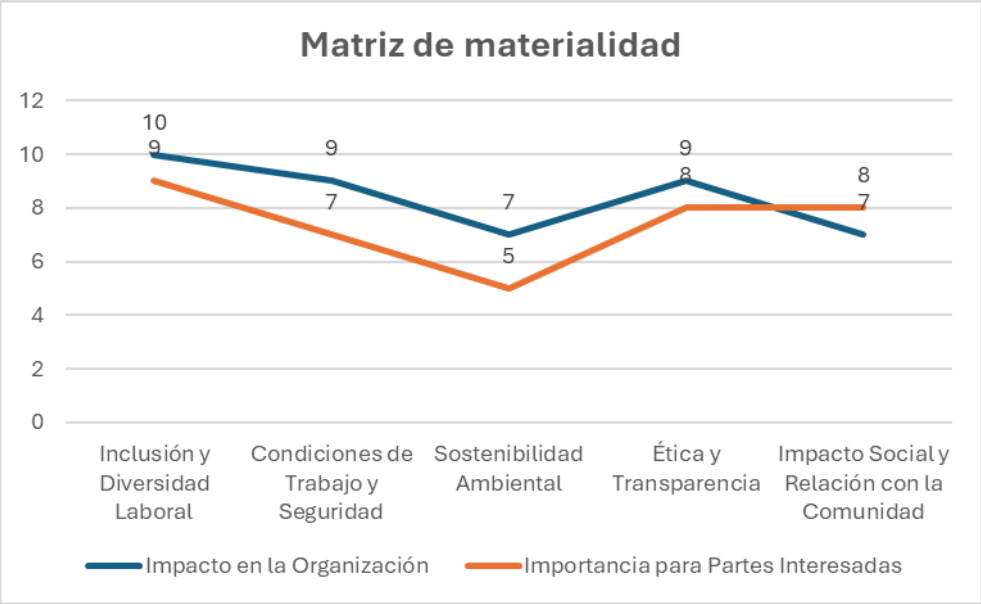
Memoria RSE realizada en colaboración por el equipo de Calidad, Proyectos y representantes de diferentes áreas.

1. Identificación de Temas Materiales

Para identificar los temas materiales, Cierzo Gestión podría realizar encuestas y entrevistas con partes interesadas clave, incluyendo empleados, clientes, proveedores, organizaciones de apoyo a personas con discapacidad, y la comunidad local. Los posibles temas identificados podrían incluir:

- Inclusión y Diversidad Laboral
- Condiciones de Trabajo y Seguridad
- Sostenibilidad Ambiental
- Ética y Transparencia
- Impacto Social y Relación con la Comunidad

2. Matriz de Materialidad



3. Estrategias de Acción y Priorización

1. **Inclusión y Diversidad Laboral**
2. **Ética y Transparencia**
3. **Condiciones de Trabajo y Seguridad**
4. **Impacto Social y Relación con la Comunidad**
5. **Sostenibilidad Ambiental**

4. Revisión y Mejora Continua

El análisis de materialidad no es un proceso estático. Se debe revisar y actualizar periódicamente para reflejar cambios en el entorno operativo y en las expectativas de las partes interesadas. Cierzo Gestión podría establecer un comité de sostenibilidad o un grupo de trabajo para supervisar estos temas y asegurar la implementación efectiva de las estrategias.

RESULTADOS:

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

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	INDICADOR G4 ASOCIADO
Nº de participantes en el proceso de análisis de materialidad	3	8	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. 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:

- **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 trabajadoras:** encuesta de clima a la totalidad de los trabajadores. Reuniones individuales, de equipo y jornadas anuales con toda la plantilla.
- **Proveedores:** se realiza una evaluación de proveedores de manera anual, homologando o des homologando según corresponda.

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.

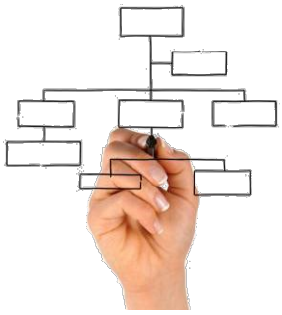
BUENAS PRÁCTICAS:

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
- **Gerente Cierzo Gestión:** Belen Lopez
- **Recepción y Administración:** Luis Bona
- **Asesoría Empresas:** Marta Hernández
- **Asesoría Jurídica:** María Jesús Germán
- **Proyectos Europeos:** Rebecca Leon

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	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	100% No ejecutivo	100% No ejecutivo	
Sexo	0% H 100% M	0% H 100% M	0% H 100% M	50% H 50% 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

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

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 Empelo, 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.

fundación rey ardid
una forma de hacer sociedad
Horas de intervención media
6.139
2.872
4,3
1.644
SM 385
M 2.312
F y E 11.492
EESS 567
Personas atendidas
¿QUÉ?
Salud Mental 385
Mayores 2.312
Formación y empleo 11.492
Empresas Sociales 567
Acompañamos a las personas más vulnerables: afectadas por enfermedades mentales, Alzheimer y personas en riesgo de exclusión. Las ayudamos en el camino hacia la integración en una sociedad rica y diversa.
567 385
2.312
14.756
11.492
¿POR QUÉ?
Queremos participar en hacer una sociedad mejor, más abierta y diversa. Una sociedad que incluya a todas aquellas personas vulnerables.
14.756
Personas atendidas
16.112.520
Hrs. de intervención anual
1.091,93
Hrs. de intervención media
Somos PROFESIONALES
Desempeñamos una labor honesta y de calidad, actuando siempre con la máxima transparencia.
SATISFACCIÓN MEDIA BENEFICIARIOS 8,83
FIJOS / EVENTUALES
F. 1.158 (51 %)
E. 1.111 (49 %)
PERSONAL
Gestión y titulados 312 (14,85 %)
Auxiliares 1.957 (85,15 %)
8.071
Horas de formación
Personas / Profesionales atendidas / atienden
RATIO- 6,5
¿CÓMO?
conforman nuestra personalidad, generando servicios y entornos favorecedores de una mayor autonomía personal y mediante una gestión eficiente de los recursos.
Diseñamos programas y prestamos servicios innovadores.
Buscamos siempre la colaboracion y alianza con administraciones y entidades con objetivos y valores comunes.
134
Proyectos ejecutados 2022
51 Programas de intervención
+ 50
Colaboradores
50% AAPP
50% empresas
13
Redes nacionales
(8 como representantes)
1 Red europea
Somos HUMANOS
Trabajamos con respeto a la dignidad de la persona, recibiendo formación y dando la orientación que cada caso precisa.
2.269
Profesionales que atienden
1.710 (75,3 %)
509 (22,4 %)
559 (24,64%)
58 (2,56 %)
132 Voluntarios
4.840 Hrs. voluntariado
22,5 %
Somos FLEXIBLES
Nos adaptamos a las necesidades y expectativas de las personas atendidas.
DIVERSIDAD DE COLECTIVOS
Mayores
Inmigrantes,
Infancia / jóvenes
Discapacidad
Mujeres,
Salud mental
ALIANZAS ESTRATÉGICAS 15 entidades del grupo
COMPROMISO CON EL MEDIO TERRITORIAL Y RURAL
P. Atendidas Profesionales
ZARAGOZ 10.387 1.284
A HUESCA 2.373 519
TERUEL 1.022 226
LA RIOJA 976 240
15 CENTROS (27%) en poblaciones de menos de 10.000 hab.
TOTAL: 14.756 2.269
27%
Somos IMPULSORES
Generamos áreas de mejora en nuestro desempeño diario y en la motivación a los usuarios.
1.991 2.006 2.022
Facturación (x1.000) 1.051 7.236 55.704 (+27%)*
Personas atendidas 39 2.294 14.756 (+45%)*
Profesionales que atienden 31 240 2.269 (+67%)*
Centros 1 10 56
* Aumento del último año 21/22

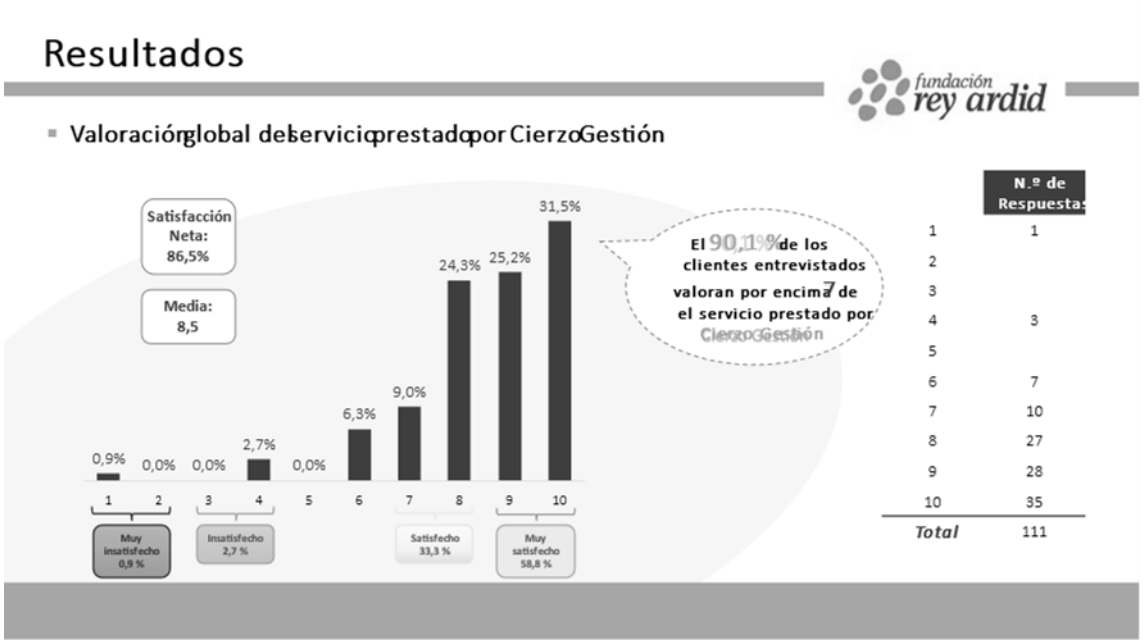
CRITERIO 2

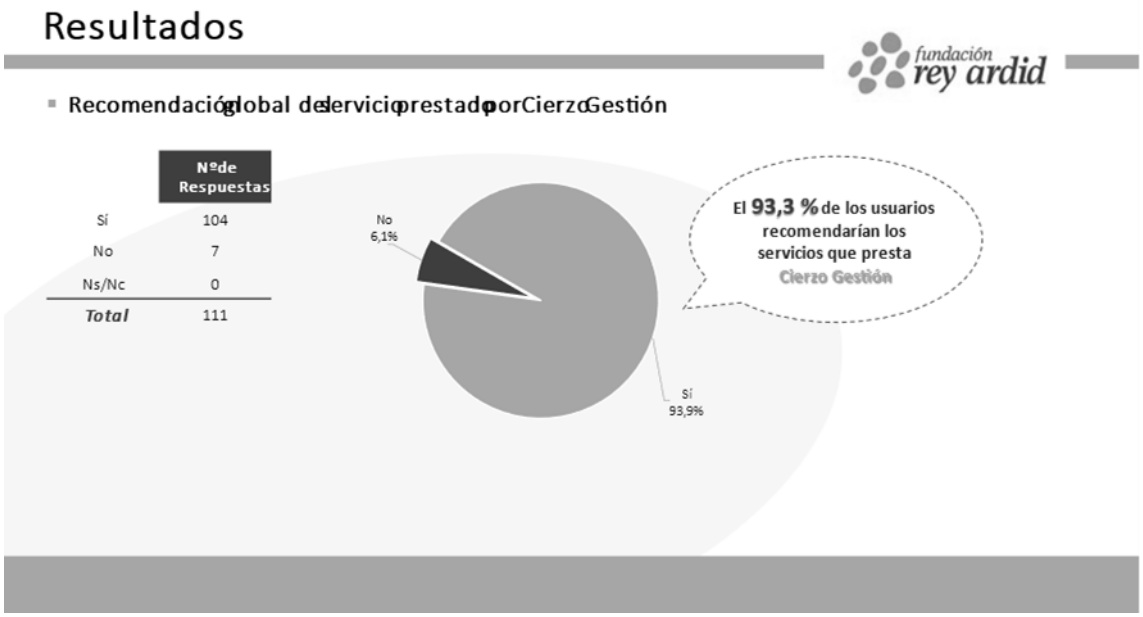
Clientes

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

Empresas Sociales:

Encuesta realizada en los centros gestionados por la Fundación





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.

RESULTADOS:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º de reclamaciones atendidas	0	0	0	0	0	0	G4-PR8
A favor del cliente	0	0	0	0	0	0	
Importe de multas	0	0	0	0	0	0	G4-PR9

BUENAS PRÁCTICAS:

- 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 con 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:

RESULTADOS:

Fundación Rey Ardid renueva la acreditación del Sello de Fundación Lealtad “Dona con confianza” el 14/03/2023

dona con confianza
FUNDACIÓN LEALTAD

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*

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

FUNDACION 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:

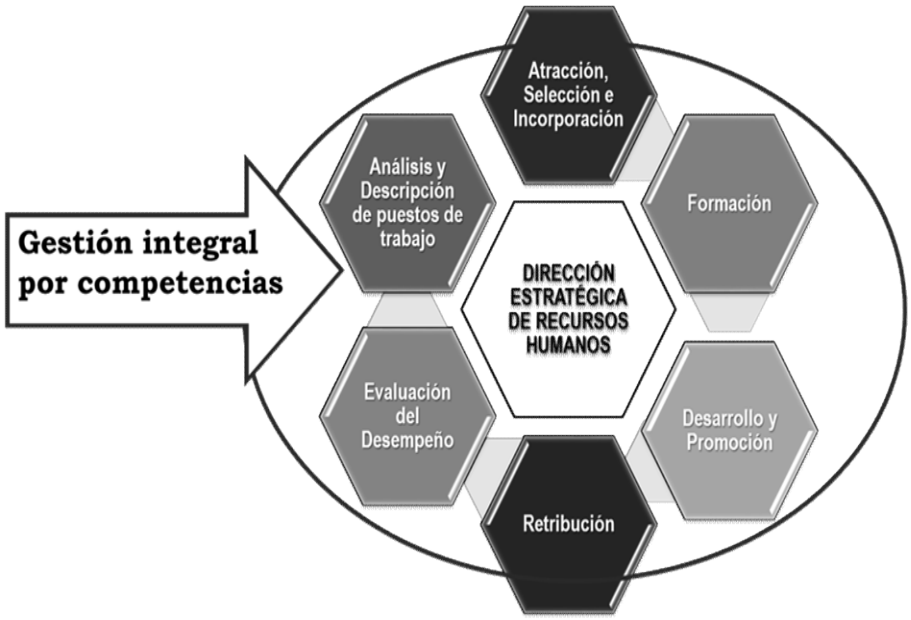
- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, con el objetivo de promocionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias
- Respaldará a los trabajadores y a sus responsables en sus acciones y decisiones, en su ámbito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

NUESTROS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

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

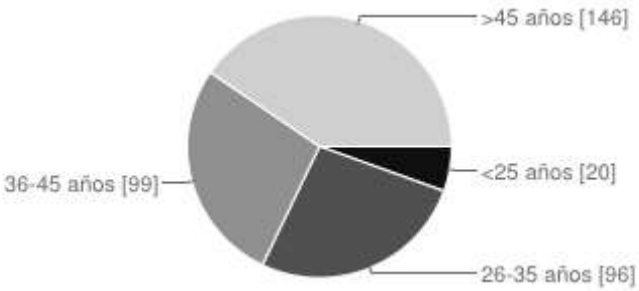
La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

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



C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

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



RESULTADOS:

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

BUENAS PRÁCTICAS:

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

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

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Composición Dirección de la organización							
% Hombres	0	0	0	0	0	0	G4-LA 12. a
% Mujeres	100	100	100	100	100	100	
% menos de 30	0	0	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	100	100	100	100	100	100	
% más de 50	0	0	0	0	0	0	
Composición de la plantilla							
% Hombres	20%	20%	52%	44%	35%	40%	G4-LA 12. b
% Mujeres	80%	80%	48%	56%	65%	60%	
% menos de 30	10%	10%	8%	6%	6%	6%	
% entre 30 y 50	40%	40%	44%	47%	65%	52%	
% más de 50	50%	50%	28%	47%	29%		
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.							
Toda la plantilla	10	10	25	36	69	85	G4-LA 13
Desglose por categorías. Altos directivos	1	1	1	1	1	1	
Mandos intermedios	1	1	1	1	1	3	
Técnicos	5	5	19	30	35	60	
Administración	3	3	4	4	32	21	

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

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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

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

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

Movilidad geográfica:

- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral.

Beneficios Sociales:

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

Mejora de los permisos legales:

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

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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

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

RESULTADOS:

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

ACCIONES:

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

• Comunes y transversales a todas las actividades:

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

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

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

BUENAS PRÁCTICAS:

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

- Mejorar las competencias personales

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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

RESULTADOS:

Se adjunta tabla con los indicadores más relevantes del ejercicio:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
N.º ACCIDENTES CON BAJA	1	1	1	1	1	0	G4-LA 6 A
N.º ACCIDENTES SIN BAJA	2	1	2	0	0	0	
N.º CONTINGENCIAS COMUNES	0	0	3	57	78	3	
N.º TOTAL DE BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN	1	1	4	57	78	85	
N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS POR CONTINGENCIA PROFESIONAL	18	49	2	5	32	85	
N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS POR CONTINGENCIA COMÚN	0	0	265	1155	3061	44	
N.º TOTAL DE DÍAS NO TRABAJADOS	18	49	267	1155	3093	2580	

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 ergonomía y patología osteomuscular.
- Realizar una planificación en la inversión de equipos de trabajo ergonómicos.
- 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 Fundación Ramón Rey Ardid se trabaja con un claro principio responsable que se basa en la prioridad por proveedores de índole social frente a los demás, basado en estos cuatro puntos de nuestro código ético:

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

RESULTADOS:

Se adjunta tabla con evolución de la Homologación de Proveedores:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	INDICADOR G4 ASOCIADO
Homologación Proveedores	3,9	3,95	3,88	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 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:

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 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%	G4-EN 32
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborables.	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.

El número de personas atendidas en el 2022, segmentado en nuestras diversas áreas de impacto social son:

Empresas Sociales	567 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.

dona con confianza
ONG ACREDITADA
FUNDACIÓN LEALTAD

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

ONG ACREDITADA

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*

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

FUNDACION LEALTAD 2001

Ana Benavides González-Camino
Directora General de Fundación Lealtad

C.5.3. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La matriz cuenta con un departamento de comunicación que organiza un plan teniendo en cuenta a todas las entidades del grupo.

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

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

fundación
rey ardid

www.reyardid.org