

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**INTEGRARDID, S.L.**

CIF:B99029613

C/Guillén de Castro 2-4

50018 - Zaragoza

Zaragoza

## DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

### Denominación de la organización

INTEGRARDID, S.L. EMPRESA DE INSERCIÓN

### Forma jurídica

SOCIEDAD LIMITADA

SIN ANIMO LUCRATIVO, EMPRESA DE INSERCIÓN

### Número de socios (en caso de asociaciones)

0

### Número de miembros Junta/Patronato

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

ALFONSO VICENTE BARRA

CARMEN MELENDRO VERA

M<sup>a</sup> TERESA ALBAJEZ BELTRAN

MANUEL HERNANDEZ LAPLANA

CONSEJERO DELEGADO, MANUEL HERNANDEZ LAPLANA

### Dirección - CP - Población

GUillén de Castro 2-4 50018 Zaragoza

### Sector/Ámbito de actuación.

Servicios comunitarios. Facilities como proceso dentro de la iniciativa de las empresas de inserción

### Actividad principal

Procesos de inserción social a través del desarrollo de actividades vinculadas a los servicios subsidiarios: lavandería, conserjería, limpieza, reparaciones y obras menores, jardinería.

### Colectivo principal atendido

Personas en proceso de inserción, con certificado de dicho proceso realizado por los servicios sociales

### Año comienzo actividad.

2003

**Número de personas empleadas - media anual**

88 personas contrataras, 78 jornadas

**Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)**

39 Contratos

**Número de voluntarios**

0

**Persona contacto**

María Teresa Albajez.

**E-mail contacto**

malbajez@reyardid.org

**Página web**

www.reyadid.org

## **GENERAL**

### **Tendencias Globales**

- 1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
  - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
  - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
  - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
  - Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
  - Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

### **1.1 Información adicional**

EL OBJETO PRINCIPAL DE LA EMPRESA DE INSERCIÓN ES LA OBTENCIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON MAYOR DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL, POR ELLO SOMOS ESPECIALMENTE SENSIBLES A CUALQUIER CAMBIO DE MACRO FACTORES EXTERNOS A LA ENTIDAD DE ÁMBITO SOCIO ECONÓMICO, POLÍTICO O MEDIOAMBIENTAL QUE REPERCUTA EN NUESTRA ZONA DE ACCIÓN.

**2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

No

## 2.1. Información adicional

ES IMPORTANTE UNIRSE A TRAVÉS DE ASOCIACIONES, FEDERACIONES... CUYO OBJETIVO SEA COMÚN, ES UNA MANERA DE TENER MAYOR PESO EN LA SOCIEDAD Y PLANTEAR SOLUCIONES ANTE DIFICULTADES QUE PUEDES ENCONTRARTE EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

### Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

#### 3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

## 3.1. Información adicional

LA MATRIZ DE REY ARDID, SL ELABORA UN PLAN ESTRATÉGICO A UN LARGO PLAZO EN EL QUE SE DETERMINA LA VISIÓN DEL GRUPO Y LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES QUE LA CONFORMAN CON PARA LLEVAR LA MISMA LÍNEA DE ACTUACIÓN Y FAVORECER EL CRECIMIENTO CONJUNTO DE MANERA SOSTENIBLE, DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO Y SOCIAL.

ADEMÁS EN LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN DE ARAGÓN SE CREA UN PLAN ESTRATÉGICO EN LA QUE INTEGRARID FORMA PARTE Y COLABORA EN SU FORMULACIÓN, CON EL OBJETO DE COMPARTIR DE FORMA CONJUNTA Y SINÉRGICA

#### 4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

## 4.1 Información adicional

A FINALES DE AÑO SE ELABORA UN PRESUPUESTO PARA EL AÑO SIGUIENTE, BASADO EN LOS DATOS DEL AÑO EN CURSO Y LAS PERSPECTIVAS Y OBJETIVOS MARCADOS PARA EL AÑO FUTURO.

ESE PRESUPUESTO SE CONTROLA Y COMPARA DE MANERA PERIÓDICA CON LOS RESULTADOS ACUMULADOS MENSUALES PARA CONOCER DE MANERA PRÁCTICAMENTE INMEDIATA POSIBLES DESVIACIONES Y PODER PONER EN PRÁCTICA ACCIONES DE MEJORA Y DE REDIRECCIÓN.

TODA ESTA INFORMACIÓN SE OBTIENE A TRAVÉS DE UN CUADRO DE MANDO. POR OTRO LADO, EN EL MISMO MOMENTO DE LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO SE ELABORA UN MARCO PARA EL AÑO FUTURO EN EL QUE SE ESTABLECEN OBJETIVOS A NIVEL ECONÓMICO Y SOCIAL, VINCULADOS A PLANES CONCRETOS. ESTOS OBJETIVOS SE REVISAN MENSUALMENTE PARA CONOCER EL GRADO DE CONSECUCIÓN.

#### 5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos

## **fondos?**

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

### **5.1. Información adicional**

EN EL PROPIO PLAN ESTRATÉGICO SE CONCRETAN PROYECTOS - OBJETIVOS, POR LO CUAL ES CONOCIDO EL DESTINO DE LOS POSIBLES BENEFICIOS. NO OBSTANTE ESTE DESTINO ES APROBADO ANUALMENTE POR EL ÓRGANO DE GOBIERNO.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

### **6.1. Información adicional**

EXISTEN PLANES DE ACCIÓN DIFERENCIADOS EN FUNCIÓN DE QUIENES SON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

PLAN DE ACCIÓN BASADA EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE (TANTO PRIVADOS COMO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

PLAN DE ACCIÓN BASADA EN EL BUEN HACER Y CONFIANZA CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PLAN DE ACCIÓN DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES, BASADO EN LA BUENAS PRÁCTICAS

PLAN DE ACCIÓN DE TRABAJADORES - USUARIOS, BASADO EN SU MAYOR EMPLEABILIDAD, PLAN INDIVIDUALIZADO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

PLAN DE ACCIÓN CON LAS FAMILIAS

PLAN DE ACCIÓN CON ASOCIACIONES, PATRONALES Y FEDERACIONES DE LOS COLECTIVOS CON LOS QUE TRABAJAMOS, BASADO EN LA UNIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y APROVECHAMIENTO DE LAS SINERGIAS

## **7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

### **7.1. Información adicional**

EXISTEN PLANES DE ACCIÓN DIFERENCIADOS EN FUNCIÓN DE QUIENES SON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

PLAN DE ACCIÓN BASADA EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE (TANTO PRIVADOS COMO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

PLAN DE ACCIÓN BASADA EN EL BUEN HACER Y CONFIANZA CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PLAN DE ACCIÓN DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES, BASADO EN LA

## BUENAS PRÁCTICAS

PLAN DE ACCIÓN DE TRABAJADORES - USUARIOS, BASADO EN SU MAYOR EMPLEABILIDAD, PLAN INDIVIDUALIZADO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

PLAN DE ACCIÓN CON LAS FAMILIAS

PLAN DE ACCIÓN CON ASOCIACIONES, PATRONALES Y FEDERACIONES DE LOS COLECTIVOS CON LOS QUE TRABAJAMOS, BASADO EN LA UNIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y APROVECHAMIENTO DE LAS SINERGIAS

## Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

**8.- En cuanto a 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/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?**

- 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).

### 8.1. Información adicional.

Se somete a los principios de buena goberanabilidad de la matriz, Fundación Rey Ardid. Como empresas de inserción deb 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.

**9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?**

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno de vez en cuando.

### 9.1.- Información adicional.

EL ÓRGANO DE GESTIÓN APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN, PRESUPUESTO Y 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.

**10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?**

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

### 10.1. Información adicional

LA MATRIZ CUENTA CON UN DEPARTAMENTO DE COMUNICACION 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 COMUNICACION ES LA WEB Y A NIVEL INTERNO LA NEWS LETTER PARA HACER DIFUSIÓN DE LA SITUACION DE CADA PROGRAMA O ACTIVIDAD, MÁS ALLA DE LA LABOR COMERCIAL, SINO COMO MERA INFORAMCIÓN A NUETROS GRUPOS DE INTERESE Y SOCIEDAD

**11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente.

**11.1.- Información adicional**

AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR SE LE ENTREGA UN MANUAL DE ACOGIDA COMO NUEVO TRABAJADOR PARA DAR A CONOCER LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO SU MISIÓN Y VISIÓN. ADEMÁS SE LE EXPLICAN LAS ACCIONES CONCRETAS A VALORAR, EL CÓDIGO ÉTICO Y LA POLÍTICA DE EMPRESA.

ESTE DOCUMENTO ESTÁ A DISPOSICIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DEL PORTAL DEL EMPLEADO.

POR OTRO LADO, SEMESTRALMENTE, SE REALIZA UN ENCUENTRO DE NUEVOS TRABAJADORES DONDE SE REFUERZAN ESTOS VALORES Y ACCIONES A TENER EN CUENTA

**12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

**12.1. Información adicional**

AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR SE LE ENTREGA UN MANUAL DE ACOGIDA COMO NUEVO TRABAJADOR PARA DAR A CONOCER LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO SU MISIÓN Y VISIÓN. ADEMÁS SE LE EXPLICAN LAS ACCIONES CONCRETAS A VALORAR, EL CÓDIGO ÉTICO Y LA POLÍTICA DE EMPRESA.

ESTE DOCUMENTO ESTÁ A DISPOSICIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DEL PORTAL DEL EMPLEADO.

POR OTRO LADO, SEMESTRALMENTE, SE REALIZA UN ENCUENTRO DE NUEVOS TRABAJADORES DONDE SE REFUERZAN ESTOS VALORES Y ACCIONES A TENER EN CUENTA

**Plan de Responsabilidad Social**

**13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

### 13.1. Información adicional

SE COLABORA DE MANERA ASIDUA, DIRECTA Y ACTIVA EN ACCIONES VINCULADAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

ALGUNOS DE LOS EVENTOS CONCRETOS A DESTACAR SON:

LA ANDADA SOLIDARIA REY ARDID

LA COLABORACIÓN EN EL BANCO DE ALIMENTOS, EN LA QUE ADEMÁS ALGUNOS DE LOS TRABAJADORES - USUARIOS MÁS VULNERABLES SON BENEFICIARIOS

### 14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

### 14.1. Información adicional

HAY ACCIONES CON INDICADORES CONCRETOS

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

#### 15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

### 15.1. Información adicional

Se realiza una evaluación de satisfacción periódica, en algunos casos mensualmente respecto de la incidencia en los procesos de inserción a usuarios y responsables de seguimiento de servicios sociales, a demanda o de forma programada, según se haya pactado en el plan de seguimiento de cada trabajador. En cuanto a los clientes de los servicios se realiza también encuesta de satisfacción de servicio prestado.

#### 16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

### 16.1. Información adicional

Se solicitan evaluaciones de satisfacción como proceso aval para el desarrollo de otros servicios, en los que se debe medir el grado de satisfacción pero no se realizan con un sólo modelo normalizado, sino adhoc para cada proyecto, según hemos comprobado en la práctica para que sea más adecuado a la naturaleza de cada acción.

#### 17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

### 17.1. Información adicional

Tanto el en comité de estrategia y planificación como en los proceso de seguimiento de cada uno de los programas se incluye una cadena de atención y seguimiento de cada una de las propuestas de mejora que realice el cliente externo y el interno.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?**

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada, más allá de un diagnóstico previo y/o análisis de la realidad antes de comenzar a prestar el servicio.

#### **18.1. Información adicional**

Aunque existe una vocación de innovación de servicios e implantación de nuevos proyectos, no está sistematizada

## **Calidad de los productos y servicios**

### **19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?**

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

#### **19.1. Información adicional**

Se preocupa especialmente por la calidad del servicio y el cumplimiento de los principios pactados en los contratos formalizados. Como es obligatorio, por tratarse de una empresa de inserción, se tiene especial cuidado en las necesidades sociales del cliente interno, es decir de los trabajadores.

### **20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

#### **20.1. Información adicional**

Aun sin estar sujeto a proceso ISO, el departamento de calidad de la Fundación está a disposición y es utilizado por al empresa de inserción, además incluye con importancia más marcada el cuidado y atención de los trabajadores de inserción.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

## 21.1. Información adicional

Existe una cartera de servicios abierta y accesible. Además se dispone de una comunicación periódica de las intervenciones, disposiciones de servicios y convenios/contratos realizados. Se participa en la comunicación de forma masiva a través de la newsletter corporativa que se emite semanalmente dirigida a todos los clientes, tanto externos como internos y a la sociedad en general.

## PERSONAS EMPLEADAS

### Satisfacción de las personas empleadas

#### 22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

## 22.1. Información adicional

Es requerimiento imprescindible de las empresas de inserción la realización de este tipo de cuestiones con metodología normalizada y sistematizada que debe cumplirse en todo el ciclo de atención y empleo de las personas con las que trabajamos.

## Igualdad de oportunidades y no discriminación

#### 23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

## 23.1. Información adicional.

Se tiene especial cuidado dado que los criterios de acceso al empleo se fundamentan exclusivamente en las necesidades de inserción laboral, evaluadas las potenciales competencias de cada persona, con absoluta independencia de otros factores personales.

## Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

#### 24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### 24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Se tienen implementadas medidas de conciliación que se revisan periódicamente.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

#### **25.1. Información adicional.**

Se planifica individual y colectivamente como requerimiento de mejora de la empleabilidad de la persona en inserción laboral

### **26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

#### **26.1. Información adicional.**

Se dispone de un Plan de Formación que incluye competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional

## **Seguridad y Salud**

### **27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

#### **27.1. Información adicional.**

Evaluadas todas las cargas laborales, los riesgos asociados a cada uno de los puestos se trabaja con especial cuidado la seguridad e higiene de los mismos, entendiendo este principio como elemental en la formación y capacitación de cada trabajador que debe ser consciente de esta parte del trabajo como elemento integrado dentro de la labor de cada puesto de trabajo

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

### **28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

#### **28.1. Información adicional.**

Se consideran los proveedores locales, las entidades sin ánimo de lucro que pueden prestar servicios o productos similares, de forma priorizada. No se dispone de fichas exhaustivas con criterios más amplios y generales de sostenibilidad.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

#### **29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

##### **29.1. Información adicional.**

Se tienen criterios de elegibilidad en relación con la proximidad y la gestión local. Se evalúan en función de esas prácticas y se priorizan por su condición de sostenibilidad social. No existen criterios más amplios y están pendiente una mayor sistematización de los mismos.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

##### **30.1. Información adicional.**

A través de la matriz de Fundación Rey Ardid y de todas sus entidades sociales

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

##### **31.1. Información adicional.**

La propia entidad social al ser una empresa de inserción tiene un fin social y de la mano todas las acciones, planes y seguimientos.

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se difunden a las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

### **32.1. Información adicional**

Anualmente se emite la memoria de la entidad en la que se detallan todas las actuaciones, proyectos, personas atendidas y cifras de negocio.

#### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

##### **33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

### **33.1. Información adicional**

En la matriz Fundación Ramón Rey Ardid y de sus entidades sociales se dispone de un Plan de Comunicación

## **AMBIENTAL**

#### **Impacto ambiental**

##### **34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

### **34.1. Información adicional.**

Se desarrollan acciones de carácter puntual, relacionadas con la gestión de residuos y uso sostenible de energía y materias primas pero no se realizan acciones más allá de las establecidas legalmente, en relación con cada una de las actividades productivas específicas

#### **Compromiso frente al cambio climático**

##### **35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

### **35.1. Información adicional.**

Se realizan sensibilizaciones de la mano de la matriz que esta certificada en la norma UNE EN ISO 14001

#### **Economía circular**

##### **36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

### 36.1. Información adicional

Se ha iniciado la transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

#### Comunicación ambiental

### 37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

### 37.1. Información adicional

se comunican puntualmente

## VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

#### Priorización de temas

### 38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Disponer de presupuesto
- 2 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Capacitar a las personas de la organización.
- 5 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 6 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral

#### Valoración Global

### 39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

7

#### Puntos fuertes y áreas de Mejora

### 40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La responsabilidad con el grupo de trabajadores y su entorno familiar, entendiendo las necesidades de todo el conjunto, es la cuestión más sólida de la empresa.

### 41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

La sostenibilidad medioambiental y la solvencia presupuestaria deben mejorarse de manera sustancial

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

### **¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

### **En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.