

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

REY ARDID, S.L. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

CIF:B50770791

C/Guillén de Castro 2-4

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

REY ARDID SL. Centro Especial de Empleo

Forma jurídica

Sociedad Limitada. 100% capital de Fundación Ramón Rey Ardid, con calificación de Centro Especial de Empleo

Número de socios (en caso de asociaciones)

0

Número de miembros Junta/Patronato

Alfonso Vicente Barra Presidente

Carmen Melendo Vera Vicepresidenta

Manuel Hernández Laplana Secretario

María Teresa Albajez Beltrán Vocal

Dirección - CP - Población

Guillén de Castro 2-4 50011 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Sector Servicios.

Actividad principal

Varias líneas de trabajo: mantenimientos, jardinería, pequeño transporte, lavandería...

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad, con especial incidencia en aquellas que tienen asociada la misma a una enfermedad mental.

Año comienzo actividad.

1997

Número de personas empleadas - media anual

116 personas, con un total de 88 jornadas completas

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

39 contratos de carácter indefinido

Número de voluntarios

0

Persona contacto

Noelia de Mur Laplana

E-mail contacto

ndemur@reyardid.org

Página web

www.reyardid.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 DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ES LA OBTENCIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 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 PUEDAS

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.

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 Y PLANES DE AJUSTE

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 Y PLANES DE AJUSTE

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.

Las cuentas se auditan anualmente, además se someten al consejo de la empresa y al patronato de Fundación Rey Ardid, por ser 100 % capital de la misma. Las actuaciones de la empresa tienen que estar sujetas a las acciones y objetivos de la entidad matriz

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 INFORMACIÓN A NUESTROS 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

No se realiza de forma sistemática para la implantación de nuevos proyectos, aunque sí se desarrolla inicialmente la viabilidad de los mismos

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

Existe una preocupación especial 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

Existe un proceso aunque no está sujeto a ISO. El departamento de calidad de la Fundación está a disposición y es utilizado por la empresa de inserción, además incluye con importancia más marcada el cuidado y atención de los trabajadores con discapacidad

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 los Centros Especiales de Empleo 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 para promover mediante el empleo su inserción social

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.

Existe un documento a nivel Matriz de la Fundación que abarca a todas las empresas sociales con medidas de conciliación y mejoras sociales

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. Es un proceso integrado dentro de los procesos de atención del Centro Especial de Empleo.

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.

Existe 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.

Evaluada 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, entendiéndose 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. Además se requiere, al tratarse de personas con algún tipo de discapacidad, el ajuste 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?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

Al ser un Centro Especial de Empleo y estar dentro de las entidades sociales de la matriz Fundación Ramón Rey Ardid se planifican de forma conjunta

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.

El propio Centro Especial de Empleo es una línea estratégica de la entidad enfocada en su índole social

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 comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

32.1. Información adicional

Desde la matriz se impulsan acciones para su conocimiento y divulgación

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?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

33.1. Información adicional

Desde la matriz Fundación Ramón Rey Ardid se cuenta con un plan de comunicación para todas sus entidades sociales

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.

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?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

35.1. Información adicional.

No se desarrollan acciones orientadas a la estrategia de cambio climático de forma sistemática e indentificadas como tales, si bien se cumple normativamente con todos los criterios determinados en las normativas específicas de cada actividad

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 dispone de un plan de acción 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 a través de la Matriz de Fundación Ramón Rey Ardid

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 atención y el cuidado a las personas con las que trabajamos, se tiene un especial cuidado y seguimiento, dadas las condiciones del centro especial de empleo. Además se tiene en cuenta el entorno socio familiar de cada uno de los trabajadores

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Es necesario reforzar medidas relacionadas con el medioambiente y con el cuidado en la provisión de recursos para el Centro Especial de empleo, en algunas actividades.

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.