

RSA - PYMES

Empresa evaluada

SRCL CONSENUR CEE, S.A. STERICYCLE

CIF:A81098642

Polígono Industrial El Veradillo s/n

50175 - Osera Del Ebro

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

SRCL CONSENUR CEE S.A.

02 - Dirección - CP - Población

POLIGONO INDUSTRIAL EL VEDADILLO S/N

50175

OSERA DE EBRO (Zaragoza)

03 - Sector. Actividad

Centro Especial de Empleo autorizado como gestor de residuos peligrosos y no peligrosos por la Comunidad Autónoma de Aragón.

04 - Año comienzo actividad.

1995

05 - Número de personas empleadas

39

06 - Persona contacto

Jaime Galindo Martínez

07 - E-mail contacto

jgalindom@stericycle.com

08.- Página web

www.stericycle.es

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)**

1.1 Información adicional

Nuestro Centro Especial de Empleo como no podía ser de otra forma ¿ha sufrido y se ha visto afectado? en los últimos años con todos aquellos cambios que se han producido, tanto a nivel global como local, en las políticas económicas, sociales y medioambientales de las diferentes administraciones. Durante los dos últimos años aún más, con la pandemia mundial que hemos sufrido y que nos ha obligado a adecuarnos a la situación que estábamos viviendo.

Con el período de crisis económico vivido y los recortes que se han producido, tanto nuestra actividad (la gestión de residuos sanitarios) como nuestro sector (el mundo de la discapacidad) se han visto afectados de una manera brutal. En relación a la actividad, hemos sufrido un retroceso en los precios de casi 10 años, ya que la contratación pública ha reducido de una manera drástica los precios con los que han salido las licitaciones de los concursos, y en el sector privado al reducir su actividad ello ha implicado una reducción de facturación. Todo ello nos ha obligado en algunos casos en renunciar a participar en licitaciones y en otros a dejar de prestar el servicio ya que con esos precios o esas condiciones se corría el riesgo de perder dinero. A pesar de los malos momentos, hemos mantenido el número de personas que formaban parte de nuestra plantilla y en algunos períodos incluso hemos aumentado plantilla dadas las necesidades reales que teníamos en nuestro día a día aún sabiendo que eso iba a repercutir negativamente en los resultados de explotación de la empresa.

Y con respecto al sector de la discapacidad, los recortes han conllevado la congelación e incluso la desaparición de ayudas para el empleo protegido que finalmente han supuesto que se hayan cerrado centros especiales de empleo. En nuestro caso, nuestra pertenencia a un Grupo empresarial nos ha permitido aguantar el tirón a costa de un gran esfuerzo tanto económico como humano y nos ha obligado a buscar nuevas líneas de negocio relacionadas directamente con la gestión de los residuos que veníamos gestionando.

A nivel medioambiental hemos continuado con los proyectos que teníamos abiertos (minimización en la producción de residuos propios por nuestra actividad; recuperación de plástico para uso industrial; vertido cero y reutilización de aguas para uso industrial) y hemos abierto alguno nuevo (contenedores reutilizables). En el momento actual en el que vivimos, nuestra prioridad ha sido, es y será la de optimización y disminución de los mismos en su consumo.

Con relación a las redes sociales y con respecto al año anterior, hemos seguido incrementado nuestra ¿visibilidad? en las mismas. Tanto en Facebook como en Twitter se ha ido publicando información relativa a congresos y jornadas en las que participamos o promovíamos directamente. Tanto en Infojobs como en LinkedIn hemos continuado con la publicación de ofertas de empleo y hemos contactado con empresas y asociaciones del

mundo de la discapacidad para intentar encontrar perfiles adecuados a los puestos que debíamos cubrir.. A pesar de todo esto, seguimos siendo conscientes de que debemos aumentar nuestra presencia en estos canales de comunicación.

Hemos renovado nuestro 'Programa de Ayudas Sociales' para el período 2022-2025 y ya estamos trabajando en la renovación del mismo de cara al 2026.. En el mismo se siguen recogiendo 32 tipos de ayudas que abarcan ámbitos diferentes: el social 'familiar, el formativo, el de salud y el cultural 'social 'deportivo. Con este paquete de ayudas hemos continuado con el proceso de mejoras para el personal que trabaja en nuestro centro de trabajo y que les ha servido en muchos casos en su proceso de integración tanto laboral como social y familiar.

A nivel de plantilla nos hemos mantenido en una media por mes de unas 40 personas contratadas con un porcentaje de personal con diversidad funcional que se ha situado en torno al 75%. Nos hubiera gustado poder incrementar dicho porcentaje pero en unas ocasiones por falta de formación de las candidaturas y en otras por falta de personal con la cualificación necesaria no ha sido posible. De cara al próximo año, continuaremos en el empeño de aumentar el número de personas discapacitadas contratadas en nuestro centro siempre y cuando nuestras necesidades empresariales se mantengan y el mundo laboral lo permita. Hace pocas semanas nos han otorgado la Autorización Ambiental Integrada y esos nos va a permitir retomar proyectos que teníamos paralizados.

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

2.1. Información adicional

La tendencia de los últimos años nos indica que cada día es más complicado que una PYME a nivel individual puedan enfrentarse a los temas relacionados anteriormente. Es por ello que a medida que pasa el tiempo todas ellas están buscando o creando lobbies o agrupaciones que de una manera global tiendan a defender sus derechos y tengan fuerza a la hora de influir en las decisiones que se toman a cabo.

En nuestro caso concreto, pertenecemos a CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo) que es la Patronal más antigua del Sector de Centros Especiales de Empleo (CEE). Está asociación que nace en el año 2000 y sin ánimo de lucro, representa en la actualidad a más de 1200 CEE con plantillas que alcanzan las 20.000 personas, y que integran todo tipo de discapacidades: física, psíquica, sensorial y/o enfermedad mental.

La Misión primordial de CONACEE es la de representar a los Centros Especiales de Empleo así como fomentar la contratación laboral de personas con discapacidad. Sus empeños se dirigen al asesoramiento, mantenimiento y crecimiento de los Centros Especiales de Empleo con el fin de insertar laboralmente al mayor número de personas posible. Además, trabajan para dar a conocer la función que desempeñan estas entidades como insertoras socio-laborales y como agentes socio-económicos, con el fin de equipararlas, cada vez más, a las empresas ordinarias como opciones válidas de empleo.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

3.1. Información adicional

Dado que somos un Centro Especial de Empleo y que nuestra actividad es la gestión, recogida y tratamiento de residuos sanitarios, debemos de cumplir obligatoriamente con lo establecido por diferentes legislaciones que hacen que nuestros controles sobre los cumplimientos legales tanto a nivel económico como social y ambiental sean muy exigentes.

También es verdad, que tras el COVID-19 la Compañía está en un momento complicado en el que se esta reestructurando y acondicionando a la situación actual que es muy diferente a la sufrida durante la pandemia.y que le está obligando a tomas medidas drásticas para la supervivencia de la misma. Todas las acciones que se están implementando tienen un único fin que no es otro que el de asegurar los puestos de trabajo del personal que trabaja en la Compañía y que esto se está realizando con un gran esfuerzo y cumpliendo al máximo con todas las obligaciones legales que le afectan. Por todo ello, en estos momentos las medidas que se está aplicando son todas a corto plazo de tiempo y una vez que la empresa vuelva a estar en una mejor posición se estudiarán estrategias y medidas para afrontar los retos económicos, sociales y ambientales a medio y largo plazo.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

4.1. Información adicional

La empresa ha continuado con el programa de acciones para cumplir con los servicios de ajuste personal social que le son de obligatorio cumplimiento dada su condición de centro especial de empleo para la integración de personas con discapacidad. En este programa aparte del "Programa de Ayudas Sociales" se enmarcan acciones formativas tanto a nivel laboral, como social y familiar, así como de prevención de riesgos laborales.

A nivel medioambiental, como indicábamos en puntos anteriores, continuamos con proyectos que plasman el compromiso con el medioambiente y con un plan de sostenibilidad a corto, medio y largo plazo. Al haber obtenido ya la Autorización Ambiental Integrada se ha instalado y puesto en marcha un túnel de lavado automático para lavar y desinfectar contenedores reutilizables con el propósito de minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad y reducir el consumo de plásticos.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

5.1. Información adicional

Respecto a personas que forman parte de la plantilla del centro de trabajo, de los clientes y de los proveedores el diálogo está identificado en base a los datos de los programas de gestión existente en la empresa. Desde nuestro Departamento de Calidad y vía telefónica se van realizando encuestas para ver el nivel de satisfacción de los mismos con los servicios que les venimos prestando e incluso se aprovechan las posibles incidencias que nos puedan trasladar nuestros clientes para encuestarlos.

Con relación al resto de grupo de interés, la actividad de la empresa está principalmente orientada a la gestión de contratos públicos y por lo tanto se tienen identificados a todos aquellos organismos públicos y entidades que los convocan y adjudican finalmente.

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

6.1. Información adicional

De forma informal somos conscientes en las necesidades que tienen para nosotros los stakeholders, de nosotros buscan una empresa que cumpla con los preceptos de la responsabilidad social empresarial y en ello ahora mismo estamos esforzándonos.

Gobierno de la organización

7.- 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?

7.1. Información adicional

El centro de trabajo, dentro del grupo empresarial al que pertenece, cuenta con un código de conducta que se entrega y explica punto por punto a todas las personas el primer día de su incorporación. Para que quede constancia de esta actuación, se firma un documento a nivel de justificación por escrito. Durante el el pasado 2023 se realizó una actualización del mismo siendo este ahora mucho más visible y accesible que los anteriores. Todo el personal, tanto el antiguo como el nuevo, ha debido de cumplimentar la formación con respecto a esta nueva revisión.

Los puntos que incluye el código de conducta son los siguientes:

1. INTRODUCCIÓN
2. CANALES DE COMUNICACIONES
3. CONDUCTA DEL PERSONAL
4. AMBIENTE DE TRABAJO
5. PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS
6. PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL Y SALUD EN EL TRABAJO
 - 6.1 Medioambiente, seguridad y salud en el trabajo
 - 6.2 Protección del Medio Ambiente

- 7. CUMPLIMIENTO DE LA LEY
- 8. COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA
- 9. RELACIONES CON PROVEEDORES
- 10. REGALOS, DÁDIVAS U OBSEQUIOS EN RELACIONES COMERCIALES
 - 10.1 Regalos, dádivas u obsequios
 - 10.2 Labores comerciales
- 11. PROPIEDADES Y ACTIVOS DE LA EMPRESA
- 12. CONFLICTO DE INTERESES
 - 12.1 Prestar ayuda a un competidor
 - 12.2 Competir contra Stericycle
 - 12.3 El rol de proveedor de Stericycle
 - 12.4 La utilización de los activos y el tiempo de trabajo de Stericycle
 - 12.5 Intereses económicos de los empleados de Stericycle
 - 12.6 Participaciones en terceras empresas
 - 12.7 Relaciones familiares
 - 12.8 Ejercicio de cargos y funciones públicas
- 13. DONACIONES
 - 13.1 Comunicación pública de empleados
 - 13.2 Relaciones con candidatos a cargos públicos y cargos públicos
 - 13.3 Lobbying
- 14. INTEGRIDAD EN LA CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS
- 15. INFORMACIÓN RESERVADA E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
 - 15.1 La divulgación accidental/involuntaria
 - 15.2 Peticiones directas de información y contactos con la prensa, analistas y otros
 - 15.3 Uso de Información Reservada
 - 15.4 Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial
 - 15.5 Desvincularse de Stericycle
 - 15.6 Acciones legales
 - 15.7 Información de terceros
 - 15.8 Recepción de información que puede ser confidencial o tener restricciones de uso
 - 15.9 Acuerdos de confidencialidad adecuados
 - 15.10 Restricciones en el uso y manejo de información confidencial
 - 15.11 Notas e Informes
 - 15.12 Información de competidores
- 16. DEFENSA DE LA COMPETENCIA
 - 16.1 Los acuerdos recíprocos
 - 16.2 Una competencia efectiva y basada en la legalidad en el mercado
 - 16.3 Las declaraciones falsas y engañosas sobre los competidores
 - 16.4 Cautela en los contactos profesionales con los competidores
 - 16.5 Cuestiones que está prohibido tratar con los competidores
 - 16.6 Adquisición y uso de información de terceros
 - 16.7 Contratación con el sector público
 - 16.8 Espionaje Industrial
- 17. EL USO DE LAS MARCAS Y OTROS DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL
- 18. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
 - 18.1 Principios de actuación en relación con los valores de Stericycle

- 18.2 Operativa sobre los valores en general
- 18.3 Blackout por publicación de resultados
- 18.4 Blackouts especiales
- 18.5 Posesión de información relevante (no pública)
- 19. ACCIONES DISCIPLINARIAS
- 20. ACUSE DE RECIBO DE LAS DIRECTRICES DE CONDUCTA EMPRESARIAL

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

8.1. Información adicional

En el mismo instante en el que se realizan entrevistas personales para la selección de personal con el fin de cubrir vacantes existentes, se les informa a las candidaturas de que la empresa es un centro de trabajo calificado como centro especial de empleo y cuyo objetivo primordial es la integración, tanto social como laboral y familiar, del colectivo de personas discapacitadas, a través de su contratación y aplicando todas las adaptaciones que sean necesarias para que puedan realizar las funciones propias del puesto de trabajo. Igualmente se les informa de que se cuenta con personal destinado a prestar Servicios de Ajuste Personal y Social para ayudar en su integración.

Asimismo, el día de su incorporación y a través del 'Protocolo de Acogida' existente, se les vuelve a comunicar cuál es la cultura existente en la empresa así como el principal objetivo que se persigue que no es otro que el de la integración del colectivo de personas discapacitadas.

De la misma manera y tanto en el momento de la incorporación de una personas como de forma anual y tras una baja de larga duración se programan reconocimientos médicos con el servicio de vigilancia de la salud que tenemos contratado (QUIRONPREVENCION) para vigilar la salud de nuestro personal y valorar si son o no aptos para el puesto de trabajo que desempeñan y si hay que adaptar o no el mismo a su situación personal teniendo en cuenta las discapacidades que puedan tener., Indicar también que la Compañía y a nivel de los CEE's que tiene distribuidos por España ha contratado a un técnico en PRL para dar soporte en todos ellos. De está manera y mediante un doble sistema (externo e interno) garantizamos con cumplir con las normas de PRL.

Igualmente y con carácter anual se programan desde los Servicios de Ajuste Personal y Social una serie de talleres formativos dirigidos al enriquecimiento y crecimiento a nivel personal cuya finalidad última no es otra que la de ayudar en la integración laboral, social y familiar del colectivo de personas discapacitadas.

Por otro lado, los Servicios de Ajuste Personal y Social cuentan desde hace años también con un 'Programa de Ayudas Sociales?'. En este 2022 se ha aprobado un nuevo período que abarca desde el 2022 al 2025. Este programa de ayudas sirve para facilitar la integración y mejorar en la media de lo posible la situación personal de todas las personas que prestan servicios en el centro de trabajo. Este paquete de ayudas se les entrega el primer día de su incorporación y se les explica el cómo y la forma de solicitarlas.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respeto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

9.1. Información adicional

Desde el 2016 el centro de trabajo dispone de un Plan de Igualdad que cuenta con una serie de medidas encaminadas para favorecer la igualdad dentro de la organización empresarial y durante el 2021 se iniciaron las actuaciones para actualizar el mismo a la nueva legislación vigente. Finalmente la Dirección de la Compañía decidió, a finales del 2022 que dado el número de personas que trabajan en la misma y que pertenecen a varias empresas, que lo mejor era elaborar un Plan de Grupo a nivel de Igualdad. En el mes de marzo de este 2024 se firmó finalmente ese nuevo Plan de Igualdad de Grupo y el mismo fue registrado en el REGCON con el nº de Expediente 90/11/0739/2024. El nuevo Plan además de actualizarlo a la normativa vigente en la actualidad en España, va por la línea de:

- Incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal.
- Revisión de las fuentes de reclutamiento e impulso de la innovación en la búsqueda de candidaturas desde la perspectiva de género.
- Investigación y estudio a través de entrevistas o encuestas para comprobar la existencia de posibles barreras para la promoción.
- Incluir en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.
- Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
- Impulsar en los Servicios de Ajuste de Personal sus acciones de identificación y tratamiento de necesidades especiales dentro del colectivo de mujeres en la plantilla de la Empresa.

Igualmente cuenta un con Programa de Ayudas Sociales entre las que destacan:

- Pago de parte del recibo de guardería.
- Compras de libros y material escolar.
- Adquisición de lentes y/o material ortopédico.
- Cheque para sufragar coste comedor escolar.
- Condiciones especiales para contratar seguro médico privado.

Asimismo, y aunque seguimos sin disponer de un plan específico, indicar que la empresa viene desarrollando desde hace ya un tiempo políticas y actuaciones en materia de RSE. En concreto contamos con:

- Un Plan de conciliación familiar y laboral: horarios flexibles, jornada intensiva, reducción de jornada laboral, teletrabajo...

- Desde junio del 2017 la empresa ha puesto a disposición de todas las personas que forman parte de su plantilla el "Programa de Asistencia al emplead@" que proporciona asesoramiento e información tanto a ellas como a sus familiares. Las características de este programa son:

- Accesibilidad las 24 horas al día (a través de teléfono gratuito y página web), de lunes a domingo y los 365 días al año.
- Confidencialidad absoluta y total.
- Acceso a asistencia psicológica.
- Respaldo a amplia gama de problemas laborales y personales: mejora de las relaciones personales, control de estrés, orientación profesional, control de la presión laboral, mejora de la autoestima y la confianza, mantenimiento de la salud física, búsqueda de intereses personales,...

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

10.1. Información adicional

Durante el 2021 y dada la situación que veníamos arrastrando desde el 2020 con la COVID-19, toda esta implantación se paralizó como consecuencia de que tener que destinar nuestros recursos humanos hacia otras prioridades.

En el 2022 y a través del Departamento de Calidad y en concordancia con la Dirección General del grupo, se planteó iniciar el análisis de los objetivos y la posible implantación de indicadores que nos ayudasen en materia de RSE pero las prioridades de la Compañía han ido por otro lado dada la situación que está sufriendo.

Con la firma en marzo de este 2024 del Plan de Igualdad de Grupo se ha dado por cerrado un proyecto ambicioso y se espera que a lo largo del próximo 2025 se comience a trabajar en la redacción de un Plan de RSC.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

11.1. Información adicional

Mensualmente, y a través del Dpto de Calidad del grupo se realiza un análisis de satisfacción de nuestros clientes a través de las llamadas de verificación de la prestación de servicios contratados. Así mismo, disponemos de un Dpto. de Atención al Cliente, el cual tramita las reclamaciones e incidencias, y registra las causas, las respuestas y el tratamiento dado para su resolución. De esta manera se pretende conseguir un análisis de resultados y una elaboración de planes de acción para la mejora.

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

12.1. Información adicional

El Dpto. de Calidad y Sostenibilidad realiza el seguimiento y evaluación de indicadores con el fin de tener un proceso de mejora continua en todos los procesos; dicho seguimiento se realiza de forma anual o con la puesta en marcha de nuevos servicios.

El portal de clientes y el software de logística están en continuo proceso de mejora y son soluciones globales dirigidas a satisfacer las necesidades de nuestros clientes y a reducir de manera considerable el número de incidencias.

Así mismo, el contacto continuo del Dpto. Comercial y Operacional permite estudiar y analizar los feedback recibidos por parte de nuestros clientes, para solucionar de forma satisfactoria las peticiones de los mismos.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

13.1. Información adicional

Proporcionamos a nuestros clientes productos y servicios responsables y competitivos, y nos adaptamos a las necesidades de los mismos.

En el pasado 2023 y cómo veníamos haciendo desde años anteriores, hemos continuando con la ampliación de nuestra gama de contenedores, nuevas volumetrías que permitan una mejor gestión de los residuos. Así mismo seguimos con la implantación de los contenedores reutilizables y el porcentaje de su uso en nuestros clientes continúan aumentando de manera considerable, sobre todo en los grandes productores de residuos sanitarios. Se ha realizado la instalación de un túnel de lavado automático de contenedores reutilizables y que nos permitirá por un lado aumentar el tratamiento de residuos sanitarios (ahora mismo esos envases lo tenemos que enviar a otras plantas de la Compañía) y por otro lado crearemos nuevos puestos de trabajo así como la reducción en el consumo de plásticos.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

14.1. Información adicional

A nivel medio ambiental continuamos con la integración e implantación de contenedores reutilizables que conlleva la disminución de la inyección de plásticos para fabricar nuevos envases. Igualmente y en los casos en los que no podemos implementar esta medida, seguimos con la recuperación del plástico esterilizado como resultado de nuestro sistema

productivo. Con todo ello, lo que tratamos de conseguir es la optimización de la materia prima que necesitamos para nuestra actividad y reducir el impacto medioambiental a la hora de depositar los residuos en los vertederos destinados para ello.

Con relación a la cuestión social, la Compañía continúa con la apuesta de contratar personal discapacitado con problemas de integración laboral pero en estos momentos la bolsa de empleo que tiene la Comunidad Autónoma con estas personas es muy escasa y nos está obligando a la contratación de personas sin discapacidad. Seguimos en la búsqueda de personas con algún tipo de discapacidad para su contratación pero o bien por sus propias limitaciones o bien por qué dichas personas carecen de formación (especialmente en puestos como conductores/as) y cualificación para el desarrollo normal de las funciones propias del puesto hace que nuestro día a día aún sea más complicado que el de una empresa ordinaria. A ello hay que sumarle que las expectativas salariales de las personas que se apuntan a nuestros procesos de selección son muy altas y hace que la posibilidad de contratar personal se vea notablemente reducida.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

15.1. Información adicional

Disponemos de un Departamento de Atención al Cliente que recepciona y traslada las necesidades de nuestros clientes al departamento adecuado para darle la solución apropiada en cada caso.

Así mismo, disponemos de condiciones de garantía de sustitución en el caso de defectos en el producto. Los clientes tendrán su respuesta desde el Dpto. de Atención al Cliente en el período de 24 - 48 horas desde la recepción de la incidencia.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

16.1. Información adicional

Nuestras ofertas comerciales detallan las características de los productos o servicios ofertados: incluyen el precio, impuestos a pagar, posibles descuentos en vigor, condiciones de gastos de envío o cualquier otro gasto en el que tenga que incurrir el cliente.

El Dpto. Comercial realiza tanto visitas in situ programadas con anterioridad, como llamadas telefónicas para realizar un seguimiento de la evolución del servicio prestado.

Además, debido a los nuevos requisitos de las normas ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de Calidad e ISO 14001:2015 de Sistema de Gestión de Medio Ambiente se ha realizado un análisis de riesgos, tanto de los productos como de los servicios, que nos ha permitido elaborar un plan de acción que eliminará o disminuirá los riesgos asociados.

Disponemos de una web informativa donde nuestros clientes pueden consultar los servicios

que ofertamos y una descripción detallada de los mismos..

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

17.1. Información adicional

A través de los siguientes procesos que detallamos a continuación, la empresa es conocedora de la opinión de su personal y puede, en caso de ser necesario, implementar aquellas medidas que estime oportunas y necesarias para mejorar aspectos en los que según la información recibida no se este al nivel que se espera. Son los siguientes:

- **PROTOSCOLOS DE ACOGIDA:** durante los primeros días de incorporación de nuevas personas, por parte del personal responsable de los Servicios de Ajuste Personal y Social (en adelante SAPS) se realiza un control de su adaptación tanto al puesto de trabajo como a los compañeros y compañeras así como al entorno en el que desarrolla las tareas habituales de su puesto de trabajo. Igualmente se detectan aquellas necesidades que pueden tener y el grado tanto de satisfacción como de insatisfacción con las tareas requeridas dentro del puesto de trabajo a desarrollar.

El personal que presta los SAPS lleva un control de todos los protocolos de acogida realizados para así disponer de diferente información: fecha de realización; nombre y apellidos de la persona; puesto de trabajo a desempeñar así como un campo de observaciones en dónde se reflejan todos aquellos aspectos que se consideran importantes. Si se detectan aspectos o puntos a mejorar se trasladan de inmediato los mismos a sus responsables directos para que en su caso tomen las medidas oportunas si las creen necesarias.

- **ENTREVISTAS INDIVIDUALES:** durante el período en el que las personas forman parte de la plantilla se realizan entrevistas periódicas para conocerlas de forma más exhaustiva y así poder valorar sus necesidades tanto laborales como sociales y familiares, médicas y psicológicas. De esta manera también se pueden conocer sus posibles demandas y prioridades de actuación para poder programar y aplicar intervenciones necesarias y ver cuál es el grado de satisfacción dentro de la organización. Estas actuaciones se realizan con una periodicidad bimensual, salvo que las propias personas las soliciten a petición propia.

El control de las entrevistas se lleva en fichas individualizadas por personas en el que se reflejan el nº de las mismas así como los puntos tratados y las acciones previstas en caso de ser necesarias.

- **PROGRAMA SEGUIMIENTO:** se realiza un programa de seguimiento individualizado (en adelante PSI) a través de diferentes entrevistas con las personas para comprobar tanto su adaptación al entorno laboral como las actuaciones efectuadas a raíz de los resultados

obtenidos en las entrevistas individuales y su grado de satisfacción dentro de la organización. Este seguimiento se programa bien por las personas responsables de los SAPS o bien a petición propia de la persona y se incide sobre estas líneas de actuación. Este programa incide directamente sobre:

- ? Acciones encaminadas a conseguir la adaptación de la persona al entorno laboral.
- ? Atención a situaciones individuales de la persona que surjan en el proceso productivo.
- ? Actuaciones que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida.
- ? Apoyos individualizados fuera del centro de trabajo.

A lo largo de cada ejercicio se fijan como mínimo 2 seguimientos por parte de la empresa además de los que puedan solicitar las personas y el sistema de evaluación es el mismo que se sigue con las entrevistas individuales.

- EVALUACION DE DIFERENTES ASPECTOS PERSONALES, LABORALES Y SOCIALES A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA DENTRO DE LA EMPRESA: el objetivo fundamental que se persigue es el de conocer mejor a las personas en su ámbito laboral diario para así procurar su bienestar dentro del centro de trabajo y para desarrollar su máxima promoción posible. Todo esto se realiza a través de diferentes cuestionarios dónde hay preguntas encaminadas a detectar y evaluar aspectos personales, laborales y sociales a lo largo de su trayectoria. Los aspectos que se tratan en los cuestionarios son los siguientes:

- ? Inventario de conducta.
- ? Interacciones personales.
- ? Cuestionario de evaluación de rendimiento.
- ? Cuestionario de satisfacción.
- ? Cuestionario de acogida y situación actual en la empresa.

El sistema de evaluación se fija a través de una tabla donde se anotarán los nombres y apellidos de las personas, el número de cuestionarios programados y el número de realizados así como las fechas de realización para finalmente reflejar los resultados de los mismos.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿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 o cultura)?

18.1. Información adicional.

En el punto nº 4 del Código Etico o de Conducta que la empresa tiene aprobado se indica textualmente que la misma se esforzará por mantener un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo, libre de intolerancia, discriminación o acoso por razón de raza, etnia, religión, sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología, afiliación

sindical, creencias o cualquier otro factor que no esté relacionado con los intereses legítimos de la empresa. Igualmente se prohíben terminantemente acciones o comentarios ofensivos o vejatorios de índole sexual, religioso o de cualquier otra naturaleza durante la jornada laboral o que contribuya a un ambiente de trabajo

El nuevo Plan de Igualdad de Grupo firmado y registrado en el REGCON, y como no podía ser de otra manera, fija el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajos, la formación del personal, el desarrollo profesional y la retribución salarial y la no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión,...

En los procesos de selección que se abren para cubrir las diferentes vacantes que van surgiendo, se tiene establecido como principio universal que el acceso a las mismas es en igualdad de condiciones tanto para mujeres como hombres, que la retribución es igual para todas ellas y que no hay discriminación alguna por tipo de raza, religión,...

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

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

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

Dentro del ?Programa de Ayudas Sociales? que SRCL CONSENUR CEE tiene aprobado para el período 2022? 2025 y en materia de conciliación, personal, familiar y laboral destacamos las siguientes:

- Ayuda comedor escolar: para facilitar la conciliación en el cuidado de los hij@s en edad escolar se establece una ayuda económica para sufragar los gastos de los comedores escolares para que así los progenitores puedan desempeñar su actividad laboral en las horas que los colegios destinan al período de comida.
- Ayuda actividades extraescolares y ampliación horario escolar: para facilitar la tarea del cuidado de hij@s en edad escolar se establece una ayuda económica para sufragar los gastos de actividades extraescolares y servicios de guardería prestados exclusivamente en los centros escolares para que así los progenitores puedan desempeñar su actividad laboral en las horas que los colegios destinan para estas actividades.
- Ayuda para actividades de verano: para facilitar la tarea del cuidado de hij@s en edad escolar se establece una ayuda económica para sufragar los gastos de actividades de verano para que así los progenitores puedan desempeñar su actividad laboral en los períodos de vacaciones escolares.
- Ayudas para personal con descendientes discapacitados y familiares grandes dependientes: se establece una ayuda económica para aquellas personas que convivan con progenitores, hermanos o hij@s que estén calificados como grandes dependientes.
- Ayudas para colaborar en el pago de gastos de rehabilitación y de tratamientos específicos así como tratamiento de fisioterapia para personas que se encuentren en procesos de rehabilitación y cuyo coste no sea sufragado íntegramente por el sistema de

sanidad pública.

- Ayudas para colaborar en el pago de gastos de rehabilitación de hij@s menores de edad y con discapacidad que se encuentren en procesos de rehabilitación y cuyo coste no sea sufragado íntegramente por el sistema de sanidad pública y que tengan por objeto la mejora en su situación personal.
- Ayudas para colaborar en el pago de las cuotas anuales de compañías médicas privadas para el personal con hij@s menores de edad y con discapacidad.
- Ayudas para colaborar en el pago de tratamientos psicológicos específicos para personas con discapacidad que por prescripción médica lo requieran y cuyo coste no sea sufragado íntegramente por el sistema de sanidad pública
- Ayudas para financiar parte del coste económico de la adquisición de aparatos de corrección visual, gafas y lentillas así como ayudas técnicas y de ortopedia y audífonos necesarias para el normal desenvolvimiento de las personas en su vida cotidiana.
- Ayudas para la adquisición de vehículos para personas con movilidad reducida: se establece una ayuda económica para facilitar la adquisición de vehículos para estas personas.
- Ayudas técnicas y adaptaciones para el vehículo de uso personal para personas discapacitadas: se establece una ayuda económica para financiar parte del coste económico de la adaptación del vehículo.

De la misma manera y para casos particulares y siempre que las condiciones del puesto del trabajo a desarrollar (horarios y lugar) lo permitan se pueden establecer acuerdos entre las personas y la dirección de la empresa para conciliar esas situaciones.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

20.1. Información adicional.

En el art. 34 del XV nuevo Convenio de Centros Especiales de Empleo se establece un Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (CDCP), vinculado a la realización durante 3 años de 75 horas de formación que computarán como jornada laboral. Dado que la aprobación de este nuevo Convenio es de hace pocos meses, la Dirección de la empresa está estudiando como implantarlo y activarlo dentro de su programación formativa anual y cuyo fin es el de potenciar el desarrollo profesional del capital humano del que dispone y compensar económicamente la mejora de la cualificación de la plantilla.

Desde la empresa se va a trabajar para identificar, definir, graduar y valorar aquellas competencias profesionales que se consideren más adecuadas para el desempeño de la labor profesional en cada puesto de trabajo. No obstante, y para conseguir el desarrollo profesional de las personas se tienen articulados los siguientes mecanismos:

- ? Definición de nivel de cualificación de partida.
- ? Plan de mejora individual.
- ? Conjunto de acciones formativas de desarrollo profesional.
- ? Posibilidad de acceder a niveles superiores de cualificación profesional.

Estas acciones son elaboradas y ejecutadas por los responsables de los SAPS que cuentan con la formación y competencias profesionales adecuadas. Se evalúan las competencias profesionales de la persona en su puesto de trabajo y después se diseñan planes generales pero de forma individualizada a cada una de ellas, detectando las necesidades o carencias que se puedan plantear aportando los medios necesarios para abordar las mejoras oportunas (Plan Personal Individualizado).

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

21.1. Información adicional.

Desde hace 5 años la Compañía tiene implementado un sistema de evaluación de desempeño de trabajo que permite detectar las fortalezas y/o deficiencias de las personas que trabajan en la misma.

A principios de año se establecen unos objetivos tanto de carácter general como individual que son consensuados con cada una de los/as trabajadores/as y se implementan una serie de acciones todas ellas encaminadas al desarrollo profesional de cada una de ellos/as. Sobre mediados de año, se hace una autoevaluación con cada persona para ver cómo están discurriendo esos objetivos y ver si es necesario implementar acciones correctivas para ayudar a la consecución de los mismos. Y finalizado el año, y en los primeros meses del siguiente año, se realiza la evaluación final en la que se podrá analizar si se han conseguido o no los objetivos planificados. De este examen final, salen igualmente medidas correctivas para el año en curso para en caso de ser necesario programar formaciones individualizadas o en conjunto para la mejora de cada una de las personas que trabajan en la Compañía.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

22.1. Información adicional.

Entre otras medidas de seguridad y precaución:

? Formación de cada uno de los puestos de trabajo según el Art. 19 de la Ley 31/95 derivada de la Evaluación de riesgos correspondiente.

? Información de cada uno de los puestos de trabajo según el Art. 18 de la Ley 31/95 derivada de la Evaluación de riesgos correspondiente.

? Formaciones inherentes al puesto: ADR, riesgo biológico, carretillero, nivel básico, emergencias, primeros auxilios, etc.

? Manuales de instrucciones de los fabricantes de cada uno de los equipo de trabajo.

? Procedimientos, instrucciones preventivas y charlas sobre herramientas: paletizado, pinchazos, caídas desde vehículos, uso de carretillas elevadoras, etc.

? Formaciones corporativas periódicas: Gestión de residuos; Riesgo químico; Reglas críticas de seguridad; Autoridad para detener el trabajo,; Plan de emergencia; Conducción defensiva; Riesgo eléctrico, etc.

Utilizando operaciones de supervisión y control :

? Estructura de Organización preventiva: 1 Técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada a la Empresa e Higiene Industrial; Servicio de prevención ajeno, Trabajadores/as encargados/as de la actividad preventiva, recursos preventivos, etc.

? Reuniones de seguimiento y participación de los trabajadores/as.

? Gestión de incidentes y comunicaciones de riesgos por parte de los trabajadores/as.

? Auditorías internas periódicas de las diferentes delegaciones de la compañía.

? Auditoría externa. Disponemos del Certificado ISO 45001:2018 sobre la seguridad y salud en el trabajo en vigor de Applus hasta el 28/11/2024

PROVEEDORES

Compras responsables

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

23.1. Información adicional.

La Compañía a nivel interno tiene establecido procedimientos internos que son los que establecen los criterios de compras concretos y que integran tanto aspectos ambientales y sociales. De no cumplirse con esos criterios marcados por la propia Compañía se buscan nuevos proveedores que cumplan con los mismos.

En estos momentos, se tiene implementado un sistema de alta de proveedores con un proceso muy exhaustivo en el que participan diferentes departamentos (Financiero, Etica y Cumplimiento,...) y en el que se debe aportar numerosa documentación para poder ser dado de alta como proveedor oficial para la Compañía.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

24.1. Información adicional.

Cómo decíamos anteriormente, en la Compañía existe actualmente un sistema de alta de proveedores con las más altas exigencias tanto a nivel legal, como social y medioambiental. Aparte de estos, también se valora el desarrollo de la responsabilidad social que el proveedor pueda tener y finalmente con toda la información recibida y analizada se propone o no su alta como proveedor oficial. En el caso de que no se cumpla con alguno de los requisitos establecidos, el posible proveedor es directamente rechazado explicándole los motivos que han llevado a tomar esa decisión.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

25.1. Información adicional.

La razón por la que se fundó su momento SRCL CONSENUR CEE fue la de la plena integración laboral, social y familiar de las personas con diversidad funcional, y es por ello y para continuar con ella, es por la que cada vez que abrimos un proceso de selección para cubrir vacantes dentro de nuestra organización empresarial recurrimos a diferentes entidades de inclusión social de personal discapacitado, tanto públicas como privadas, a nivel nacional, autonómico y local para que nos remitan personas que puedan encajar dentro de los perfiles que buscamos. Es otra manera más de colaborar en la integración social, laboral y familiar del colectivo de personas discapacitadas.

Una vez que las personas candidatas son contratadas, se realiza una evaluación continua de las mismas a través de procedimientos internos ya establecidos: entrevistas bimensuales, evaluación de competencias profesionales, seguimiento por tareas realizadas,... y con toda la información recogida se hace un resumen para remitir a la entidad que nos lo remitió para que esté informada de su evolución dentro de nuestra organización empresarial. De esta manera ante cualquier incidencia que se pudiera producir se podrían establecer acciones correctivas para subsanarlas en la medida de lo posible.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

26.1. Información adicional.

Todos los proyectos y actividades de ámbito social están plenamente ligadas a la estrategia del negocio. Para nosotros tanto las personas que conforman la compañía como la prestación de servicios de alta calidad deben ir unidos hacia la consecución de los objetivos, bajo políticas sociales y de conciliación queremos una plena integración de visiones hacia un mismo fin.

Nuestro CEE, es ya un proyecto social ligado a la estrategia de negocio: por una parte creamos puestos de trabajo adaptados a las personas, ya sea los existentes o los de nueva creación y por otra, no perdemos la visión empresarial para el propio mantenimiento del sistema, Somos una empresa en continuo cambio de procesos y tecnologías.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se

comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

27.1. Información adicional

A través de diferentes canales (correos electrónicos, tablones de anuncios, entrevistas individualizadas, talleres y sesiones informativas,?) y de forma periódica se comunica a todo el personal del centro de todas aquellas actividades lúdicas, deportivas y culturales que se desarrollan o se van a desarrollar dentro de su alcance geográfico.

La razón de todo ello es la de potenciar la integración de las personas con diversidad funcional a nivel social así como la de incrementar las relaciones entre el personal del centro. A modo de ejemplo, se informa sobre:

? Celebración de días internacionales sobre la discapacidad, la infancia, el medio ambiente, la no violencia, la justicia social, la mujer, la salud, la igualdad,...

? Información sobre actividades de SRCL Consenur CEE.: cursos de formación, actividades de ocio, reuniones informativas, etc.

? Información sobre talleres y cursos impartidos en entidades privadas y públicas.

? Actividades de ocio organizadas por el Ayuntamiento de Zaragoza: festivales de cine, programaciones de fiestas populares (fiestas de barrio, Semana Santa, carnaval, fiestas de Navidad, etc.); culturales (visitas guiadas por la ciudad, obras de teatro en diferentes teatros de la ciudad, conciertos etc.) y deportivas (carrera popular para la integración, partidos de baloncesto/ balonmano, etc.).

? Información sobre ayudas sociales ofrecidas por la empresa y/o por entidades locales públicas o privadas (Programa de Ayudas Sociales Grupo SRCL, ayudas de la Comunidad Autónoma de Aragón a personas discapacitadas, ayudas de alquiler social, bonos sociales sobre consumo eléctrico, etc.).

? Noticias publicadas en páginas de Internet relacionadas con la discapacidad (discapnet, solidaridad digital, etc.) y noticias publicadas en periodos de tirada nacional relacionados con temas de interés general.

? Anuncio de Ofertas (viajes, seguros de salud Adeslas, etc.).

Comunicación y fomento de buenas prácticas

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

28.1. Información adicional

Por nuestra condición de Centro Especial de Empleo participamos y/o asistimos a todas aquellas jornadas tanto informativas como formativas promovidas por las diferentes administraciones estatales, autonómicas, provinciales y locales.

Aparecemos también en publicaciones tanto en soporte papel como online promovidas por la administración autonómica en la que se da detallada información sobre los centros especiales de empleo existentes.

Igualmente mantenemos contactos con los diferentes Servicios Sociales de Base así como con entidades relacionadas con la discapacidad para ver la manera de colaborar en la posible integración de personas con diversidad funcional.

Por otro lado, somos miembros de CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo) organización con implantación a nivel nacional que promueve congresos, reuniones y jornadas formativas para el mundo de la diversidad funcional.

Y por último, y a nivel de redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn), y aprovechando el tirón de las mismas, el grupo empresarial va publicando diferente información sobre la misma y que le ayude a ser más visible y a llegar a un mayor número de personas. Desde ya hace unos años, aprovechamos las redes sociales también para publicitar nuestras ofertas de empleo.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

29.1. Información adicional.

El centro de trabajo se encuentra certificado en la norma UNE-EN-ISO 14001:2015 y uno de los requisitos que debe cumplir es la evaluación de aspectos ambientales como resultado de su actividad.

Desde el Dpto. Operacional se han establecido indicadores ambientales a nivel de producción y consumos (aguas, energía eléctrica, combustible, etc.), a través de los cuales se controla el día a día. Todos los indicadores se revisan mensualmente para así analizar la evolución de los mismos y aplicar las medidas que sean necesarias si se produjeran desviaciones; así como para ajustarlos a las situaciones de producción.

En el Informe de Revisión por la Dirección, que se realiza anualmente, hay un apartado específico para estos ítems. En el se hace un balance del ejercicio y se plantean nuevos objetivos para el próximo año, todos ellos encaminados a la optimización de los recursos y a la disminución de los posibles impactos ambientales.

Compromiso frente al cambio climático

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

30.1. Información adicional.

El grupo Stericycle tiene establecido un proyecto de gestión sostenible de residuos

sanitarios, cuyo objetivo es la disminución de las emisiones de CO2 a través de la gestión correcta de los residuos sanitarios producidos y gestionados en las instalaciones de nuestros clientes, así como la optimización de las materias primas utilizadas y la reducción de los vertidos de residuos tratados en vertederos controlados.

Para ver la evolución del proyecto deben entrar en un enlace que aparece en nuestra página web:

<https://www.stericycle.es/huella-de-carbono>

Economía circular

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

31.1. Información adicional

La Compañía implemento hace ya varios años el proyecto de reutilización de plástico en la inyección para la fabricación de nuevos contenedores para almacenamiento de residuos con el fin de reducir la materia prima utilizada en este proceso de fabricación. Este proyecto por un lado pretendía la disminución de residuos a depositar en vertederos industriales de residuos no peligrosos así como el ahorro económico en la compra de plásticos como materia prima utilizada para el proceso productivo de fabricación de nuevos envases.

En relación con el anterior proyecto, también se puso en marcha el uso de contenedores reutilizables que supuso también alargar la vida útil de los envases y por lo tanto la optimización de su uso.

Con ambos proyectos, la Compañía entraba de lleno en la economía circular y apostaba por ella.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

32.1. Información adicional

La comunicación con los grupos de interés se realiza a través de jornadas formativas en materia ambiental, fomentando la correcta gestión y clasificación de los residuos que se producen en sus instalaciones.

Como requisito de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, tenemos disponible un portal de comunicación ambiental en la web, para que pueda ser consultado por todos los grupos de interés:

<https://www.stericycle.es/sostenibilidad/sistemas-de-gestion/srclconsenur>

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- 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)

-

Valoración Global

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

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La integración plena tanto laboral como social y familiar del personal con diversidad funcional a través de su contratación en nuestro centro especial de empleo.

Habiendo pasado ya más de 25 años desde la creación de nuestra empresa, seguimos luchando día a día por conseguir que toda aquella persona con diversidad funcional, sea del tipo que sea, y que trabaje con nosotros, consiga a través de su trabajo una completa realización a nivel personal, familiar y social. Para ello contamos con medios tanto humanos (personal que presta Servicios de Ajuste Personal y Social) como materiales (Programa de Ayudas Sociales, Protocolos de Acogida, entrevistas individualizadas, talleres y sesiones tanto formativas como informativas,?) que nos sirven como medios para alcanzarla.

Para la Compañía, las personas que forman parte de ella son lo primero y sólo si las mismas se sienten plenamente integradas y desarrolladas, se podrá conseguir que nuestros servicios sean líderes a nivel mundial.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Como aspectos a mejorar dentro de la empresa destacaríamos los siguientes:

? Mayor implicación de las personas responsables de gestión de personal a su cargo en la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social. Continuamos en la lucha por conseguir que las personas que trabajan en la empresa se sientan integradas en todos los aspectos de la vida. Si logramos este objetivo conseguiremos que nuestros servicios sean los mejores del mundo. No puede haber crecimiento empresarial si no hay crecimiento personal, y en ello deben estar comprometidos e implicados desde la alta dirección hasta el puesto más bajo del escalafón de la empresa.

? Fomentar nuestra presencia en las diferentes redes sociales para de esta manera ser más visibles y conseguir ser un referente en la integración de personas con discapacidad. Cuánta más gente nos conozca y sepan qué hacemos y sobre todo cómo lo hacemos y

como tratamos al personal que trabajan con nosotros, más personas querrán venir a ser partícipes de este proyecto empresarial. Durante este último ejercicio hemos aumentado nuestra presencia en las mismas, pero tenemos aún un largo camino por recorrer.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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