RSA - PYMES

Empresa evaluada

ARAPACK, S.L.
CIF:B50724285
Polígono Ind. Alcalde Caballero.C/Monasterio de las Huelgas 23, Nave 3.
50014 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ARAPACK, S.L.

02 - Dirección - CP - Población

Pol. Ind. Alcalde Caballero
c/ Monasterio de las Huelgas, 23
50.014 - Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Termoconformado plástico, fabricación de embalajes de madera y otros servicios.

04 - Año comienzo actividad.

1997

05 - Número de personas empleadas

71

06 - Persona contacto

Roberto Oyaga

07 - E-mail contacto

gerencia@arapack.com

08.- Página web

www.arapack.com
www.arapack.fr

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 el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

2022 ha sido un año de celebración: 25 años cumplidos que demuestran que es posible una empresa diversa y equitativa, una empresa que contribuye a generar oportunidades a personas que lo tienen más difícil. Hemos celebrado, y mucho, los 25 años creando futuro.

- Económicos: ha sido un año de crecimiento y especialización en la sección de termoconformado que ha aumentado la actividad y el equipo de personas, suponiendo en torno al 55% de la facturación . La sección de manipulado-verificación, ha continuado con un volumen de trabajo óptimo, manteniendo el mismo volumen que en el ejercicio anterior. Continúa siendo la sección que más personas trabajadoras ocupa y el porcentaje de ingresos sobre el total alcanza el 19%.. La sección de madera se mantiene en equilibrio y siendo, la adquisición de materias primas uno de los obstáculos a superar este año. La madera representa este año unos ingresos del 18%

- Políticos: A lo largo del año trabajamos con entidades, administración pública, empresas, etc comprometidas con la inserción de personas con certificado de discapacidad
con un triple objetivo:

-Visibilizar nuestro proyecto
-Ofrecernos como recurso de empleo
-Realizar seguimiento de las personas trabajadoras.

- Medioambientales: En Arapack mantenemos nuestro compromiso con el Medioambiente y disponemos de una política de sostenibilidad medioambiental, que se concreta en varias acciones transversales y de sensibilización:
-Minimización de los efectos producidos como consecuencia de nuestra actividad
-Eficiencia energética
-Realizamos anualmente balance del impacto del CO_2
-Formación e información a todo el personal
-Participación activa en redes de la economía social y consumo responsable

- Tecnológicos: Arapack tiene dos canales web de comunicación, uno en Español (.es) y otro en Francés. (.fr)
También tenemos abierto un canal en Twitter (@arapack) para comunicar e interaccionar con nuestros seguidores.

- Sociales: A través de las actividades y acciones formativas, como parte de los Proyectos Individuales se trabaja en torno a:
    - Desarrollo de competencias profesionales
    - Participación igualitaria en todos los ámbitos de la empresa
    - Conciliación de la vida personal y laboral
    - Ambiente labora libre de acoso
    - Acceso al empleo
    - Buenas prácticas en el uso de un lenguaje inclusivo

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

No

2.1. Información adicional

A lo largo del año trabajamos con entidades, administración pública, empresas, etc comprometidas con la inserción de personas con certificado de discapacidad con un triple objetivo:

-Visibilizar nuestro proyecto
-Ofrecernos como recurso de empleo
-Realizar seguimiento de las personas trabajadoras.
Además Arapack participa activamente en: Patronal de centros especiales de empleo de personas con discapacidad, cooperativa del mercado social, red de entidades por la inclusión.

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?

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

Dada la singular importancia que en nuestra organización empresarial tienen todos los procesos relacionados con las personas como motor de transformación social, el departamento de Gestión de Personas se vale de un Plan anual de Gestión para la planificación, seguimiento y evaluación de las acciones. Esta planificación anual contiene objetivos estratégicos, acciones derivadas, indicadores de evaluación y un plan de actividades culturales. Algunos de estos objetivos son de tipo cíclico y su evaluación se recoge en las memorias anuales asociadas a los procesos de gestión de personas. Aquellos objetivos que afectan a la planificación estratégica del sistema se incluyen como objetivos de gestión.
Nuestro compromiso con los aspectos ambientales se materializa en el camino emprendido para adaptar nuestros procesos productivos a la economía circular..

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Como centro especial de empleo sin ánimo de lucro tenemos la obligación de reinvertir un porcentaje muy alto del beneficio en formación, mejora de los procesos de inserción y de las infraestructuras de la empresa.
Existe una trabajadora social contratada para realizar las acciones de acompañamiento social a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Las intervenciones responden a planes de acción específicos donde se contempla la capacitación profesional, la adquisición de habilidades laborales y la participación plena en la actividad de la empresa.

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.

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

5.1. Información adicional

Contamos con un procedimiento específico "Modelo de relación con partes interesadas" que nos está permitiendo revisar y sistematizar todo el trabajo y forma de relacionarnos con nuestros grupos de interés.
En este proceso identificamos a los siguientes grupos externos: empresas clientes, empresas proveedoras, entidades colaboradoras y administración pública, entidades promotoras, empresas ordinarias colaboradoras, entidades financieras y medios de comunicación.
Todas las empresas proveedoras nos aseguramos que cumplen alguno de los siguientes requisitos: tercer sector, centro especial de empleo, economía social, normas de calidad y medio ambiente. Anualmente se reevalúan un porcentajes de proveedores.
A empresas clientes y entidades colaboradoras se les envían anualmente encuestas de satisfacción y se realiza una devolución de resultados con propuestas de mejora. Asimismo, se mantienen reuniones periodicas de seguimiento para detectar necesidades y valorar el cumplimiento de expectativas.
Con empresas ordinarias colaboradoras se les mantiene informados periódicamente de aquellas novedades legislativas que les afectan de su relación con nosotros, así como de los perfiles profesionales de nuestra plantilla que puedan interesarles contratar.

6.- ¿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 en cada uno de los casos de forma individualizada

6.1. Información adicional

Tenemos identificadas las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés a través de las encuestas de satisfacción , las reuniones, actos de difusión en los que participamos, y a través del resto de canales de comunciación establecidos para tal fin.

Las encuestas de satisfacción son analizadas de manera individual y se realiza una devolución de resultados adaptada a cada grupo de interés.
Gracias a esta identificación se han tomado medidas correctoras en los servicios prestados para lograr una mayor satisfacción de los diferentes grupos de interés.
Se ha diseñado para tal fin un instrumento de registro donde se recogen las necesidades y expectativas por cada parte interesada, así como la frecuencia del análisis y la persona/proceso responsable del mismo.

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?

Existe un documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización

7.1. Información adicional

Arapack cuenta con un documento que establece normas de conducta para todas sus personas trabajadoras y que se entrega en la reunión de acogida. Este documento está colgado en los diferentes tablones de la empresa y se actualiza cuando la situación así lo requiere. Asimismo, Fundación Picarral, fundación promotora de Arapack, dispone de un código ético que afecta a sus empresas participadas y que se puede consultar en la página web de la fundación.
Anualmente se realiza un balance/auditoría social que nos permite medir el grado de cumplimiento y seguimiento de nuestros diferentes principios rectores.

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

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

En el proceso de acogida y adaptación se entrega un manual de bienvenida donde se recogen la misión, visión y valores de la empresa, así como los objetivos y la política de gestión y de calidad. Durante el itinerario socio laboral se mantienen reuniones individuales con las personas trabajadoras, donde se recalca y trabaja el objetivo final de la empresa,. Si en estas reuniones se detecta un desconocimiento de alguno de estos aspectos, se ejecutan acciones concretas.
Además a final de año se realiza una Asamblea con toda la plantilla donde se comentan los aspectos más destacados del año y la previsión para el año siguiente.
Estos aspectos también quedan recogidos en la web de la empresa y los tablones de anuncios.

Plan de Responsabilidad Social

9.- 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

9.1. Información adicional

Arapack tiene implantado un sistema de gestión capaz de ofrecerse como referencia líder de Responsabilidad Social Empresarial.
Nos proponemos obtener y poner a disposición de la sociedad toda la rentabilidad que es posible generar a partir del ámbito de la inserción laboral: la rentabilidad económica y la rentabilidad social. Devolvemos a la sociedad en la que trabajamos un capital humano más rico a través de la consecución del máximo grado posible de capacitación laboral y social de las personas que trabajan en nuestras empresas. Nuestro compromiso con la calidad de nuestros productos y servicios, nuestro trabajo por dotar de valor en el mercado a nuestras empresas, se derivan así de un compromiso mayor: integrar en la sociedad el valor de todas las personas.

10.- 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 específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ?.

10.1. Información adicional

Partiendo de la planificación estratégica se consensuan los objetivos operativos anuales relativos a la responsabilidad social. Cada objetivo se desarrolla a través de planes de acción que se evaluan periodicamente con los indicadores establecidos en el cuadro de mando.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

RELACIÓN CON CLIENTES
Las posibles comunicaciones pueden consistir en solicitudes de información técnica o sobre el estado de las ofertas o trabajos, contactos comerciales, reconocimientos, encuestas de satisfacción y propuestas de mejora o reclamaciones.
Una vez recibida la comunicación, administración responde a ella por el medio adecuado o bien la deriva a la persona/departamento vinculados a la comunicación. La comunicación debe registrarse, siguiendo los procedimientos respectivos, en los siguientes casos, ofertas a emitir/revisar, reconocimientos, encuestas, y reclamaciones o propuestas de mejora.
Las encuestas de satisfacción recibidas se pasan en primera instancia al responsable del departamento afectado para una primera valoración en el formato que debe contrastarse con la valoración del año anterior en el mismo formato, si ésta existe. El informe de satisfacción resultante se envía a Gestión de la Calidad, quien confirma la adecuación y lo facilita al comité de calidad para su revisión en reunión de revisión del sistema.

Anualmente, el comité de calidad fija unos objetivos de satisfacción para todos o cada uno de los procesos productivos teniendo en cuenta los resultados del último informe (registrados en el formato). Cada departamento emisor de encuestas registra esos objetivos valiéndose del formato y los envía a GC para su archivo en la red.
Las personas responsables de cada departamento productivo hace llegar las encuestas de satisfacción a un mínimo del 50% de los clientes existentes en cada año y por diferentes vías: email, anexas en factura, personalmente.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y su implantación

12.1. Información adicional

Los responsables de cada proceso son responsables también de identificar por sí mismos cualquier posible o existente no conformidad u oportunidad de mejora, así como de iniciar su gestión si ésta es identificada por personal a cargo o mediante reclamación externa (clientes, proveedores, entorno social). Una vez identificada el responsable de proceso abre un registro completando la fecha y el primer apartado (descripción). Si se trata de una incidencia o de una no conformidad para cuya solución no es necesario alterar ningún aspecto del sistema de gestión y no se requiere planificación específica, el responsable del proceso rellena el segundo apartado, solución aplicada y envía el registro a GC. Si se trata de cualquier tipo de reclamación (formulada por instancias externas) o bien de una oportunidad de mejora o no conformidad que necesita planificación específica para su resolución/prevención, el responsable del proceso completa los apartados: análisis de la causa, acción a aplicar, responsables y seguimiento y envía el registro a GC.
El responsable de calidad numera el registro (dos primeros dígitos para el año en curso / otros dos dígitos para el número de orden) y lo integra en el sistema, asegurándose de que la incidencia ha sido adecuadamente solucionada o que se han planificado las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias y registrándole. De no ser así, se replanifica la acción en conjunción con el responsable de implementación de la acción
GC informa en las reuniones del comité de calidad de las acciones implementadas con el fin de establecer nuevas oportunidades de acción en el resto de procesos. GC asegura también que se ha dado una respuesta adecuada a las personas que han formulado una reclamación.

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?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

En base a las necesidades de los clientes se investigan las posibles mejoras a introducir en el producto. Esas mejoras, se extrapolan a productos similares.

Calidad de los productos y servicios

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

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.

14.1. Información adicional

Para la ejecución con éxito de este proyecto es imprescindible el trabajo coordinado entre las jefaturas de producción de la empresa y el equipo social, guiadas por la política de gestión establecida y dirigida por gerencia. Un equilibrio entre la parte productiva y la parte social asegura la buena gestión de nuestra empresa, que se apoya directamente sobre la responsabilidad social tanto en su vertiente externa como interna. Como impacto externo, nuestro compromiso con la calidad del servicio y la innovación y mejora continua promueve la sostenibilidad económica y, con ella, la propia sostenibilidad de una sociedad auténticamente inclusiva. Internamente, el compromiso con una gestión socialmente responsable de las personas que trabajan para nuestra empresa genera y promueve la calidad del ambiente laboral y la calidad de vida.
En la prestación de los servicios entendemos que las personas son el capital más valioso de la organización, por tratarse de una organización que favorece y ofrece trabajo a personas con dificultades de incorporación a mercado laboral, y porque todo el equipo humano, aún sin proponérselo transmite a proveedores, clientela y a sus relaciones en general, tanto internas como externas, la confianza que proporciona el saberse integrado en una estructura semejante.

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

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

15.1. Información adicional

Se remite una encuesta de satisfacción al cliente y se facilita un mail para posibles incidencias que puedan surgir.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

16.1. Información adicional

Nuestro sistema contempla trazabilidad documental en todos los productos. La información detallada de cada producto o servicio se puede encontrar en la página web y se explicita en cada uno de los presupuestos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

17.1. Información adicional

Conseguir un ambiente humano y físico positivo y motivador sigue siendo objetivo principal de Arapack en su gestión diaria. Así, realizamos de forma anual una encuesta de Satisfacción Laboral, que se entrega a todo el personal. Es una encuesta anónima, garantizando así la confidencialidad y autenticidad de las respuestas, y su cumplimentación es voluntaria. Se realiza una devolución de resultados con las propuestas de mejora. La última encuesta que se realizó el pasado noviembre de 2022. El nivel de participación fue del 72%.. El grado de satisfacción alcanzado fue del 64,47%. Como en el año anterior se tabularon las encuestas por sexo, analizando posteriormente los datos para evaluar la influencia de los factores dependiendo de si se es hombre o mujer. Como todos los años, se realizó la devolución de resultados en una microharla y a través de los tablones de anuncios.
Otro instrumento utilizado para tener una retroalimentación de las personas trabajadoras han sido las entrevistas individuales
También se cuenta con una dirección de correo electrónico y un buzón de sugerencias como canales de comunicación de expectativas y mejoras para las personas trabajadoras.

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)?

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

18.1. Información adicional.

En Arapack hemos realizado la adaptación de nuestro plan a la nueva legislación, con esta nueva adaptación nuestro plan contempla medidas en torno a 10 áreas:
1.- selección y contratación
2.- formación
3.- promoción profesional
4.- política retributiva
5.- infrarrepresentación femenina
6.- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7.- prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
8.- salud laboral
9.- comunicación inclusiva
10.- cultura organizacional
Así mantenemos y renovamos nuestro compromiso con (un trato igualitario y equitativo) la no discriminación entre las personas a la vez que trabajan desde y por la singularidad de cada una de ellas, consolidando la igualdad de género y diversidad, de manera trasversal,

en todas las acciones de la empresa.
El plan recoge acciones que ya venimos aplicando como son::
-Solicitud a las entidades en todos los procesos de selección de candidaturas de mujeres.
-Adopción de medidas de conciliación de vida personal y laboral de forma individualizada
-Edición de folletos de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación
-Difusión de noticias y actividades organizadas en la ciudad en torno a la igualdad y no discriminación
-Divulgación del manual de ayuda para lenguaje no sexista y para el lenguaje inclusivo
- Establecido un protocolo de prevención del acoso por razones de género en el puesto de trabajo
-Se potencia la formación y desarrollo de competencias profesionales tradicionalmente vetadas a las mujeres y a personas con diversidad funcional
-Se fomenta el empoderamiento, la seguridad y autoestima de la mujer y de la personas con diversidad funcional como parte de sus itinerarios laborales personales
E incluye nuevas acciones detectadas como área de mejora en el diagnóstico.
En el plan se han marcado indicadores de evaluación de su aplicación, que se han añadido a los ya disponibles en el cuadro de mando. .En nuestro cuadro de mando se dispone de indicadores para el seguimiento de estas acciones.

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?

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

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

Reducciones de jornada, flexibilidad de horario, permisos no retribuidos para cuidado de ascendentes y descendentes, permisos retribuidos para acompañar al médico, asistir a tutorías infantiles y acompañamiento a mayores, aplazamiento o acumulación de vacaciones. Con la implantación de estas medidas se ha conseguido reducir el porcentaje de absentismo laboral.

Formación y desarrollo profesional

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

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

20.1. Información adicional.

Nuestro sistema de gestión por competencias, cuyo objetivo es la mejora de la capacitación profesional estable diferentes tipos de acciones formativa: atendiendo a cuatro aspectos básicos:

los intereses e inquietudes de los y las trabajadoras, manifestados a través de la encuesta de formación y de las reuniones individuales.
sus potencialidades para encontrar empleo en mercado laboral ordinario.
las necesidades de la empresa de renovarse y adecuarse a los cambios
el resultado de la evaluación anual de competencias

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

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

21.1. Información adicional.

El itinerario de inserción es nuestra principal herramienta de trabajo con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, quedando el desarrollo de competencias establecido en todas las fases: desde el proceso de selección con aplicación de criterios que ayudan a determinar que candidaturas tienen posibilidades de incorporación a mercado ordinario, el proceso de adaptación donde se diagnostican niveles de competencias y se perfilan los primeros objetivos, la fase de seguimiento donde se apoya la capacitación profesional a través de la medición y la mejora de competencias profesionales y por último la fase de incorporación a mercado ordinario. Las acciones a realizar dentro de este itinerario se establecen en un proceso personalizado de orientación, formación, capacitación y acompañamiento con el objetivo final de la incorporación laboral en empresa ordinaria. La evaluación es de carácter anual, comunicando trimestralmente los avances y las áreas de mejora que se detectan.

Seguridad y Salud

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

Se dispone de un Plan de Empresa 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, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. Información adicional.

La finalidad de la Política de seguridad y salud laboral es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable. Los fundamentos para el logro de nuestro objetivo se basan en:
a) Respetar los pilares básicos del concepto de seguridad y salud laboral: 1. La seguridad de trabajadores/as debe prevalecer siempre. Todos los accidentes deben ser evitados, destinándose para ello los recursos necesarios. 2. La mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de la prevención de riesgos laborales.
b) Asegurar la completa integración de los principios de seguridad y salud laboral en el sistema de gestión de la empresa.
c) Desarrollar e implantar un sistema global de seguridad y salud laboral basado en estándares,
1. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que la dirección, técnicos, mandos y trabajadores/as asuman sus responsabilidades.
2. La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.

3. La adecuación entre trabajador/a su puesto a través de la vigilancia de la salud y la formación.
4. Un mecanismo de evaluación para identificar posibles desviaciones e implantar mejoras.
5. Exigir el respeto de las normas de seguridad a las empresas contratistas

Desde octubre de 2015 Arapack se suma al compromiso con la Salud laboral de sus trabajadoras y trabajadores, en 2020 se adhiere a la Declaración de Luxemburgo y en 2021 entra a formar parte de la Red Aragonesa de Empresas Saludables.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿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.

23.1. Información adicional.

Arapack pertenece al mercado social de Aragón y las compras se realizan bajo criterios sociales y medio ambientales intentando provocar el menor impacto posible en el medio ambiente, eligiendo en primera opción el mercado de economía social local, y respetando los derechos laborales de las personas implicadas en el proceso de producción, transporte y comercialización.

Para ello nuestro procedimiento de compras se guía bajo los criterios básicos para ejercer un consumo responsable dictados por la economía solidaria:

1.- reutilizamos y reparamos antes que consumir
2.- buscamos la transparencia en la información del producto
3.- respetamos la sostenibilidad medio ambiental
4.- respetamos los derechos laborales de las personas implicadas en el proceso productivo
5.- realizamos un uso responsable de los bienes

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

24.1. Información adicional.

Nuestro sistema de calidad basado en la norma ISO 9001 contempla un procedimiento de evaluación de proveedores que avala la elección de los mismos con criterios de sostenibilidad y economía social y solidaria. Este procedimiento afecta a todos los proveedores o subcontratistas que suministran productos o servicios.

Anualmente, se realiza una evaluación de proveedores por parte de Gerencia y

Administración en la que se aprueban las nuevas proveedoras que cumplan por primera vez los requisitos. Entre las proveedoras ya aprobadas se reevalúan aquellas con las que se hayan registrado no conformidades desde la última evaluación.
Las entidades proveedoras pertenecientes a economía social o tercer sector, entran directamente en el listado como proveedoras homologadas.

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?

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

25.1. Información adicional.

Denominamos entidades colaboradoras a aquellas organizaciones cuyo objetivo es la búsqueda de empleo para sus colectivos. Antes de cualquier solicitud de candidatos/as, se mantiene un primer contacto de presentación donde se explica quienes somos y que perfiles profesionales solicitamos más, así como el procedimiento que seguimos tanto para la selección como para la inserción de los trabajadores y trabajadoras.
A las entidades colaboradoras se les remite, vía mail, una ficha donde se recogen las características del puesto vacante, las condiciones laborales, la capacitación necesaria, y las actitudes y aptitudes requeridas a los candidatos/as. A lo largo de todo el proceso de selección, se informa puntualmente a las diferentes entidades de los resultados de sus candidaturas, mediante una ficha que recoge todos aquellos datos que las entidades necesitan para sus expedientes de inserción.
Cuando se selecciona a la persona, el seguimiento se institucionaliza, ya que el trabajo del primer año es conjunto.
Con las entidades colaboradoras también se mantiene el contacto periódico para los seguimientos de las personas pertenecientes a colectivos de inserción. Los contactos telefónicos y vía mail y las reuniones de coordinación son las dos herramientas utilizadas.
Además de esta coordinación participamos en las siguientes actividades proyectos:
Feria del mercado social de Aragón
Foros de visibilización de la discapacidad

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?

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

26.1. Información adicional.

Nuestra estructura organizativa se construye bajo el objetivo de localizar a la persona en el centro de su actividad, ofreciendo un medio de integración socio laboral, a través de un trabajo digno, buen ambiente laboral, seguridad y estabilidad.

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?

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

27.1. Información adicional

Los diferentes canales de participación que se ponen a disposición de las personas trabajadoras son los siguientes:
- Encuesta de satisfacción de personal
-Buzón de sugerencias
- Mail
-Asamblea anual
-Reuniones/consultas individuales
- Reuniones de equipo

El equipo social y la dirección de la empresa difunde informaciones de interés de manera periódica sobre la empresa, formación, empleo, actividades de ocio, etc,:
- Tablón informativo
- Folletos divulgativos
-Web

Los grupos de interés disponen del resultado del balance social anual en la web del Mercado Social de Aragón.

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?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan

28.1. Información adicional

Tenemos un plan de comunicación aprobado, donde en el área de comunicación externa se establecen medios para comunicar nuestras actividades en materia social como son la web, redes sociales, participación en foros, la memoria anual, visitas, comunicación con medios, ...
Anualmente participamos en actos divulgativos de la inserción laboral en institutos, universidad y foros sociales. Estos quedan recogidos en nuestro cuadro de mando para su posterior evaluación.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- 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.

29.1. Información adicional.

En Arapack mantenemos nuestro compromiso con el Medioambiente y disponemos de una política de sostenibilidad medioambiental, que se concreta en varias acciones transversales y de sensibilización:
-Minimización de los efectos producidos como consecuencia de nuestra actividad
-Eficiencia energética
-Formación e información a todo el personal
-Participación activa en redes de la economía social y consumo responsable
- Celebración del Día mundial del medio ambiente con el conjunto de personas trabajadoras.

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?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

30.1. Información adicional.

Se ha elaborado una política de sostenibilidad ambiental y se ha dado a conocer tanto a la plantilla como a los diferentes grupos de interés. Anualmente celebramos el Día mundial de Medio Ambiente con diseño y exposición de cartelería informativa para sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras, Se ha realizado un folleto divulgativo sobre el cuidado del medio ambiente que se ha distribuido entre la plantilla y se entrega en las reuniones de acogida de las nuevas personas trabajadoras.

Economía circular

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

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

31.1. Información adicional

En Arapack estamos trabajando para pasar de un modelo producción lineal a uno circular para ser más sostenibles, intentamos que los recursos se mantengan en la Economía circular el mayor tiempo posible, promoviendo que los residuos que generamos puedan servir de materia prima para otras industrias.

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?

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

32.1. Información adicional

A través de los canales de comunicación internos de la empresa, se difunden las diferentes acciones realizadas. El manual de bienvenida recoge nuestro compromiso con el medio ambiente, los tablones de anuncios y material divulgativo específico recoge las acciones concretas.

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)

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

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?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestro Itinerario Socio Laboral.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Sistematizar las acciones de política medio ambiental.

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?

Si

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.