

Arapack S.L.

# Memoria Responsabilidad Social de Aragón 2022



## Contenido

Memoria Responsabilidad Social de Aragón.....	0
<b>Criterio 1. Aspectos Generales</b> .....	3
C1.1. Declaración del responsable de la organización.....	3
C1.2. Presentación de la organización .....	4
C1.3. Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales .....	5
C1.4. Análisis de materialidad .....	16
C1.5. Participación de los grupos de interés.....	18
C1.6. Gobierno de la organización .....	19
C1.7. Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación.....	20
<b>Criterio 2. Clientes</b> .....	25
C2.1. Satisfacción de Cliente .....	25
C2.2. Innovación en los productos y servicios .....	25
C2.3. Calidad del servicio.....	27
<b>Criterio 3. Personas</b> .....	28
C3.1. Satisfacción de las personas empleadas.....	32
C3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	34
C3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	35
C3.4. Formación y fomento de la empleabilidad .....	36
C3.5. Seguridad y salud .....	38
<b>Criterio 4. Proveedores</b> .....	39
C4.1. Compras responsables e interacción con los proveedores .....	39
C4.2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores.....	40
<b>Criterio 5. Social</b> .....	42
C5.1. Impacto social y alineación de proyectos sociales con la estrategia.....	42
C5.2. Transparencia Con el entorno.....	43

C5.3. Canales de Comunicación.....	46
<b>Criterio 6. Medioambiente.....</b>	<b>49</b>
C6.1. Impacto ambiental,Estrategia frente al Cambio Climático y Gestión Ambiental .....	49
C6.2. Comunicación Ambiental .....	51

## Criterio 1. Aspectos Generales

### C1.1. Declaración del responsable de la organización

Arapack SL nace, crece y evoluciona con el objetivo claro de generar oportunidades laborales para aquellas personas que lo tienen más difícil. En este camino, hemos trabajado, y seguimos haciéndolo, en conseguir ser motor de cambio social, en contribuir a la transformación de la sociedad hacia la equidad y la justicia social, mostrando día a día la riqueza de la diversidad y haciendo de ella una fuente de aprendizaje continuo.

No todo vale en esta ruta, la **transparencia**, la **sostenibilidad**, el cuidado del **medio ambiente**, el fomento de la **economía local**, la **cooperación**, el **consumo responsable**, el **justo beneficio** y la **satisfacción de las necesidades de las personas**, guían nuestro trayecto en contribuir a crear una sociedad más justa, más accesible, más respetuosa con la diferencia.

Nuestro compromiso con la responsabilidad social está en nuestro ADN, apoyamos nuestra gestión empresarial en ella, poniendo en el centro de la toma de decisiones a la persona y la satisfacción de sus necesidades y promoviendo la mejora de la calidad de vida.

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 nuestra empresa. Nuestro compromiso con la calidad de nuestros productos y servicios, nuestro trabajo por dotar de valor en el mercado a nuestra empresa, se derivan así de un compromiso mayor: integrar en la sociedad el valor de todas las personas.

El año 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 para quien lo tiene más difícil. 25 años creando futuro.

Si hemos de destacar algunas de las acciones concretas impulsadas en este último año, nos centraremos en 3, aunque a través de las siguientes páginas se describen y desarrollan nuestros compromisos concretos materializados en acciones y los resultados e impactos generados.

2022 arrancó con nuevas incorporaciones en el equipo técnico, nuevas incorporaciones que han contribuido a una mayor especialización y a dar una respuesta más adecuada a las partes implicadas. Se han redistribuido las funciones y tareas en alguna de nuestras secciones productivas, planificando y ejecutando acciones de mejora dentro de la metodología Lean y las 5s. Esta reorganización de la

estructura asegura una atención más individualizada, si cabe, a cada una de las personas que integran la plantilla; al mismo tiempo que avala una respuesta altamente competitiva con las empresas clientes.

Arapack ha adaptado su plan de igualdad a la nueva normativa, lo que ha supuesto detectar áreas de mejora en la divulgación de la igualdad entre mujeres y hombres y volver a definir estrategias y “modos” con el objetivo de sensibilizar a las personas que formamos parte de esta empresa

Se ha mantenido el compromiso con la salud y seguridad laboral como miembros de la Red Aragonesa de Empresas Saludables, perseverando 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.

## C1.2. Presentación de la organización

Arapack S.L. comienza su andadura como empresa hace 25 años, recibiendo la calificación como Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro el 1 de abril de 2009. Su objeto social es *“la inserción social y laboral de personas excluidas o con dificultades para dicha inserción mediante la impulsión de actividades empresariales que permitan la ubicación social y laboral de dichas personas”*, estableciéndose como actividades propias de Arapack, entre otras:

- La transformación y venta de toda clase de materias y productos plásticos.
- La manipulación, montaje y envasado de todo tipo de productos comerciales e industriales.
- La fabricación, comercialización y/o distribución de palets, cajones, jaulas, tablas, cajas y otros materiales de embalaje en general.
- Limpieza industrial, mantenimiento y jardinería.

Arapack está participado por Fundación Integración y Empleo y Fundación Picarral teniendo su domicilio social en Polígono Industrial Alcalde Caballero, en la C/ Monasterio de las Huelgas 23, nave 3, 50.014 de Zaragoza

### Objetivos

- **Implicación activa de todo el personal de Arapack** en la puesta en marcha y elaboración de los diferentes trabajos, ya sean nuevos proyectos o trabajos ya consolidados.
- **Mejorar día a día nuestra producción**, incentivando a toda la plantilla en las buenas prácticas de trabajo y formándoles en el manejo de herramientas y maquinaria.
- **Satisfacción de las necesidades de nuestra clientela**, buscando la eficacia y el buen hacer a la hora de realizar nuestro trabajo.
- **Plazos de entrega y precios muy competitivos** para cumplir con las condiciones cada vez más exigentes del **mercado del packaging**.

Intentamos por tanto cubrir un doble objetivo, por un lado, un objetivo mercantil, aportando riqueza con nuestro trabajo a la sociedad aragonesa y por otro lado un objetivo social, siendo, junto con las otras Empresas de Economía Social, referentes a la hora de romper con la exclusión social que significa la falta de trabajo para ciertos colectivos.



### C1.3. Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

Desde una visión global e integradora en Arapack S.L., a través de nuestro sistema de gestión de la calidad trabajamos la estrategia, mediante los análisis DAFO y PESTEL, gracias al estudio de los resultados obtenidos, logramos las líneas estratégicas a seguir.

Durante el año 2022, estábamos de celebración, era nuestro 25 aniversario. Es por ello, que uno de los objetivos estratégicos dentro del Plan, era comunicarlo, para visibilizarlo entre nuestros grupos de interés y la ciudadanía. De poner de relieve nuestra trayectoria poniendo en valor el compromiso social.



Celebración de un acto de aniversario, al que acudieron más de 300 personas de todas nuestras partes interesadas. Se realizó una entrega de reconocimientos a una empresa cliente, a una entidad social y a toda la plantilla.



En el evento se favoreció la participación de toda la plantilla, reconociendo su desempeño profesional con la entrega de premios, pero también con un papel protagonista como auxiliares de evento: recepción de personas invitadas y apoyo en escenario.



**Apariciones en prensa** [aragondigital.es](http://aragondigital.es)

## Las empresas aragonesas Mapiser y Arapack, referentes en inclusión, celebran su 25 aniversario



## Comidas con empresas clientes y entidades sociales

## Brindis virtual



Otro objetivo del 2022, era valorar nuevas necesidades y expectativas de los grupos de interés, mejorando el modelo para obtener la información relacionada con la satisfacción.

Dentro del objetivo estratégico, se encuentra el conseguir bienestar laboral de la plantilla, a través de mejorar el absentismo, reducir los accidentes, visibilizar el sello de empresa saludable y aumentar el grado de satisfacción de la plantilla.

A través de aplicar metodologías Lean, mejorar en los recursos y asegurando la seguridad y la eficiencia, se trabajó en disponer de un plan de mejora constante con todo el equipo central implicado para poderlo trasladar en la mejora diaria de la plantilla.

Debido a la naturaleza y cultura de Arapack S.L., nos marcamos un importante objetivo, el cual fue adaptar los puestos a las capacidades de las personas trabajadora.

Nuestro Plan estratégico finalizará en 2023, por lo que los resultados se trasladarán al finalizar el año 2023.

Actualmente, contamos con el sello de ISO9001:2015, cuyo alcance se aplica en los siguientes ámbitos de aplicación:

- Fabricación y distribución de envases y embalajes

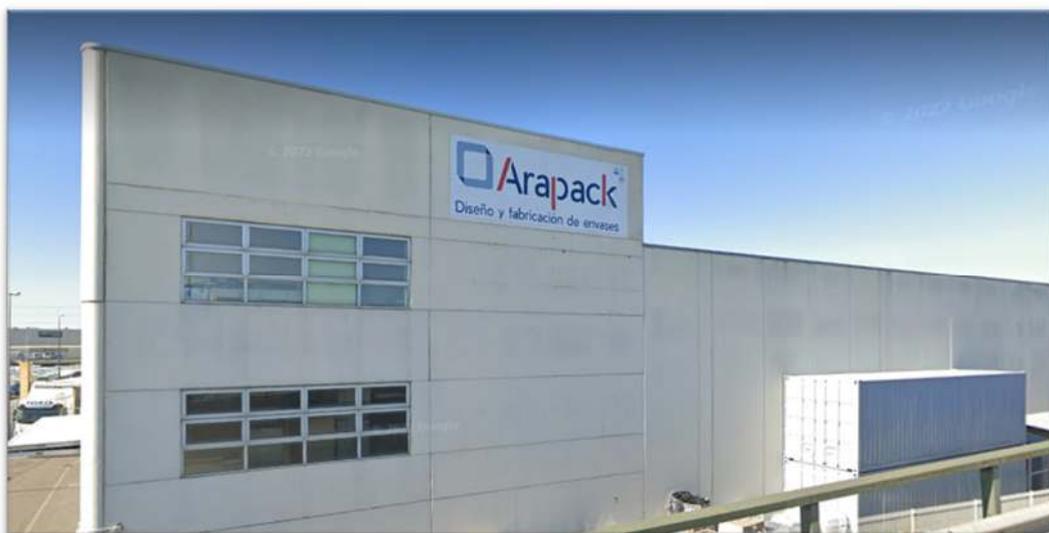
- Termoconformados.
- Fabricación de embalajes de madera.
- Manipulación y envasado de productos semielaborados.
- Servicios de limpieza.
- Inserción Social y laboral.

## MISIÓN, VALORES y VISIÓN

### Misión

El **centro especial de empleo Arapack** tiene como *misión sustentar una estructura empresarial innovadora, dinámica, competitiva y rentable, capaz de generar empleo estable y cualificado para personas que, en un momento determinado de sus vidas, se encuentran con dificultades de acceso al empleo.* Para que esta misión se materialice, Arapack:

- Ofrece a su equipo humano un **medio de capacitación laboral y social a través de unas condiciones de trabajo estables y dignas**, con un buen ambiente laboral
- Introduce en el ámbito de la inserción **objetivos y prácticas de calidad en la gestión** propias de los modelos de excelencia empresarial
- **Promueve alianzas estratégicas con otros agentes de desarrollo social y empresarial** y presta atención a la satisfacción de sus expectativas
- Cuenta con un **personal técnico altamente cualificado** y se encuentra en la vanguardia de la utilización de las nuevas tecnologías de la información en sus procesos organizativos y productivos



## Valores

La política de gestión de Arapack, compartida por todas las personas que componen la organización, y con una trayectoria de 25 años, se fundamenta en los siguientes valores:

### Responsabilidad social

Alineada con la misión y razón de ser de la empresa, la orientación a las personas y el entorno es un principio troncal en la organización.

### Sostenibilidad

Como garantía de permanencia de nuestro proyecto en el largo plazo y de equilibrio entre el rendimiento económico, el social y el medio ambiental.

### Calidad

Único camino en la ejecución de los diferentes procesos de la empresa y, canal de aprendizaje y mejora constante en la gestión y realización de nuestro trabajo.

### Innovación

Superando la forma en la que desempeñamos nuestras actividades productivas y sociales, nos situamos en la búsqueda continua de la mejora de los procesos tanto en eficacia y como en eficiencia.

### Dinamismo

Atendiendo las necesidades y expectativas de las partes implicadas con celeridad, y destinando medios y recursos para tratar de llegar a cubrirlas en el menor tiempo posible.

## Visión

**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 inclusión laboral, a través de la realización de productos y/o servicios: la rentabilidad económica y la rentabilidad social. Devolvemos a la sociedad y al entorno, un capital humano más rico, mediante la consecución del máximo grado posible de capacitación laboral de las personas que trabajan en nuestras empresas. Nuestro compromiso con la calidad de nuestros productos y servicios, creando y aportando valor en el mercado que nos desarrollamos, se derivan así de un compromiso mayor: integrar en la sociedad el valor de todas las personas.



La **actividad económica** es la siguiente:

Fabricación de envases por termo-conformado:

Es un término genérico para la fabricación de elementos plásticos, los cuales se elaboran mediante un sistema de moldeo por vacío. A partir de láminas de plástico, que vienen en forma de bobinas, se calientan hasta su momento elástico óptimo y mediante una depresión y/o sobrepresión se conforma a la morfología del molde.



Una vez ha perdido temperatura la pieza se troquea, apila y embala según criterio del cliente. La fabricación de piezas se realiza principalmente en PET, PVC ó PS en diferentes grosores, colores, etc.

También se dispone de una máquina para el cierre de envases por alta frecuencia.



Este método se utiliza para soldar plástico, concretamente PET y PVC. Previamente se han preparado unos vacíos, en los cuales se coloca el producto a emblistar. Mediante un sistema de ultrasónicos y presión el plástico previo a la colocación de los dorsos ó láminas lisas de forma que se selle plástico de la burbuja con el dorso. Debido al calentamiento de las placas; al prensar el plástico, ya se corta directamente por un sistema de cuchillas, saliendo las piezas preparadas para su embalaje final.

## Manipulados industriales



Realización de manipulados, de todas aquellas partes colaterales, anteriores o posteriores de los procesos principales de nuestros clientes y que son las fases más intensivas en mano de obra. Realizamos encajados, embolsados, ensobrados, .... Dentro de esta sección también efectuamos la revisión de criterios de calidad de piezas de automoción.

## Elaboración de embalajes de madera:



Fabricamos, comercializamos y/o distribuimos palets, cajones, jaulas, tablas y cajas. Para poder ofrecer un servicio integral de embalaje a nuestros clientes, además de nuestros productos, comercializamos productos o servicios de embalaje que, si bien podemos o no fabricar directamente, nos permiten ofrecer soluciones globales a nuestros clientes incorporando a nuestra cartera de productos aquellos que compramos a terceros.

## Otros servicios:

Colaterales como son el triturado de materiales de plástico, gestión de materiales, limpieza de cadenas de producción, manipulados, montajes y embalado en cliente, transporte de materiales y otras que, de manera auxiliar, están relacionadas con las actividades principales descritas.



A lo largo de 2022 Arapack tuvo una media de 70,81 personas en la plantilla, de las que el 76% tenían un certificado de discapacidad. A 31 de diciembre la plantilla estaba compuesta por 77 personas, de las que el 92% tenían certificado de discapacidad.

	Año 2022		Año 2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Contrato indefinido</b>	22	11	19	10
<b>Contrato temporal</b>	25	19	22	23

Desde el 2020, tenemos un **Plan de igualdad**, pero desde el 2017, ya contábamos con una **POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** en Arapack.

Arapack apuesta de manera comprometida por (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.

Para ello pone en marcha diferentes acciones en el ámbito de su competencia:

- Elaboración de manuales y difusión de información de sensibilización:
- Manual de Buenas Prácticas de comunicación y lenguaje no sexista
- Manual de lenguaje inclusivo
- Campañas 8 de marzo
- Campañas contra la violencia machista



Ambiente laboral libre de acoso. Contamos con un protocolo para los casos en que alguna persona pueda estar siendo acosada por razón de género, que se hace extensivo a cualquier tipo de acoso en el trabajo.



Conciliación vida personal y laboral. Se facilita la atención y cuidado a la familia con permisos no retribuidos, adaptación y flexibilidad horaria, asesoramiento en ayudas y prestaciones, apoyos en trámites y documentación, etc

Facilitar recursos internos y externos de conciliación: informar con nómina de medidas aprobadas. Entregar resumen de las medidas disfrutadas por cada persona

Acceso al empleo, potenciamos que las entidades colaboradoras nos deriven candidaturas de mujeres en todos los procesos de selección



Se potencia la formación y desarrollo de competencias profesionales tradicionalmente vetadas a las mujeres.

Igualdad de participación en todos los ámbitos de la empresa

Igualdad de oportunidades para la promoción a puestos de responsabilidad

Igualdad salarial

Adaptación del puesto de trabajo a las capacidades de las personas

Se fomenta el empoderamiento, la seguridad y autoestima de la mujer como parte de sus itinerarios laborales personales

### **Nuestra POLITICA DE CALIDAD**

El órgano de gobierno de Arapack establece la siguiente **Política de Gestión, la comunica, se asegura de su entendimiento y la declara de obligado cumplimiento para toda la organización.** La Dirección desea que Arapack sea referente en inclusión laboral de personas con certificado de discapacidad, por ello es consciente de la necesidad de aplicar sistemas de gestión avanzados y eficientes, basados principalmente en modelos de excelencia y responsabilidad social empresarial, cumpliendo los requisitos de la norma vigente ISO 9001 y analizando, evaluando y adaptando a su realidad cambiante los objetivos y resultados de su sistema de gestión.

La gestión de nuestra empresa se apoya directamente sobre la **responsabilidad social tanto en su vertiente externa como interna.** Como impacto externo, nuestro **compromiso con la calidad del servicio,**

la innovación y mejora continua, promueve la eficiencia y equilibrio económico de Arapack 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.

La Política de Arapack se concreta en los siguientes principios y compromisos, que planifica y evalúa de forma sistemática:

- **Conocer y responder de forma eficiente a las necesidades y expectativas de la clientela** que solicita nuestros productos o servicios; y de las entidades promotoras y colaboradoras; satisfacer sus propuestas de mejora y garantizar los requisitos legales y normativos apropiados a cada servicio.
- **Conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización**; promover el desarrollo de la calidad, la responsabilidad y la colaboración en el puesto de trabajo.
- **Establecer planes de formación permanente** del personal para asegurar y mejorar las competencias técnicas y transversales de los diferentes perfiles profesionales.
- **Promover la inclusión social** mediante la innovación en la oferta o el diseño específico de los puestos de trabajo adecuados a las capacidades de las personas con itinerarios laborales activos. Mantener asociadas las posibilidades de mantenimiento y/o crecimiento empresarial a la creación del empleo de inclusión.
- **Promover específicamente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras** mediante la puesta en marcha y la gestión de las herramientas apropiadas. Participar activamente en redes de inclusión social con el fin de detectar nuevas necesidades y actuar sobre ellas.

#### **Nuestra POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y CONSUMO RESPONSABLE**

Arapack está comprometida con la sostenibilidad medioambiental en la idea de que más allá del cumplimiento de la legislación y de los beneficios inmediatos que busca la economía actual, este compromiso es un camino que procura un beneficio sobre todo a largo plazo y en todos los ámbitos de la existencia humana.

Arapack apuesta decididamente por fomentar y participar de un consumo responsable como herramienta que nos ayude a hacer un uso sostenible de los recursos, aumentando el consumo de recursos de naturaleza renovable. Un consumo responsable tanto de las empresas como de las personas que las integran.

Esta política se concreta en varias acciones transversales y de sensibilización:

**Minimización de los efectos producidos como consecuencia de nuestra actividad.**

Reciclaje y reutilización: Depositamos correctamente los residuos en los contenedores apropiados

Disponemos de contenedores para cada tipo de residuo y con entidades gestoras homologadas que se encargan de su retirada.

Colaboramos con una empresa de inserción dedicada al reciclaje textil tanto en recogida como en compra de segunda mano

#### **Eficiencia energética:**

Apagamos las luces cuando no son necesarias

Utilizamos las máquinas y equipos de manera eficiente

Cerramos los grifos una vez usados

**Realizamos anualmente balance del impacto** del CO2 tanto de las empresas como de las personas.

**Formación e información** a todo el personal de las empresas

#### **Participación activa en redes de la economía social y consumo responsable**

- MESCoop, Mercado Social de Aragón
- Balance Social Anual
- Feria del Mercado Social

#### **Nuestra POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

La finalidad de nuestra 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 y 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 los contratistas

### Acciones para asegurar la seguridad y salud laboral:

- ✓ Evaluaciones periódicas de puestos de trabajo
- ✓ Adaptaciones de los puestos a través de reconocimientos médicos anuales
- ✓ Evaluaciones de riesgos psicosociales y aplicación de medidas preventivas
- ✓ Programa Objetivo 0 Accidentes de trabajo
- ✓ Entrega de información de sensibilización sobre el tema

### SELLOS Y RECONOCIMIENTOS



2021. Pertenecemos a la Red Aragonesa de Empresas Saludables.



2022. Renovación del sello RSA. Obtenido por primera vez en 2016. Actualmente pendientes de la renovación para el 2023.



2022. Renovación de la Certificación en ISO 9001:2015.



2023. Obtención del sello Aragón Circular

### C1.4. Análisis de materialidad

Los ODS que consideramos estratégicos y donde podemos influir y mejorar dentro de nuestra cultura y estrategia empresarial, siempre teniendo en cuenta a las partes interesadas, la plantilla, los proveedores y los clientes son:



Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo



Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna



Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos



Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación



Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países



Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

### C1.5. Participación de los grupos de interés

En Arapack se realiza la medición y el análisis de las partes interesadas de forma sistemática y, a partir de estos resultados se desarrollan acciones de manera sistemática para mejorar de forma continua. Para ello se llevan a cabo las actividades descritas en el Documento interno de Relaciones con el Cliente, y modelo partes interesadas. Además de la satisfacción del cliente de los procesos productivos, se realiza también la medición y seguimiento de la satisfacción de las entidades colaboradoras en el Proceso de Itinerario de Inserción.

De esta forma y junto con la identificación tanto de los grupos de interés como de sus inquietudes y necesidades, al igual que se analizan las conclusiones obtenidas.

Nuestros grupos de interés:

- Fundaciones
- Consejo de administración
- Entidades colaboradoras en itinerarios sociales
- Medios de comunicación
- Personas trabajadoras y familias
- Equipo técnico
- Proveedores
- Clientes
- Entidades de trabajo en red
- Empresas colaboradoras
- Administraciones públicas

Herramientas utilizadas:

- Encuestas de satisfacción clientes
- Encuestas de satisfacción de la plantilla
- Reuniones y sus actas entre las partes interesadas
- Reclamaciones
- Felicitaciones
- Evaluación de los proveedores
- Revisión del sistema de gestión de la calidad
- Informe ambiente laboral

- Seguimiento Sirh
- Notas o artículos de prensa
- Memorias anuales
- Boletines divulgativos
- Correos informativos
- Formaciones

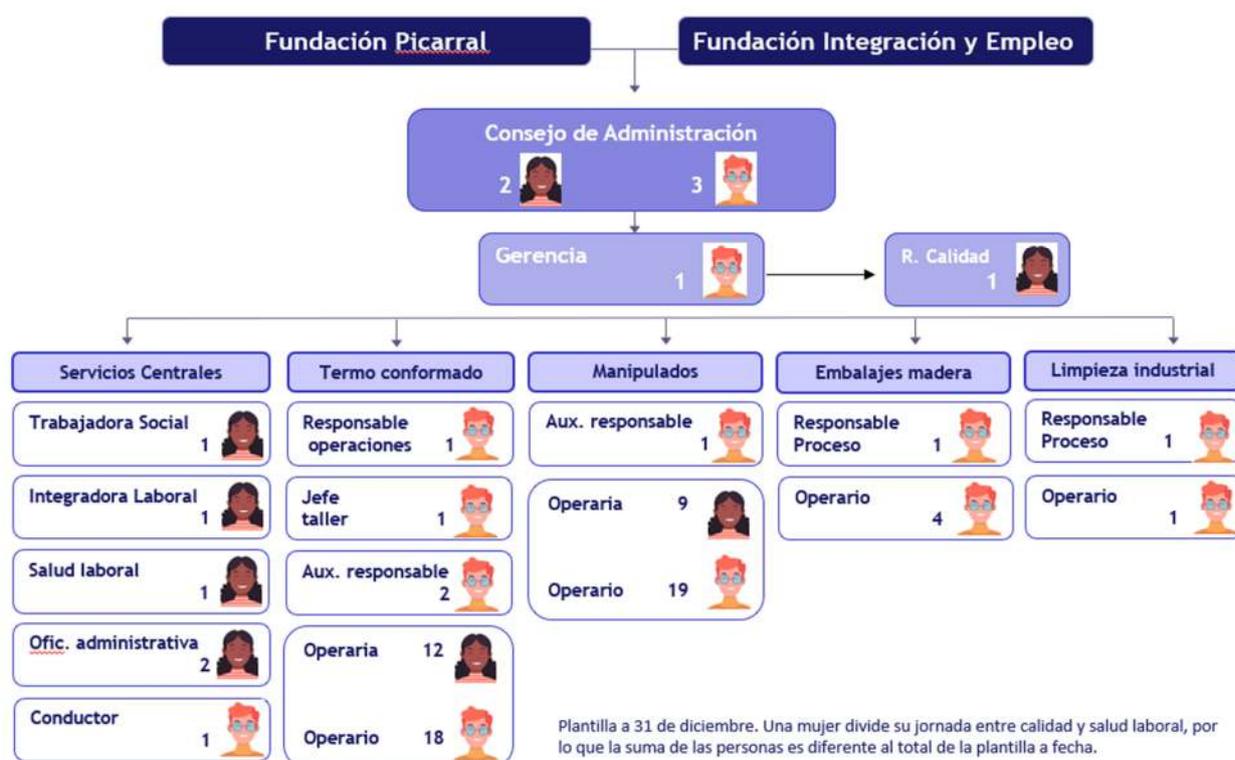
A partir de la información obtenida y su posterior análisis, trazamos la ruta a seguir con la estrategia de la organización, diseñando y planificando objetivos estratégicos que nos conducen a planes concretos que llevamos a cabo en ejercicios de tres años de duración.

Durante el año 2022, como acciones concretas se trabajó en comunicar nuestro 25 aniversario y en conseguir mediante la encuesta anual de satisfacción a entidades y personas trabajadoras las nuevas necesidades y expectativas de los grupos para poder poner en valor la información analizada.

Hacia el futuro tenemos la vista puesta en mejorar la comunicación interna, mediante la adaptación de nuestro plan a la nueva estructura.

## C1.6. Gobierno de la organización

### ORGANIGRAMA



## C1.7. Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación

Todas las acciones que realizamos se realizan de forma sistemática y conforme al Plan estratégico 2021-2023. Quedando todo registrado siguiendo los procedimientos estipulados en nuestro sistema de gestión de la calidad.

### Acciones sociales realizadas durante el año 2022

- De proyección exterior

Proyecto Kyabe en el Tchad, es un proyecto para formar en distintas materias técnicas a la ciudadanía, para que posteriormente transmitan los conocimientos adquiridos como una red. Se han suministrado ordenadores, portátiles y embalajes para garantizar que tanto estos artículos como el resto de la ayuda humanitaria llegaran a destino con garantías para su funcionamiento.

Obra social El Carmen, suministramos de manera gratuita envases alimentarios.

Ciclo de teatro solidario, participamos en el III ciclo de Teatro solidario organizado por Teatro Che y Moche, que tiene como objetivo acercar la cultura a familias en situación de vulnerabilidad social. En esta ocasión se representó la obra “el funeral”, donde la música es la principal protagonista.



Las personas trabajadoras que acudieron disfrutaron mucho del espacio y de la función, y nos proporcionó un espacio de encuentro de grupo fuera del trabajo.

- De proyección interior (todo ello en lenguaje inclusivo y no sexista)

Itinerario socio laboral y formativo de las personas trabajadoras.

Adaptación del Plan de Igualdad a la nueva normativa

Acciones de sensibilización por días mundiales

Divulgaciones adaptadas a lectura fácil.

## Acciones medioambientales realizadas durante el año 2022

Antes del 2022, ya intentábamos que nuestros residuos se convirtieran en materias primas para otros procesos productivos, recirculándolos y poniéndolos en valor frente a lo que sería un desecho en cualquier otra circunstancia.

También hemos consolidado el consumo de energía eléctrica verde, procedente de fuentes renovables al 100%.

Se comenzó a trabajar para adaptar una parte exterior de las instalaciones como parquin de bicicletas y patinetes.

Todos estos datos y muchos más quedan reflejados en la memoria que se entregó para obtener el sello de Aragón Circular en la edición 2023.

## Acciones inclusivas dentro de la organización en el 2022

Realización de acciones de sensibilización para toda la plantilla sobre el uso de lenguaje inclusivo



- Campaña Mujeres que han hecho historia
- Noviembre, mes de la no violencia contra las mujeres. Durante todo el mes realizamos acciones de sensibilización a través de charlas, noticias, exposición de datos y dinámicas



- 8 de marzo, Nos sumamos para conmemorar el día de las mujeres compartiendo la campaña del Ayuntamiento de Zaragoza con el lema "Por mí y por todas mis compañeras"



Te invitamos a ponerte algo morado en la jornada del día 8M, como forma de reivindicar la igualdad real entre mujeres y hombres en Mapiser y Arapack.



Acciones de sensibilización y divulgación de la diversidad como forma de enriquecimiento personal y aprendizaje.

#### Acciones orientadas a Salud laboral

- Campaña Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2022, el 28 de abril 2022.
- Hemos mantenido las acciones derivadas del estudio realizado en 2020 sobre salud laboral desde la perspectiva de género:
  - Difusión de los datos a través de los tablones y del Boletín Anual
  - Incluir la perspectiva de género en las investigaciones de accidentes.
  - Incluir en la ficha registro de investigación accidentes un apartado específico “Perspectiva de Género”



Campañas trimestrales sobre orden y limpieza, riesgos ergonómicos, estrés térmico y seguridad en el uso de carretillas.

**El exceso de calor en el cuerpo afecta a la salud, lo que puede manifestarse de distintas maneras:**

Alteraciones y/o enfermedades relacionadas con el calor, como las siguientes:

- Erupciones cutáneas (sarpullidos).
- Edema (hinchazón en tobillos, pies).
- Calambres.
- Agotamiento.
- Pérdida de conciencia (síncope).
- Golpe de calor.

Pueden generar malhumor, cansancio, carácter irritable, sensibilidad.

Deshidratación grave.

Agravamiento de afecciones previas (pulmonares crónicas, las afecciones cardíacas, los trastornos renales y las enfermedades psiquiátricas).

**Recuerda. ¿Qué se debe hacer ante un golpe de calor?**

**Avisar al encargado de turno.**

Llamar a Urgencias para su traslado urgente a un hospital. Sin atención médica urgente, un golpe de calor puede ser fatal.

Mientras se espera, interrumpir la exposición y aplicar medidas para bajar la temperatura corporal (por ejemplo, paños de agua fría) y trasladar a la persona a un lugar fresco y oscuro.

Las posibilidades de supervivencia aumentan con la rapidez de la intervención.

**ESTRÉS TÉRMICO POR ALTAS TEMPERATURAS.**

Se mantuvieron y actualizaron los protocolos de prevención Covid.



A partir del día 28/06/22, **si puedes respetar la distancia de seguridad**, te podrás quitar la mascarilla.



**¡¡¡PERO!!!**



1. Si **NO** se puede **respetar el METRO 1,5** de seguridad.
2. O si tienes **síntomas de COVID, Gripe, resfriado, gastroenteritis.**

**Deberás usar una mascarilla FFP2**, por favor ten una en la taquilla de emergencia.

Campañas con cartelería, formación y seguimiento individual, por el uso de Epis en el puesto de trabajo

**:Manipulados**

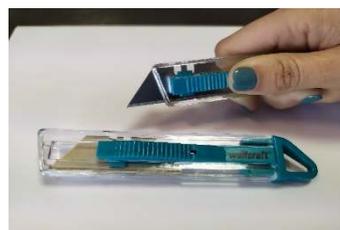
Quando utilices el cúter acuérdate de ponerte los guantes de seguridad, para evitar cortes.

Solo utilizamos cúter de seguridad.

*¡Recuerdal!*



**ES OBLIGATORIO EL USO DE CALZADO DE SEGURIDAD**



Seguimos perteneciendo a la Red aragonesa de empresas saludables.

Y lanzamos un boletín de salud trimestralmente para toda la plantilla donde se abordan temas divulgativos de la salud.

### **Asamblea anual y vermouth de fin de año**

Hemos vuelto a recuperar la asamblea anual general tras eliminarse las restricciones por el Covid. Desde Gerencia se realizó una valoración del año, se informó de los objetivos para el año 2023, se respondieron dudas y se recogieron propuestas.



## Criterio 2. Clientes

### C2.1. Satisfacción de Cliente

Tenemos un plan de acción para mejorar de la recopilación de datos sobre la satisfacción de clientes, aunque en 2022 contábamos con una encuesta o formulario que se envía a la vez que la factura.

Los datos obtenidos se analizan, como se ha explicado con anterioridad, para conocer las necesidades que tienen nuestros clientes.

Además de recibir información y felicitaciones a través de distintos mails o llamadas.

**Múltiples Felicitaciones por el acto del 25 Aniversario:** *Tere: “Felicitaciones por ese Aniversario, que ha convertido en realidad el sueño de la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para muchas personas en situación de vulnerabilidad.*

*Felicitaciones a todo el equipo y gracias por estar allí renovándoos cada día con ilusión y trabajo bien hecho.”*

Cliente de termoconformado: Están muy satisfechos con los blísteres realizados en nuestras instalaciones.

Cliente de termoconformado: la funcionalidad de las tarrinas es perfecta.

### C2.2. Innovación en los productos y servicios

Los envases y embalajes de plástico cumplen varios de los requisitos que demanda el mercado. Los clientes que precisan de procesos de envasado plástico valoran sus propiedades técnicas, su bajo coste y por supuesto sus posibilidades comerciales.



Se premia la innovación en los envases y embalajes fabricados con materiales sintéticos.

En Arapack, estamos constantemente viendo como poder mejorar e innovar, reinventándonos para lograr que envases y embalajes realicen una labor más activa en la conservación de los productos que contienen, a la vez que adquieren mayor sensibilidad por una producción sostenible de envases y embalajes de

plástico. Es por ello que vemos en el desarrollo sostenible, el cuidado del medio ambiente y una comprometida apuesta por la economía circular, formando parte de la filosofía de Arapack a la hora de fabricar todos nuestros envases de plástico. Y precisamente es aquí, donde entra en juego el llamado ecodiseño.



Como ecodiseño se entiende el conjunto de acciones dirigidas a reducir al máximo los impactos negativos en el medio ambiente de un producto, durante todo su ciclo de vida.

Esto no sólo afecta a las fases de diseño y desarrollo, sino también a la misma extracción de las materias primas, al transporte y al momento en que se desecha el producto, así como a su posterior reciclado. El ecodiseño, entonces, engloba toda la cadena de producción y el propio producto en sí.

Algunas de las acciones que realizamos para minimizar los impactos negativos que hemos mencionado antes:

- ✓ Trabajamos constantemente en el uso de una cantidad, cada vez menor, de materias primas, priorizando siempre el uso de materiales reciclados.
- ✓ En el ecodiseño entra el propio diseño del producto, lo que implica el estudio previo de las formas y dimensiones que tendrá cada envase para utilizar la cantidad justa de plástico, mientras reducimos el uso de colorantes. Así, conseguimos un producto que realiza la misma función que los tradicionales, pero de forma mucho más respetuosa con el entorno.
- ✓ Al hablar del proceso de fabricación en sí, trabajamos para que los envases permanezcan el menor tiempo posible en las máquinas con el fin de reducir el consumo energético y las emisiones a la atmósfera.

Dentro del ecodiseño, el uso de plástico reciclado es primordial para alcanzar las metas de sostenibilidad. En Arapack utilizamos plástico PLA, de origen 100% natural y renovable, para la fabricación de productos como bandejas alimentarias, tapas y cápsulas de un solo uso.

Hay que decir que este tipo de plástico, muy similar en prestaciones al PET, es además biodegradable y compostable, aunque existen limitaciones para su compra. Esto es debido a que, al provenir de recursos como el almidón de maíz, es importante evitar que su uso afecte al sector agroalimentario.

Por otro lado, hay que destacar que, aun hablando de otros materiales, en Arapack trabajamos con un porcentaje de entre el 80% y el 100% de material reciclado.

### Innovación sociolaboral

Los itinerarios socio laborales son dinámicos y se adaptan continuamente a las diferentes necesidades de la persona trabajadora y a la actualidad del mercado laboral ordinario. La formación de miembros de la unidad de apoyo es constante, en nuevos métodos y herramientas de orientación laboral y capacitación profesional.

A lo largo de este año, se han analizado los diferentes criterios de indican el grado de empleabilidad de las personas, actualizándolos a la nueva realidad laboral y demanda del mercado. Por otro lado, se ha realizado un estudio con un grupo de estudiantes de la facultad de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza, para determinar las barreras invisibles que dificultan el acceso de mujeres a empleo protegido. Los resultados van a facilitar adaptar puestos de trabajo a las necesidades concretas del colectivo.

### C2.3. Calidad del servicio

La organización mide tanto los procesos relativos a sus productos y servicios como los relacionados con su sistema de gestión. Para ello se vale fundamentalmente de los registros del Mapa de riesgos y oportunidades, la Planificación del sistema de gestión y de los Cuadros de mando GP, PD y cuadro de indicadores. La organización analiza y planifica respuestas acordes a los resultados de la medición a partir, fundamentalmente, de las revisiones periódicas del sistema.

Las personas 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/la responsable de proceso abre un registro completando la fecha y el primer apartado (“descripción”).

Se informa en las reuniones de revisión del sistema de las acciones implementadas con el fin de establecer nuevas oportunidades de acción en el resto de los procesos. El/la responsable del proceso asegura también que se ha dado una respuesta adecuada a las personas que han formulado una reclamación.

### Criterio 3. Personas

2022 fue 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. Celebramos, y mucho, los 25 años creando futuro.

2022 arrancó con nuevas incorporaciones en el equipo técnico, nuevas incorporaciones que han contribuido a una mayor especialización y a dar una respuesta más adecuada a las partes implicadas. Se redistribuyeron las funciones y tareas en la sección de termoconformado, planificando y ejecutando acciones de mejora dentro de la metodología Lean y las 5s.

A lo largo del año fueron varios los acontecimientos que ocurrieron y es muy difícil dar un fiel reflejo de todos ellos en unas líneas, así que vamos a destacar tres:

- Arapack adaptó su plan de igualdad a la nueva normativa, lo que ha supuesto detectar áreas de mejora en la divulgación de la igualdad entre mujeres y hombres y volver a definir estrategias y “modos” con el objetivo de sensibilizar a las personas que formamos parte de esta empresa.
- Las acciones de mejora en la sección de termoconformado, ha conseguido un mayor orden y limpieza en la sección, así como la protocolarización de procesos de forma más definida y el uso, ya habitual, de ayudas visuales en lenguaje fácil.

A finales de año fortalecimos el equipo social con la incorporación de una técnica en integración social, lo que nos permitió realizar unas adaptaciones al puesto de trabajo mucho más individualizadas y con un mayor acompañamiento. La figura de la técnica tiene el desempeño de su puesto en la zona de producción, con una coordinación indispensable con la trabajadora social. Volvimos a recuperar una figura profesional muy necesaria, tras la salida por motivos personales de la anterior técnica.

Respecto a datos cuantitativos podemos decir que disminuyeron las contrataciones y el número de personas activas se mantuvo, lo que nos indica una estabilidad de la plantilla. En cuanto a los datos de género, descendió en 6 puntos el porcentaje de mujeres respecto al año 2021, y se mantuvo el número de contratos de mujeres, proporcionalmente al número de contrataciones.

Alcanzamos el ecuador de nuestro Plan Trienal de formación 2021-2023, con el objetivo de proporcionar formación consciente y de calidad que mejore las diferentes competencias profesionales requeridas en el desempeño laboral. Este año se renovó mucha de la formación en salud laboral.

## 1. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección es la puerta de entrada a nuestro itinerario sociolaboral. A la hora de realizar la selección, nuestro objetivo es valorar si la persona candidata puede o no desarrollar su perfil profesional y sus competencias laborales en nuestra empresa, y, sobre todo, si seremos capaces de proporcionarle los factores de empleabilidad necesarios para su incorporación en mercado laboral ordinario en el plazo de 3 años.

El objetivo marcado en esta fase para el 2022 ha sido:

- Sistematizar la medición del grado de empleabilidad en ordinario de las candidaturas

Sigue la dificultad de localizar candidaturas con los perfiles profesionales que necesitamos completo, lo que se traduce en menos candidaturas, menos entrevistas y menos contrataciones.

Los grados de empleabilidad se encuentran en el intervalo de medio y bajo, y volvemos a incluir en los itinerarios la adquisición de habilidades laborales básicas.



Se trabajaron casi 100 candidaturas de las que un 80% fueron derivadas por entidades sociales especializadas en las primeras fases de itinerarios laborales de personas con diversidad funcional, como pueden ser: Fundosa-Inserta, Fundación Rey Ardid, Yacarandar, Asapme, Centros de salud, Unidades de Salud Mental, Cruz Roja, Fundación Picarral y centros municipales de servicios sociales.

## ADAPTACIÓN AL PUESTO

Una vez la persona entra a formar parte del equipo humano de Arapack se inicia un periodo de adaptación al puesto con una duración de 1 mes.

## INCORPORACIÓN

Una vez comunicada la contratación mantenemos una reunión inicial para presentar la empresa, entregar la documentación básica, el manual de bienvenida, uniforme y EPI e introducir a los y las compañeras de trabajo.

El objetivo marcado para esta fase es: Valorar si el grado de empleabilidad de la persona es el adecuado para superar el periodo de prueba.

Durante esta fase, que dura 1 mes, realizamos acompañamiento semanal. Unidad de apoyo. Formación en puesto. Tutorización profesional por parte del encargado o compañero/a.

Antes de finalizar la fase se realiza una evaluación, con el objetivo de detectar cualquier situación que pueda estar incidiendo de forma negativa en la normal evolución del nuevo trabajador/a, y tomar las medidas necesarias para encauzarlo antes de finalizar el periodo de prueba: adaptaciones del puesto, instrucciones, ritmo, evitar estrés, etc.

## 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Nuestro sistema de gestión por competencias, unido a nuestra política de formación muy desarrollada, se convierten en uno de los ejes principales de intervención social con las personas. A través de la evaluación de competencias se diseñan planes individuales de intervención donde se marcan las áreas de mejora profesionales y las acciones concretas para su consecución. Aunque el seguimiento es constante, las evaluaciones tienen carácter anual.

Los objetivos marcados en esta fase para el 2022 han sido:

- Mejorar el nivel de competencias personales para el empleo de las personas trabajadoras. Proporcionar una formación consciente y de calidad durante todo el itinerario.
- Para su consecución elaboramos el diagnóstico inicial de competencias profesionales de cada persona trabajadora, planificamos la formación individual y ejecutamos los planes formativos.
- En los itinerarios socio laborales por competencias trabajamos acciones de mejora de la empleabilidad, tanto a nivel de productividad y de capacitación profesional como sociales.

Los **objetivos comunes** al total de las personas trabajadoras con certificado de discapacidad de Arapack en esta parada se centran en:

- Fomentar la formación continua.

- Capacitar en perfiles profesionales competitivos.
- Disminuir el porcentaje de absentismo.
- Incrementar la autoestima y confianza.
- Dotar de habilidades de comunicación asertiva con compañeros y compañeras.
- Promover la participación activa en la empresa.

Dirigidos a la consecución el objetivo general: incorporación al mercado laboral ordinario.

Los instrumentos de seguimiento:

- Atención psico social

Denominamos atención psicosocial al conjunto de actividades, reuniones, encuentros informales, donde practicamos la escucha activa con la persona con enfermedad mental o discapacidad intelectual, con el objetivo de estimular su autoestima, paliar los efectos negativos del estrés, prevenir situaciones estresantes, ... en definitiva, de acompañarle en su día a día laboral.

- Soporte emocional

Se realiza este soporte emocional cuando es demandado por la persona, o cuando hay una situación que prevemos va a resultar estresante (un cambio de trabajo, un pico de producción, ...). En estos casos escuchamos lo que la persona nos dice e intentamos reorientar su ansiedad a emociones positivas.

- Eliminación del estigma

De forma paralela, se realiza un trabajo de eliminación del estigma que lleva parejo la enfermedad mental, entre el grupo de compañeros y compañeras, y se dan pautas, cuando son solicitadas, de comportamiento y formas adecuadas de comunicación.

- Contactos con los familiares

Los contactos con los familiares de referencia de las personas con enfermedad mental y con discapacidad intelectual son constantes, dando en algunas ocasiones, soporte emocional a las familias.

Como resultado en el año 2022, se mantuvieron reuniones individuales con el 100% de las personas trabajadoras. Coordinando también acciones con las entidades de origen.

### 3. INCORPORACIÓN A EMPRESA ORDINARIA

Esta fase se trabaja solo con aquellas personas que valoramos están preparadas para acceder y mantener un puesto de trabajo en mercado ordinario.

Nuestro Proyecto BAE contempla 5 fases, en las que se prepara, acompaña y capacita a la persona en la búsqueda activa de empleo.

Todo ello a partir de la participación, igualdad, comunicación y salud laboral y prácticas.

Las herramientas utilizadas para poder conseguir todo lo anterior son:

- El plan de igualdad, este año hemos adaptado el Plan de Igualdad a la nueva normativa atendiendo los requisitos legales y reglamentarios establecidos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.
- La participación, cumple los siguientes objetivos:
  - Lograr un buen ambiente laboral
  - Fomentar la implicación en un proyecto común
  - Mejorar los procesos productivos con la aportación de las personas y de los equipos
  - Mejorar las competencias transversales
  - Aumentar la autoestima
- Trabajar habilidades en seguridad y salud laboral
- Trabajar habilidades en comunicación
- Realización de prácticas en nuestras instalaciones.

Desde nuestro compromiso social, se mantienen colaboraciones con entidades formativas para la realización de prácticas. El objetivo es doble:

- **Facilitar** un entorno de aprendizaje
- **Visibilizar** el trabajo desde un dispositivo protegido de empleo.
- En 2022 se dio cabida a prácticas de dos acreditaciones académicas diferentes

### C3.1. Satisfacción de las personas empleadas

Para conocer la satisfacción de las personas empleadas utilizamos una encuesta en lenguaje fácil, y se analizaron las respuestas desde la perspectiva de género. Se realizó devolución de resultados.

En el año 2022 tuvo una participación del 72,41%. Con un 64.47% de satisfacción, donde se observa que las mujeres están más contentas que los hombres.

Se valoraron los siguientes elementos:

- ✓ Información recibida
- ✓ Ambiente de trabajo
- ✓ Condiciones laborales
- ✓ Preparación profesional

## Resultados encuesta satisfacción de personal 2022



El porcentaje de participación ha sido del 72,41% siendo superior el de hombres.

Motivación satisfacción 64,47%, mayor satisfacción entre las mujeres



### Mejoras solicitadas:



Zona de descanso, baños y taquillas



Ropa de trabajo

Valoración de la información recibida

• 57,72%

Valoración del ambiente de trabajo

• 76,40%

Valoración de las condiciones laborales

• 45,74%

Valoración de la preparación profesional

• 71,42%

Imágenes: www.freepik.es

### Ambiente de trabajo (76%)

Destaca la gran valoración que se hace al trato entre compañeras, compañeros y responsables, el equipo siente que se interesan por su bienestar y saben a que profesional acudir en caso de tener un problema. Igualmente alcanzan una buena valoración el trato con respeto y de forma individualizada. Las personas sienten que se les valora por el trabajo que realizan. Las mujeres valoran más positivamente este ítem, 81% frente al 75% de los hombres.

### Información recibida (58%)

La información sobre las vacaciones y formación se llevan la puntuación más alta, mientras que la referente a ofertas de empleo en otras empresas y el salario obtienen puntuación por debajo del 50%. Las mujeres valoran más positivamente la información recibida (70%) que los hombres (53%).

### Condiciones laborales (46%)

Magnífica valoración del horario. Mejorable la climatización, la zona de descanso y los ruidos. La valoración de las mujeres es 6 puntos por encima que la de los hombres 44%.



### Preparación y promoción laboral (71%)

Las personas se creen preparadas para incorporarse a mercado ordinario, y realizan una buena valoración de las oportunidades que da la empresa para desarrollarse profesionalmente. Los hombres valoran más positivamente este ítem, 73% frente al 66% de las mujeres.

### C3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación



El I Plan de Igualdad de Arapack 2022-2026, resultado de la revisión y actualización del Plan 2020-2023, se aprueba el 21 de noviembre de 2022.

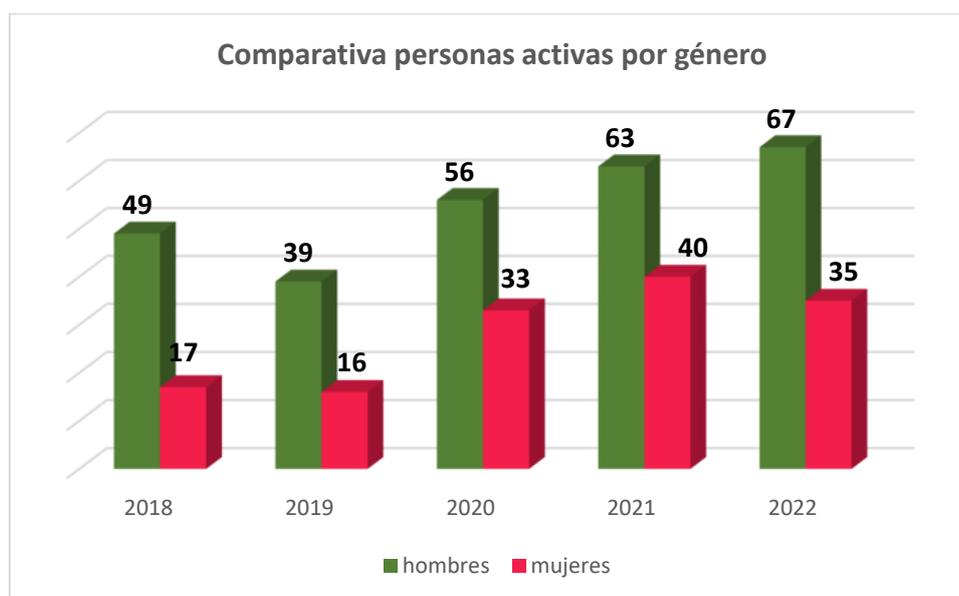
Se forma una nueva Comisión Negociadora del Plan de Igualdad compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y de la plantilla y con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Queda formalmente constituida el 28 de febrero de 2022.

Ejes del Plan de Igualdad:

- Selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Política retributiva
- Infrarrepresentación femenina
- Ejercicio responsable
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Salud laboral
- Comunicación inclusiva
- Cultura organizacional

Selección y contratación, los puestos con más proporción de mujeres son manipulados y administración.

Madera es la sección donde más difícil es el acceso de mujeres.

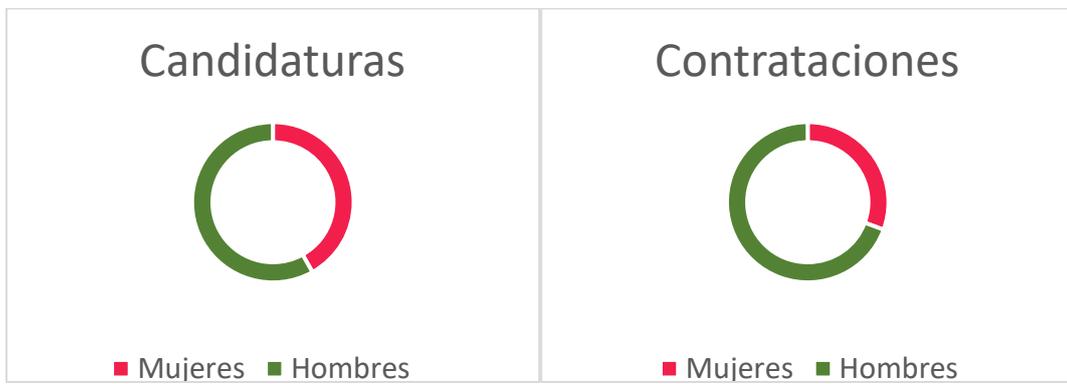


En las ofertas de trabajo solicitamos preferentemente candidaturas de mujeres

**OFERTA DE EMPLEO**

*Trabajamos para conseguir igualdad real en la empresa y agradecemos la derivación de candidaturas de mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.*

<b>Puesto de trabajo:</b>	<b>OPERARIAS/OS DE MANIPULADO INDUSTRIAL</b>		
<b>Fecha de emisión</b>	<b>02.06.2021</b>	<b>Código</b>	<b>OE21-007MP</b>
<b>CIF</b>	<b>B50724285</b>	<b>Nº CCC</b>	<b>50104500137</b>
<b>Empresa Arapack</b>	Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro, pertenece a Fundación Picarral y a Fundación Integración y Empleo. Los CEE son dispositivos de empleo protegido, subvencionados por INAEM. Un 70% del personal tiene que tener certificado de discapacidad.		
<b>Principales Tareas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Detección de taras y defectos en piezas de motor de coche de diferentes tamaños.</li> <li>Montaje y ensamblaje de piezas con diferentes niveles de dificultad, así como ensambles y embalados, según dispositivos de apoyo de ...</li> </ul>		



En cuanto a datos concretos, 3 mujeres se han sacado el carnet de carretillera, y el 44% de la formación en competencias personales y profesionales ha sido por mujeres.

En cuanto a nuestra política retributiva, se basa en una revisión y análisis de los complementos salariales que se están aplicando desde una perspectiva de género.

**C3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

En 2022 hemos centrado nuestros esfuerzos en divulgar y sensibilizar sobre la corresponsabilidad familiar. Se ha realizado una campaña de sensibilización con la participación de la plantilla, y se ha entregado un folleto divulgativo con las medidas de conciliación recogidas en la empresa.



A continuación te proponemos un cuestionario para que compruebes tu nivel de CORRESPONSABILIDAD.



**¡Adelante!**

¿Consideras que en tu entorno se valora positivamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- No se tiene en cuenta para nada. Es más, hablar de este tema produce rechazo.
- La igualdad ya existe, no hay que darle más vueltas al tema.
- La igualdad es muy importante y hay que seguir trabajando para que sea una realidad.

Tradicionalmente las tareas de la casa y de cuidado de las personas era un trabajo que realizaban las mujeres, los hombres trabajaban fuera de casa y no se ocupaban de esos menesteres. Según tu opinión, en la actualidad:

- Eso ya no sucede, lo normal es que los hombres también realicen las tareas de la casa y cuiden de...

## C3.4. Formación y fomento de la empleabilidad

### Gestión por competencias

Uno de los objetivos transversales en los itinerarios laborales, es la formación continua de la plantilla, tanto en competencias profesionales como en aquellas habilidades laborales y personales en las que se detectan carencias y que influyen directamente en el mantenimiento de un puesto de trabajo. Dicha formación se programa atendiendo, a cuatro aspectos básicos:

- las evaluaciones de competencias que nos indican aquellas competencias en las que la persona trabajadora debe mejorar
- los intereses e inquietudes de las personas 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 Plan Formativo Anual lo podemos describir como el registro donde se recogen el conjunto de competencias del puesto y del trabajador o trabajadora, los objetivos de inclusión y de producción que precisan de la formación para su consecución, la programación de acciones formativas para dar cobertura a las necesidades y el seguimiento y evaluación de las acciones, y por lo tanto del propio plan individual. Todo ello se asienta en las bases de nuestra política de formación.



A través del sistema de gestión por competencias, hacemos partícipe a la trabajadora y al trabajador de su plan individual de formación, de forma que garantizamos un compromiso real para su capacitación y logramos que se viva como una parte más de su proceso de preparación para la incorporación en mercado ordinario.

La programación de la formación contiene 5 tipos de acciones formativas, todas ellas planificadas o diseñadas para dar respuesta a necesidades concretas, evaluadas por la Unidad de Apoyo y registradas en la ficha del SIRH Control: formación en prevención de riesgos laborales, formación para el desarrollo profesional y personal, formación en puesto de trabajo, acciones colectivas y transferencia de conocimientos.

A lo largo de 2022 se han ejecutado 82 planes formativos individuales de las personas en itinerarios socio laborales, con formación en todas las áreas establecidas en nuestra política e incrementando en un 18% las horas dedicadas a la formación para el desarrollo personal y profesional, manteniendo la cifra del año anterior en el resto de áreas.

Competencias del puesto de trabajo	P. Pos	P. Real.	T Pos	T Alc	Grado Nec.	Grado Alc.	M	C	S
Asistir a los procesos de operaciones básicas de montaje y fabricación	12	7,8	50,00	65,00	Adecuado	Adecuado	Nc	Si	N
Calidad del trabajo realizado	15	6,2	50,00	41,33	Adecuado	Mejorable	Si	Nc	N
Comunicación	24	12,6	0,00	52,50	Adecuado		Nc	Si	Si
Conocimientos de los procesos que se realizan en su unidad productiva	18	10,0	50,00	55,55	Adecuado	Adecuado	Nc	Si	N
Flexibilidad	21	9,2	0,00	43,80	Adecuado		Nc	Si	Si
Identificación con la organización	21	9,4	0,00	44,76	Adecuado		Nc	Si	Si
Manejo y exigencia de los elementos de protección personal	15	8,4	66,00	56,00	Elevado	Mejorable	Si	Nc	N
Mantenimiento del orden y limpieza	12	5,4	50,00	45,00	Adecuado	Mejorable	Si	Nc	N

Mantenemos sesiones individuales con las personas trabajadoras, donde se exponen y trabajan aquellas situaciones que les dificultarían el mantenimiento de un puesto de trabajo en ordinaria como el absentismo, la gestión de conflictos con responsables,....

Posteriormente coordinamos con producción y con entidades de origen.



Línea estratégica “Integrar la Seguridad y Salud laboral en el sistema de gestión”.

Acciones llevadas a cabo para garantizar la seguridad y salud laboral:

- ✓ Reconocimientos médicos anuales
- ✓ Implementación de medidas preventivas para reducir riesgos psicosociales
- ✓ Programa Objetivo 0 Accidentes de trabajo
- ✓ Vigilancia de los medios de seguridad colectivos y del uso de equipos de protección individual
- ✓ Formación transversal y específica de los puestos de trabajo
- ✓ Renovación formaciones relacionadas con primeros auxilios, actuaciones en caso de emergencia, extinción de incendios.
- ✓ Folletos informativos y divulgativos
- ✓ Campañas preventivas
- ✓ Elaboración de un boletín de salud trimestral



Tenemos indicadores de absentismo, accidentes con baja, accidentes sin baja, que recogemos en nuestro cuadro de mando y que analizamos desde la perspectiva de género.

## Criterio 4. Proveedores

### C4.1. Compras responsables e interacción con los proveedores

Arapack controla el proceso de compras a través del Proceso de Administración y gestión comercial, y los de los distintos procesos productivos. En ellos se establece un sistema eficaz para seguir diferentes mecanismos de compra dependiendo de la relevancia o afección de éstas a la calidad del servicio, para asegurar la adecuación de los requisitos de las compras antes de su comunicación a la empresa proveedora y para verificar los productos comprados a su recepción.



Como empresa comprometida con la economía social, damos prioridad a los proveedores que participan directamente en la misma. Buscando sinergias duraderas y respetuosas. Donde la confianza deberá ser mutua. Nuestros proveedores deberán garantizar los siguientes principios:

- ✓ de la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.
- ✓ el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo
- ✓ el cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la prevención de la salud laboral.

Promoviendo siempre sea posible compras responsables y con el menor impacto posible en el medio ambiente, trabajando por alcanzar una economía circular, 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.

Gracias a este modelo de cercanía en las contrataciones y fuerza laboral local, reducimos emisiones, además de un modelo de gestión a través del cual minimizamos el consumo de recursos naturales y disminuimos la generación de residuos, y valorizando los mismos gracias al reciclaje y reintroducción de estos como materia prima nuevamente.

Desde nuestra posición intentamos trabajar con nuestros proveedores desde dos ángulos,

1. Compras responsables a través de la fijación de criterios en los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales
2. Apoyo a nuestros proveedores para el desarrollo de “buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora”.

Los proveedores son nuestra prioridad para mejorar la reputación y riesgos de la empresa, por lo tanto, debe ser uno de los focos en los cuales no se poder perder la vista. Desde Arapack consideramos que una empresa cuenta con una gestión responsable y ética, cuando también se tiene integrado a sus proveedores y se les da soporte.

#### C4.2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores

Para las empresas proveedores se ha establecido un sistema de evaluación, selección y seguimiento en función de su capacidad para suministrar productos de acuerdo con los requisitos de calidad y responsabilidad social que forman parte de la identidad de nuestra organización. Este sistema se describe en el documento interno de evaluación de proveedores.

Las entidades proveedoras pertenecientes a economía social o tercer sector, entran directamente en el listado como proveedoras homologadas.



Los criterios para pasar a formar parte a la lista de proveedores con una evaluación positiva son estar certificados en:

- Pertener a la Red de empresas con el sello en RSA/RSE. Responsabilidad social de Aragón o Responsabilidad social empresarial. Esta responsabilidad extendida hacia los proveedores tiene un alto impacto positivo en la cadena de suministro, mejorando la gestión óptima y eficiente de esta.
- Tener un sistema de gestión medioambiental, certificado o sello en ISO 14001 o EMAS.
- Tener un sistema de gestión de la calidad, con un certificado o sello en ISO 9001:2015.
- Ser centro especial empleo o empresas de inserción laboral
- Pertener al Tercer Sector
- Pertener al Comercio Justo
- Pertener al Mercado Social de Aragón.

## Criterio 5. Social

### C5.1. Impacto social y alineación de proyectos sociales con la estrategia

La base desde la que asentamos la organización de estas actividades productivas, es nuestra política de gestión asentada en un equipo multidisciplinar equilibrado, concretándose en los siguientes principios y compromisos, que planifica y evalúa de forma sistemática:

- Conocer y responder de forma excelente a las necesidades y expectativas de la clientela que solicitan nuestros servicios y de las entidades promotoras y colaboradoras; satisfacer sus propuestas de mejora y garantizar los requisitos legales y normativos apropiados a cada servicio.
- Conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización; promover el desarrollo de la calidad, la responsabilidad y la colaboración en el puesto de trabajo.
- Establecer planes de formación permanente del personal para asegurar y mejorar la competencia en el desempeño de sus funciones.
- Promover la inclusión social y la igualdad mediante la innovación en la oferta o el diseño específico de los puestos de trabajo adecuados a los recursos de las personas con dificultades de incorporación laboral y social. Mantener asociadas las posibilidades de mantenimiento, crecimiento o generación de las empresas a la creación del empleo de inclusión.
- Promover específicamente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que presentan dificultades de incorporación a mercado laboral mediante la puesta en marcha y la gestión de las herramientas apropiadas. Participar activamente en redes de inclusión social con el fin de detectar nuevas necesidades y actuar sobre ellas.

Fruto de nuestros objetivos de sostenibilidad a largo plazo, a lo largo de los últimos 13 años de vida de nuestra empresa hemos realizado más de 465 contratos a personas con diversidad funcional, de los que un 75% han servido para facilitar la incorporación de estas personas a mercado ordinario.

En el año 2022, 103 personas activas de las que un 92% tenían certificado de discapacidad. 90 itinerarios socio laborales activos, de los que 35 se iniciaron en el 2022. Se han atendido 98 candidaturas. Se ha conseguido un 8'33% de incorporaciones en mercado ordinario

Creemos en la riqueza que genera el ámbito de la inclusión laboral, y nuestro propósito es devolver a la sociedad un capital humano más competitivo y preparado mediante la capacitación socio laboral de las personas que trabajan en Arapack. Nuestro compromiso en la prestación de servicios de calidad y nuestro trabajo diario con el fin de afianzar el valor de mercado de nuestra empresa, surge de un compromiso mayor: integrar el valor de todas las personas en la sociedad.

## C5.2. Transparencia Con el entorno

Como empresa perteneciente al mercado social de Aragón, cada año realizamos un balance social. Este balance es el instrumento que se utiliza con el objeto de valorar y analizar las oportunidades de mejoras en nuestras actividades productivas, comerciales y financieras tomando como base en los principios fundamentales de la Economía Social y Solidaria: trabajo, equidad, cooperación, compromiso con el entorno, reparto justo de la riqueza y sostenibilidad ecológica

El mercado social de Aragón hace públicos los resultados de las campañas de Balance Social para cumplir con los siguientes objetivos:

- Presentar ante la sociedad los valores y principios de la Economía Social y Solidaria
- Destacar el compromiso con la transparencia de las empresas que forman parte del Mercado Social
- Poner en valor la gestión coherente con los principios de la Economía Social y Solidaria que hacen las empresas que forman el Mercado Social
- Incidir en la transformación social a través de esta otra forma de hacer economía

Potenciar y fomentar las prácticas de consumo consciente y responsable.



### Balance Social Aragón 2022

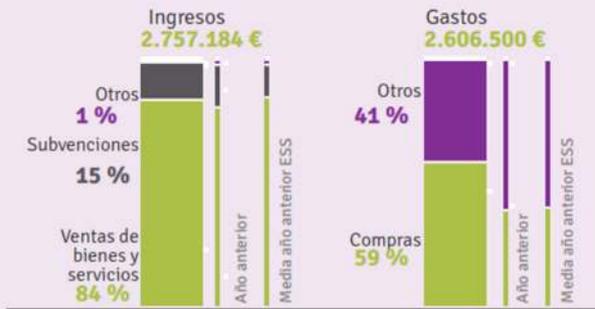
El Balance/Auditoría Social evalúa de forma sistemática los principios de la Economía Social y Solidaria: la igualdad, el trabajo de calidad, la sostenibilidad ambiental, la cooperación, la ausencia de ánimo de lucro y el compromiso con el entorno

**Aragonesa de Packaging**



NIF:	<b>B50724285</b>
Dirección:	<b>C/ Monasterio de las Huelgas 23</b>
Código postal:	<b>50014</b>
Localidad:	<b>Zaragoza</b>
Forma jurídica:	<b>Sociedad de responsabilidad limitada</b>
Sector:	<b>Producción industrial</b>
Año	<b>1997</b>

## Economía



## Política de lucro

En caso de haber tenido excedentes económicos, cómo se reparten?

% repartido a empresas o personas socias	0
% dedicado a compensación de pérdidas	0
% dedicado a la reserva	99
Educación/formación interna	0
Causas sociales y solidarias	0
Inversiones en las entidades de finanzas ética	0
Reserva obligatoria/voluntaria	100
Otras	0

## Política de compras

% de compras a entidades de la Economía Social (ni mercado Social ni REAS)



Año anterior: 5 %  
Media año anterior ESS: 4 %

## Mercado Social

% de compras a proveedores del Mercado Social / REAS



Año anterior: 1 %  
Media año anterior ESS: n/d

## Transparencia

Los salarios y las demás remuneraciones ¿son públicos para las personas trabajadoras?

×

¿Habeis publicado en la web y/o redes sociales los datos/resultados de la Auditoria Social del último ejercicio?

Lo hemos publicado/difundido tanto hacia afuera como hacia las personas de la entidad.

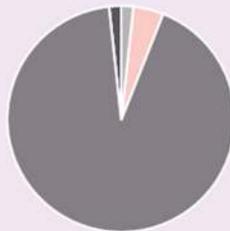
Información pública disponible:

Balance económico / presupuesto

Otra información o documentos

## Miembros de la organización

- 2 socias (no trabajadoras)
- 108 trabajadoras no socias
- 5 personas de org. socias
- 2 organizaciones socias



TOTAL: 115 personas

## Paridad

### Composición general



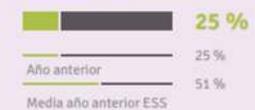
### Aprobación plan y presupuesto



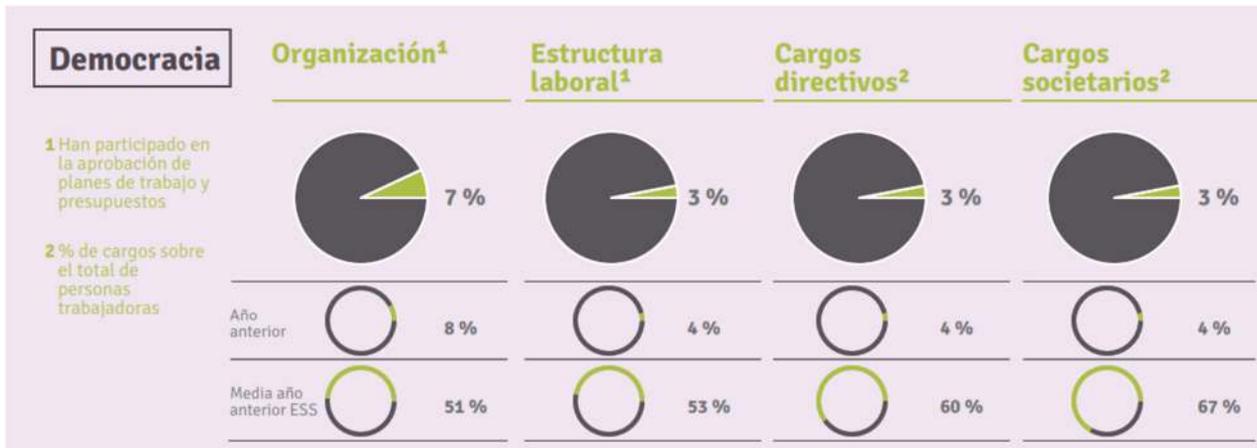
### Cargos directivos



### Cargos societarios



\*las cifras resaltadas corresponden al % de mujeres



### Formación

Medidas para fomentar la formación de las trabajadoras:

Se incluyen horas de formación en el horario laboral y se ayuda a cubrir el coste de la formación	
Se incluyen horas de formación en el horario laboral o se ayuda a cubrir el coste de la formación	✓
Se adaptan los horarios para facilitar la formación	
No se contempla la formación de las personas trabajadoras	

### Calidad laboral

Medidas preventivas y/o para la promoción de la salud en el centro de trabajo	✓
Reglamento o protocolo interno que mejora las condiciones laborales establecidas en el convenio	✗
Mejoras de los permisos establecidos por la ley en conciliación de la vida familiar y laboral	✗
Espacios de atención emocional y cuidado de las trabajadoras en el entorno laboral	✓



### Perspectiva feminista

¿La entidad utiliza lenguaje no sexista e inclusivo?

Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión escrita	
¿La entidad dispone de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?	✓
¿La entidad dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?	✓

### Intercooperación

La entidad coopera con otras:

Compartiendo local	✓
Compartiendo conocimiento	✓
Compartiendo gestión	✓
Compartiendo proyectos	✓
No coopera	✗

Contribución al procomún		Redes y movimientos	
No se utiliza software libre o solo de manera puntual	✓	<b>Entidades, redes, federaciones o iniciativas de transformación social en las que participa la entidad:</b> Mescoop, Cooperativa de Servicios para el Mercado Social de Aragón y PADIS (patronal de la discapacidad)	
Se utilizan programas ofimáticos de software libre	✗		
Además de programas ofimáticos, se utilizan programas profesionales de software libre	✗		
La mayoría de los sistemas operativos de los ordenadores son de software libre	✗		
<b>Finanzas éticas</b> ¿La entidad es socia o cliente de entidades de finanzas éticas y solidarias?		✓	
¿Generáis algún tipo de bien, servicio o material que pongáis a libre disposición y/o generáis bienes creativos o conocimiento bajo licencias Creative Commons?	✗		
Medio ambiente			
¿Disponéis de una política, plan de acción o sistema de gestión ambiental?	✓	¿Prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia energética?	✓
¿Se lleva un control interno de las emisiones de CO2?	✗	¿Prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua?	✗
¿Se facilita alguna alternativa/ayuda en lo relacionado con el transporte?	✓	¿Servicio eléctrico con empresas proveedoras 100% renovables?	Sí
		¿Utilizáis papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible?	✗
		¿Incorporáis criterios de consumo responsable a la hora de adquirir un producto?	✓

### C5.3. Canales de Comunicación

Los mecanismos de comunicación con el cliente se definen en el Proceso de Dirección Estratégica.

Además, la información y los canales de comunicación son accesibles a través de la página web de las empresas. Los procesos de comunicación que requiere adicionalmente el Itinerario Sociolaboral se encuentran allí definidos.

Si tenemos en cuenta nuestra comunicación externa, tenemos como Línea estratégica “Ser referente en Inserción Sociolaboral”, cuyos objetivos eran:

- Visibilizar la economía social
- Poner en valor el trabajo de los centros especiales de empleo
- Conocer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés
- Cumplir las expectativas de nuestros grupos de interés con alto nivel de calidad

En 2022 participamos en 5 actos.

**1.-** Charla sobre empleo protegido e igualdad a estudiantes del **2º curso del Grado Formativo Superior en promoción de la igualdad** en el Instituto Avempace



**2.-** Charla sobre empresas de economía social a estudiantes de 2º de la ESO del IES Picarral



**3.-** Hemos recibido el reconocimiento a **empresa colaboradora del programa empleo de Zaragoza Dinámica**

**4.-** Participación en una sesión grupal de la **Cátedra de Promoción de la Salud de la Universitat de Girona** sobre el impacto de la COVID-19 sobre los programas de Promoción de la Salud en el Trabajo

**5.-** Presentación del Plan de la Economía Social



Participación en el programa  
Objetivo de Aragón TV sobre  
economía social



Realizamos balance social por  
8º año consecutivo

Recibimos 3 visitas:

- Personas usuarias del Pimeis de Faga,
- Diputada en Cortes por el grupo parlamentario Podemos
- Una persona de la Junta de la AVV Picarral

Y a través de nuestra página web



Las redes sociales y la web son herramientas de comunicación externa  
que utilizamos de forma habitual, alimentado su contenido con noticias y  
actividades.



**116.420** visitas a la web

**101.877** personas usuarias

Web francesa

**89.076** visitas a la web y **78.717** personas usuarias

## Criterio 6. Medioambiente

### C6.1. Impacto ambiental, Estrategia frente al Cambio Climático y Gestión Ambiental

Arapack durante el 2022 adquirió el compromiso de cambiar el modelo productivo lineal a circular, trabajando para la obtención del sello Economía circular del 2023 promovido por el Gobierno de Aragón, dentro de la Estrategia Aragón Circular alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

La economía circular es un modelo socioeconómico que busca implementar un sistema de producción y consumo económicamente eficiente y ecológicamente sostenible.

Utilizando la economía circular, pretendemos:

- optimizar el valor de los recursos y los materiales
- extender la vida útil de los productos
- reducir el desperdicio de materias primas, agua y fuentes de energía
- impulsar una industria innovadora y competitiva basada en un diseño de los procesos productivos respetuoso con el medio ambiente.

A diferencia del actual sistema lineal de “usar y tirar”, se apuesta por un sistema más verde que transforma los residuos en recursos previniendo, reutilizando, reparando y reciclando, alargando la vida de los productos y dándoles una segunda vida.



Dentro del ecodiseño, la minimización de cantidad de material y el uso de plástico reciclado es primordial para alcanzar las metas de sostenibilidad. En Arapack utilizamos plástico PLA, de origen 100% natural y renovable, para la fabricación de productos como bandejas alimentarias, tapas y cápsulas de un solo uso.



Hay que decir que este tipo de plástico, muy similar en prestaciones al PET, es además biodegradable y compostable, aunque existen limitaciones para su compra. Esto es debido a que, al provenir de recursos como el almidón de maíz, es importante evitar que su uso afecte al sector agroalimentario.

Por otro lado, hay que destacar que, aun hablando de otros materiales, en Arapack trabajamos con un porcentaje de entre el 80% y el 100% de material reciclado.

De hecho, a la hora de desechar nuestro propio material, lo separamos por tipo y color y lo compactamos para optimizar el transporte y minimizar la huella de carbono, hasta depositarlo en el recuperador de materiales. Éste lo tritura, limpia y genera una nueva escama que dará lugar a la granza que se utilizará en los próximos procesos de fabricación.



Recordemos que, esta última fase, también entraría dentro de todo el proceso que engloba el ecodiseño.

Sin dejar de hablar de materiales sostenibles, es momento de mencionar el plástico conocido como rPET, que proviene del reaprovechamiento de productos fabricados en PET, gracias a una importantísima característica de este material: es 100% reciclable.

Concretamente, en Arapack pasamos progresivamente de fabricar PET con un 20% de material nuevo, a un plástico que, en la actualidad, cuenta con prácticamente el 100% de material reciclado.

Antes de finalizar, sin embargo, queremos poner en valor el papel que todas las personas juegan en la economía circular, el cuidado del medio ambiente e incluso en el ecodiseño.

Las últimas fases de este proceso (el reciclado del producto y su posterior reutilización), sólo tendrán el efecto deseado si las empresas gestionan adecuadamente sus desechos, pero, también, si los consumidores deseamos correctamente cada envase o producto que utilicemos en nuestro día a día.

En el camino hacia una forma de fabricación de plásticos más amigable y respetuosa con el planeta, intervenimos todos con responsabilidad compartida. Y esto es lo que nos ayuda a avanzar hacia una perspectiva que ya es muy prometedora.

## C6.2. Comunicación Ambiental

Dentro de nuestros canales interno, mediante la información y la formación a la plantilla, se divulga el compromiso de forma constante:

- Ante una nueva incorporación, en la reunión de acogida, se informa del compromiso y de las medidas en las que solicitamos colaboración. Esto queda recogido en el manual de acogida del que se hace entrega.



## Compromiso con el medioambiente

En Arapack, gracias a tu colaboración, mantenemos nuestro compromiso con el Medioambiente.

- Depositamos correctamente los residuos en los contenedores apropiados
  - Apagamos las luces cuando no son necesarias
  - Utilizamos las máquinas y equipos de manera eficiente
    - Cerramos los grifos una vez usados

### TIPOS DE RESIDUOS

<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAPEL Y CARTÓN</li> <li>• VIDRIO</li> <li>• PLÁSTICOS</li> <li>• METALES</li> <li>• ORGÁNICOS</li> <li>• OTROS</li> </ul>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-start;"> <div style="width: 45%;"> <p> <b>Papel:</b> Periódico, hojas de cuaderno, bond, bolsas de papel</p> <p> <b>Vidrio:</b> botellas y envases</p> <p> <b>Plástico:</b> bolsas, empaque y botellas</p> <p> <b>Metales</b> como el hierro, aluminio, etc.</p> <p> <b>Materia Orgánica:</b> restos de comida y jardín</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;">      </div> </div>
--	---

- Se realizó y entregó a toda la plantilla un folleto informativo en lenguaje accesible, sobre el medio ambiente, donde se recoge: ¿qué es el medio ambiente?, ¿qué es la educación medioambiental?, ¿cómo podemos cuidar el medio ambiente? y datos sobre medio ambiente.

"La tierra provee lo suficiente para saciar las necesidades de cada persona, pero no la avaricia de cada persona"-

Mahatma Gandhi



Divulgación Nº 11

- Celebración del día 5 de junio como Día mundial de Medio Ambiente y el 22 de abril como Día mundial de la Tierra con campañas de cartelería.



- Concurso de microrrelatos entre la plantilla bajo el título ¿quieres ayudar al medio ambiente? Se trataba de realizar un vídeo con el móvil de una duración máxima de 2 minutos donde nos mostrasen buenas prácticas para ayudar a cuidar el medio ambiente desde nuestra empresa.
- A través de nuestra página web, ponemos en valor la economía circular y todos los procedimientos asociados para que sea circular, difundiendo todas nuestras acciones encaminadas a conseguir una economía circular. Como, por ejemplo, <https://www.arapack.com/ecodiseño-packaging-envases-mas-sostenibles/>, noticia referente a como trabajamos el ecodiseño dentro de la división de termoconformado.



23 MARZO, 2023 NOTICIAS

## Barquetas biodegradables y termosellables

Dentro de la variedad de envases que fabricamos en Arapack, una parte importante está destinada al sector alimentario, para el que fabricamos barquetas para sándwiches, galletas, loncheados, frutos secos, repostería, comida para llevar...

Sistema de Gestión ISO 9001:2015

**Lo último en nuestro blog**

- Barquetas biodegradables y termosellables 23 marzo, 2023
- Sello Aragón Circular, próximo objetivo de Arapack 22 febrero, 2023
- Ecodiseño packaging, envases más sostenibles 24 enero, 2023
- Envases plásticos al por mayor, ¿qué te ofrecemos desde Arapack? 1 diciembre, 2022
- Celebramos nuestros 25 años de trayectoria 17 noviembre, 2022

**Preguntas frecuentes**

- Como reciclar plástico
- ¿Qué es el PET?
- ¿Qué es el EVOH?
- ¿Qué es el envasado en atmósfera protectora?

**¡Asóciate! al mercado social**

**Blog de Arapack sobre envases y packaging**

Novidades, materiales, productos y noticias de todo lo que envuelve al mundo del packaging con envases