



PERAP MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES, S.L.

Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE 2023

[Diciembre 2023]



Esta Memoria de Sostenibilidad **2022** de la empresa **PERAP MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES, S.L.**, ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Beatriz Remón**, de **AER**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE**.



Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

PERAP MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES, S.L.

Pol. Las Labradas, C/Comunidad Foral de Navarra, nave 7

31500 – TUDELA

jesus@jpindustrial.com

948821620

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA	4
1.1. QUIÉNES SOMOS	4
1.2. MISIÓN	4
1.3. VISIÓN	4
1.4. ORGANIGRAMA	5
1.5. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA	5
1.6. OBJETIVOS DE LA MEMORIA	5
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	7
2.1. ITINERARIO INNOVARSE	7
2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN	8
2.3. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	9
2.4. GRUPOS DE INTERÉS	10
3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	11
3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO	11
3.2. BUENAS PRÁCTICAS	16
3.3. ÁREAS DE MEJORA	18
3.4. EVOLUCIÓN DE INDICADORES	18
3.5. BALANCE GLOBAL	23
4. ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN	24
4.1. PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE	24
4.2. ACCIONES DE MEJORA	24
5. LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	32
6. LOS SIGUIENTES PASOS	34

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA

1.1. QUIÉNES SOMOS

PERAP Mantenimientos Industriales S.L. realiza instalaciones eléctricas para la industria, mantenimiento eléctrico en empresas y automatización de maquinaria industrial para las más importantes empresas de la zona y fabricantes de maquinaria. En proyectos de integración se colabora con fabricantes de maquinaria y talleres mecánicos intentando que sea en cada empresa los que decida la propiedad.

Nuestro objetivo

Cumplir con la satisfacción de nuestros clientes por lo que aspiramos y nos esforzamos cada día para conseguirlo.

Nuestros valores

- ✓ **Honestidad y transparencia.** Son los fundamentos de nuestra organización, esenciales para crear relaciones de confianza con nuestros clientes y colaboradores.
- ✓ **Compromiso.** Nuestra misión diaria es un reflejo de nuestros valores, un objetivo que buscamos transmitir desde nuestro equipo hacia todas las partes interesadas con las que interactuamos.
- ✓ **Responsabilidad social.** Ampliamos nuestro compromiso hacia la sociedad, abordando temas clave como la igualdad de género y la justicia social.
- ✓ **Trabajo colaborativo en red.** Creemos que el talento es un recurso valioso, por lo que fomentamos el trabajo conjunto con diversas entidades para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes.
- ✓ **Espíritu de avance y crecimiento.** Aceptamos el desafío de la innovación continua, adaptándonos a las demandas cambiantes en el ámbito del mercado laboral.

1.2. MISIÓN

Ofrecer a su clientela un servicio técnico personalizado en el mantenimiento y automatización industrial, aplicando principios de ética, sostenibilidad y transparencia empresarial.

Cuentan con un equipo altamente cualificado y con amplia experiencia, capaz de satisfacer las necesidades y exigencias de sus clientes a un precio justo.

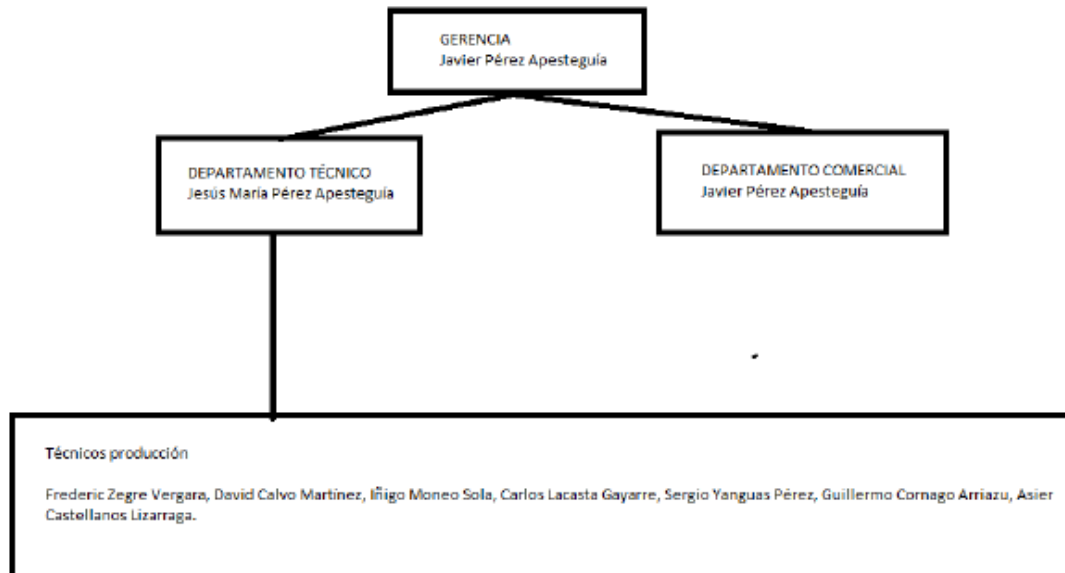
1.3. VISIÓN

Ser una empresa líder a nivel local como en las provincias limítrofes en la prestación de servicios de mantenimiento y automatización industrial.

Seguir creciendo y convertirnos en una empresa de referencia en cuanto a la gestión del Capital Humano, motor del correcto funcionamiento de nuestra empresa, y ser vistos como una

empresa de mayor valor en el mercado gracias a nuestra profesionalidad, eficiencia, honradez y calidad a la hora de satisfacer las necesidades de la clientela.

1.4. ORGANIGRAMA



1.5. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA

Esta memoria de sostenibilidad es un paso más hacia el compromiso que PERAP MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES, S.L., en adelante PERAP, tiene con la RSE, tras incorporar en la estrategia de la empresa la RSE fruto de la reflexión y la implantación de acciones de mejora en la planificación inicial de InnovaRSE, llevada a cabo en el año 2022.

1.6. OBJETIVOS DE LA MEMORIA

PERAP con esta memoria de sostenibilidad tiene por objeto afianzar el compromiso que adquirió en 2022 en trabajar y desarrollar la actividad empresarial desde un enfoque de la RSE.

El principal motivo para la aplicación del enfoque de la RSE en PERAP responde a una decisión que resulta del compromiso de la entidad con la sostenibilidad económica, ambiental y social, tanto interna como externa.

Como objetivos específicos se persigue:

- Revisar el análisis de riesgos legales con el objetivo de comprobar la eficacia de las acciones implantadas e incorporar medidas relacionadas con los nuevos riesgos existentes
- Introducir la transformación digital en la empresa, siendo este un punto fundamental para optimizar sus procesos y hacerlos más eficientes y competitivos
- Definir un protocolo donde se establezca la sistemática de homologación de empresas proveedoras, así como la evaluación de satisfacción laboral por parte de estas
- Definir un protocolo de presentación de servicios, recogida de quejas, reclamaciones y sugerencias, así como realizar un seguimiento de evaluación de la satisfacción por parte de la clientela
- Definir una política ambiental precisa y clara de las intenciones y principios ambientales fomentando un desarrollo sostenible
- Controlar el consumo de combustible para contribuir a la reducción de emisiones a la atmósfera, gases de efecto invernadero (CEI)
- Definir un protocolo para la correcta gestión de los residuos con el objetivo de mitigar los impactos negativos sobre el ambiente, la salud y reducir la presión sobre los recursos naturales
- Documentar un plan de comunicación donde se definan los canales de participación y la valoración del grado de satisfacción de la plantilla trabajadora
- Definir una matriz de polivalencia donde se defina las capacidades y habilidades del Capital Humano
- Realizar una evaluación de la satisfacción laboral de la plantilla trabajadora con el objetivo de conocer el clima laboral
- Definir un Plan de Formación Anual, donde se recojan todas las áreas

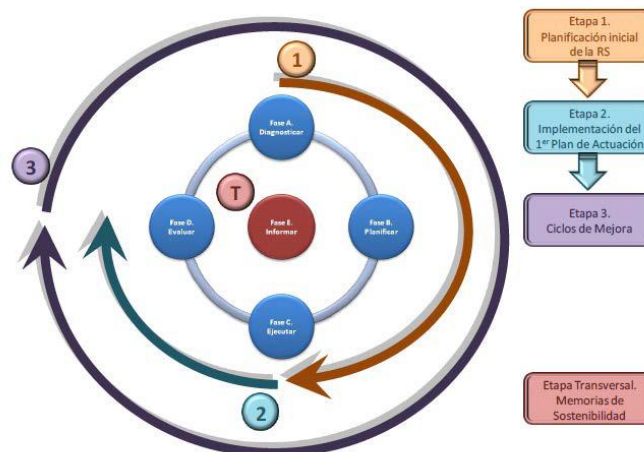
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1. ITINERARIO INNOVARSE

El Gobierno de Navarra promueve y desarrolla InnovaRSE para impulsar la implantación de la RSC en las empresas de manera activa, aportándoles tanto un Sistema de Gestión como una serie de recursos económicos y técnicos para su desarrollo.

El Sistema InnovaRSE define una metodología para la incorporación de criterios de Responsabilidad Social basada en la verificación de Decálogos de Sostenibilidad, facilita ayudas económicas para la implementación de dicha metodología en sus sucesivas etapas, proporciona formación a personas consultoras homologadas que prestan apoyo técnico a las empresas durante todo el proceso, y establece instrumentos de reconocimiento a las empresas que se integran en el Sistema. Todo ello desde la perspectiva de género, que de forma transversal se aplica a cada fase, con el objetivo de contribuir a través de la RS a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las fases del Sistema Innovarse son:



Dentro de esta metodología PERAP ha realizado la primera etapa de diagnóstico y está ejecutando el primer Plan de actuación para implantar áreas de mejora detectadas en dicho diagnóstico. En esta memoria se informa tanto de los resultados del informe de situación inicial así como las medidas y avance del Plan de actuación.

Desde el nacimiento de PERAP mantenimientos industriales, S.L. hace más de 14 años el compromiso con la sostenibilidad es un sello de identidad presente en su misión, visión y valores. A partir del año 2022 dan forma estratégicamente a su responsabilidad social Y gracias a la metodología InnovaRSE, PERAP afianza su compromiso con la RSE en un proceso continuo de reflexión y mejora que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN

La implantación de la metodología Innovarse en la gestión de la empresa ha servido para que PERAP haya desplegado varias acciones para mejorar aspectos de las tres dimensiones de la RSE (económica, medioambiental y social).

PERAP destaca en varias líneas de la RSE, especialmente en la medioambiental, identificándose como **buenas prácticas** las siguientes:

Dimensión económica:

- Análisis de riesgos legales
- Procedimiento de actuación donde se definen las pautas y protocolo a seguir en caso de detectar un acto ilegal, así como la definición de una Unidad de Seguimiento Ético Externa
- Empresa que sabe adaptarse a los continuos y constantes cambios que la industria viene experimentando en los últimos años
- Fidelización con sus empresas proveedoras, apostando principalmente por las empresas proveedoras locales
- Realización de servicios con profesionalidad, eficiencia, honradez, calidad y transparencia lo que garantizan que sus clientes recomienden sus servicios a otros clientes potenciales
- Comunicación clara, veraz y completa, evitando cualquier tipo de discriminación

Dimensión ambiental:

- Desarrollo de actividad bajo el cumplimiento de los requisitos legales y aplicando principios medioambientales
- Segregación diferenciada de los residuos asimilables a urbanos (orgánico, plástico, papel.)
- Adquisición de productos teniendo en cuenta criterios de eco-diseño y de economía circular

Dimensión social:

- Estrategia de empresa centrada en el Capital Humano
- Plantilla fidelizada y estable, siguiendo en un principio una política retributiva según el Convenio del Metal de Navarra, pero incentivando por encima de convenio según valía de la persona trabajadora
- Empresa conciencia y comprometida con la Seguridad Laboral de su plantilla trabajadora, prima la seguridad antes que la prestación del servicio llegando en muchos casos a paralizar trabajos si no se cumplen las condiciones de seguridad necesarias
- Aplica de manera individualizada medidas de conciliación más allá de lo establecido en convenio, incorporando flexibilidad horaria o adaptando el horario de trabajo para permitir una buena conciliación
- Aplica medidas de no discriminación por raza, sexo, religión, discapacidad, edad y orientación sexual
- Formación continua orientada a la capacitación y al desarrollo profesional de su plantilla trabajadora

- Apoyo a entidades deportivas y a organizaciones empresariales

Por otro lado, se está trabajando en las siguientes **áreas de mejora**:

- Actualización de Análisis de Riesgos Legales
- Adaptación a la Transformación Digital
- Procedimiento de Relación con las Empresas Proveedoras
- Procedimiento Relación con la Clientela
- Sistema Gestión Ambiental
- Procedimiento de Comunicación Interna
- Procedimiento de RRHH
- Plan de Formación Anual

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores Solidarios, Plantilla Trabajadora, Clientela, Empresas Proveedoras, Comunidad.

En 2022 y 2023 PERAP ha abordado varias actuaciones de la planificación inicial para mejorar y avanzar en la RSE. Destaca especialmente:

- Adaptación a la Transformación Digital
- Protocolo de Comunicación Interna
- Matriz de Polivalencia
- Evaluación de la Satisfacción Laboral

Estas actuaciones han hecho que la empresa haya avanzado significativamente en la RSE ya que ha trabajado sobre varias acciones del plan de actuación InnovarSE.

2.3. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Con esta Memoria de Sostenibilidad, PERAP consolida su estrategia de mejora continua en RSE, iniciada en 2022 tras un proceso de reflexión y compromiso para integrar criterios de responsabilidad social en su estrategia, planificación y gestión. Este esfuerzo busca alinearse con un movimiento global en el que participan miles de organizaciones públicas y privadas, avanzando juntos hacia la sostenibilidad. La responsabilidad social empresarial en PERAP contempla la sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social, y para ello se ha iniciado un proceso a largo plazo.

El compromiso de PERAP con la RSE dentro del marco de la metodología Innovarse se refleja en varios aspectos clave:

- Liderazgo de la alta dirección en la estrategia, política, objetivos y metas para la implementación de la RSE.
- Disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para ejecutar con éxito las acciones de RSE.
- Seguimiento y control de los objetivos establecidos, implementando acciones correctivas cuando sea necesario.
- Fomento de la mejora continua en la gestión de la RSE.

- Colaboración con otras organizaciones e instituciones para consolidar una estrategia global de RSE.
- Comunicación del compromiso de PERAP con la RSE a todos sus grupos de interés.

2.4. GRUPOS DE INTERÉS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos analizado la importancia fundamental que tiene para PERAP la relación con todo el personal, incluyendo Administradores Solidarios, Plantilla Trabajadora, Clientela, Empresas Proveedoras, Comunidad.

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Esta Memoria de Sostenibilidad es una herramienta clave de comunicación para transmitir el compromiso de nuestra empresa con la RSE. La compartiremos con todos nuestros grupos de interés como testimonio de nuestro trabajo y dedicación hacia la sostenibilidad en el negocio. En este documento, se refleja cómo nuestros objetivos de mejora en responsabilidad social han considerado las percepciones e intereses de dichos grupos. Además, estamos trabajando activamente en mejorar tanto nuestras relaciones como la calidad de la comunicación que mantenemos con ellos. Una prueba evidente de este esfuerzo es, precisamente, la elaboración de esta Memoria de Sostenibilidad.

3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO

3.1.2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

PERAP ha establecido sólidos criterios de buen gobierno corporativo a través de su Código Ético, un documento que desarrolla la misión, visión y valores de la empresa, reafirmando su compromiso con los principios de ética empresarial y transparencia en todas sus áreas de actuación. El propósito de este Código es establecer un conjunto de principios y pautas de conducta que aseguren un comportamiento ético y responsable de todos los involucrados en la actividad empresarial. Esto incluye a los administradores solidarios, el personal, los proveedores y la clientela, en un entorno global, complejo y en constante cambio.

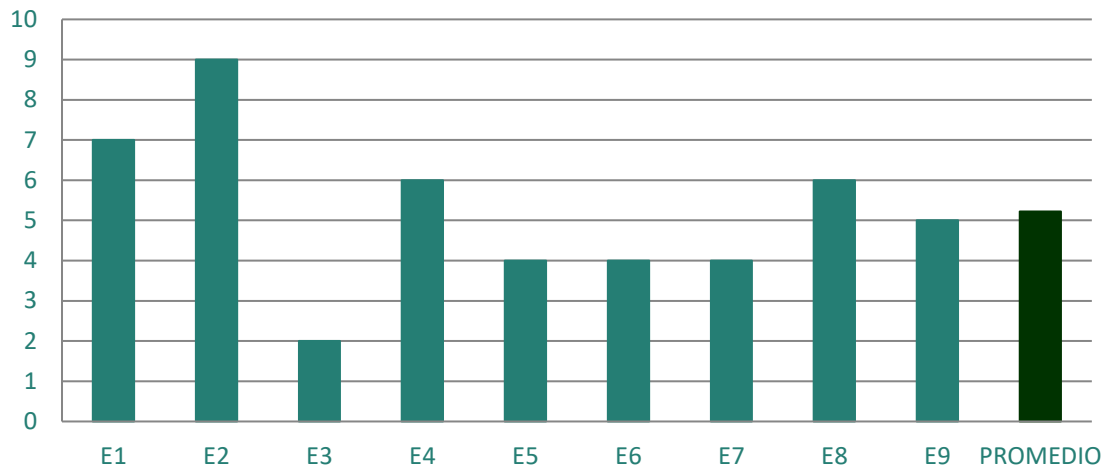
El Código Ético, impulsado por iniciativa del Gerente, se ha elaborado considerando las recomendaciones de buen gobierno y los principios de responsabilidad social aceptados a nivel global, convirtiéndose en una referencia básica para su cumplimiento y seguimiento. Este documento ha sido difundido tanto internamente entre la plantilla como externamente a través de su página web, con el fin de promover el conocimiento y cumplimiento de estos principios y garantizar un compromiso ético y responsable por parte de todos los actores involucrados.

Adicionalmente, PERAP realiza reuniones anuales con su personal para comunicar el buen funcionamiento de la empresa, motivándolos a continuar siendo parte activa del éxito alcanzado. Aunque en estos encuentros no se profundiza en aspectos económicos, sociales y ambientales, la Dirección reconoce que su principal activo es su Capital Humano, y en consecuencia, ha definido su Estrategia empresarial en torno a las personas como el valor más importante.

Este enfoque subraya la prioridad que PERAP otorga al bienestar y desarrollo de sus trabajadores, estableciendo un entorno que fomenta la colaboración y el compromiso ético como parte esencial de su visión empresarial.

Se han identificado tres áreas de mejora. La primera se centra en realizar un análisis exhaustivo de los procesos y procedimientos para definir estrategias que incrementen la productividad y permitan mayor espacio para la planificación e implementación. La segunda área aborda el análisis de los puestos de trabajo y la configuración de la estructura organizativa, asegurando que cada posición aporte un valor real a la empresa. La tercera área se refiere a la creación de espacios para el análisis, la reflexión y la planificación, fomentando además una participación más amplia de diversos grupos de interés.

Dimensión Económica



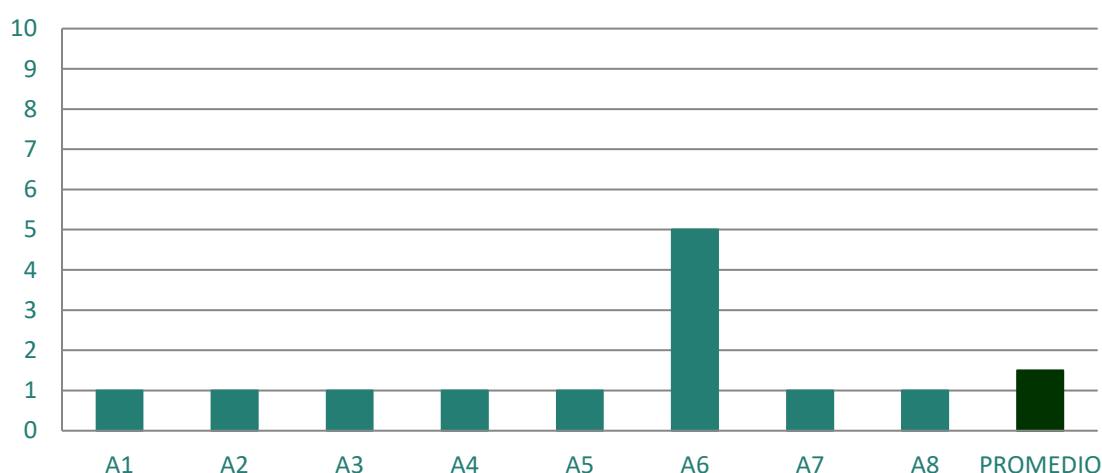
DIMENSIÓN ECONÓMICA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Ética y transparencia	7 puntos	Comprobación
2. Prevención de delitos y mecanismos anticorrupción	9 puntos	Actuación
3. Competitividad: calidad, productividad y eficiencia	2 puntos	Planificación
4. Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	6 puntos	Comprobación
5. Transformación digital e industria 4.0.	4 puntos	Planificación
6. Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas	4 puntos	Planificación
7. Orientación a la clientela	4 puntos	Planificación
8. Publicidad y marketing responsable	6 puntos	Desarrollo
9. Marketing inclusivo y diseño universal	5 puntos	Planificación

3.1.3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

A pesar de que la empresa y su plantilla tienen profundamente interiorizada la correcta gestión del medio ambiente como parte esencial de su ADN empresarial, y como una línea de actuación clave para proteger el derecho a un entorno sano y equilibrado para los seres humanos y otras formas de vida, la falta de un sistema formal de control y gestión ambiental plantea áreas de mejora en diversos aspectos.

Esto subraya la necesidad de desarrollar e implementar mecanismos específicos que aseguren una mayor eficacia en el seguimiento y la gestión ambiental, alineados con los principios sostenibles que la empresa promueve.

Dimensión Ambiental



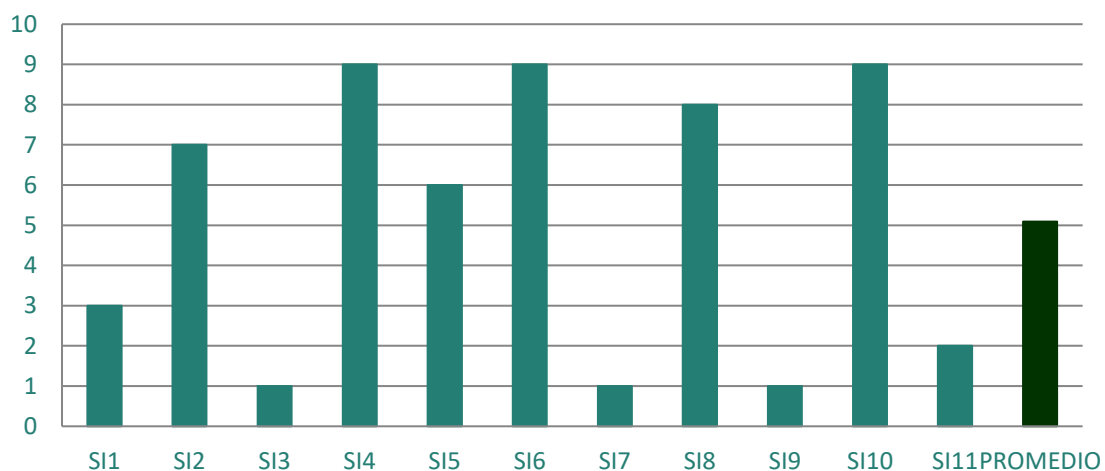
DIMENSIÓN AMBIENTAL		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Política ambiental o declaración de intenciones	1 puntos	Planificación
2. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables	1 puntos	Planificación
3. Prevención y gestión de residuos	1 puntos	Planificación
4. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular	1 puntos	Planificación
5. medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos	1 puntos	Planificación
6. Movilidad sostenible	5 puntos	Planificación
7. Formación y sensibilización en materia ambiental	1 puntos	Planificación
8. Sistema de gestión ambiental y certificación ambiental	1 puntos	Planificación

3.1.4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

En cuanto a la dimensión social interna, PERAP reconoce que su recurso más valioso es el Capital Humano, por lo que implementa acciones para generar un ambiente laboral motivador, fomentando el empoderamiento, liderazgo, autonomía y trabajo en equipo, así como la participación directa. No obstante, la dirección es responsable de la definición de planes estratégicos y del acceso a cierta información, y la empresa carece de procedimientos formales para la comunicación, gestión de personal, evaluación del clima laboral y desempeño. A pesar de ello, la plantilla de PERAP es estable y fidelizada, con el 100% de su personal con contrato indefinido y una política salarial basada en el convenio del metal de Navarra.

A corto y medio plazo, la empresa planea implementar un sistema de retribución flexible para mejorar las condiciones salariales de su equipo. En cuanto a la no discriminación, PERAP aplica criterios objetivos de equidad en sus procesos de selección, sin discriminar por raza, sexo, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. En la dimensión social externa, PERAP se compromete con la sociedad a través de patrocinios a equipos deportivos locales y su participación en asociaciones para desarrollar proyectos conjuntos que fortalezcan el tejido empresarial y contribuyan al desarrollo económico y social del territorio.

Dimensión Social Interna



Dimensión Social Externa



DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Información, comunicación y gestión del conocimiento	3 puntos	Planificación
2. Autonomía, empoderamiento y sistemas de participación	7 puntos	Comprobación
3. Instrumentos de evaluación del clima laboral	1 puntos	Planificación
4. Estabilidad laboral y protección del empleo	9 puntos	Comprobación
5. Política de retribución y equidad salarial	6 puntos	Desarrollo
6. Seguridad y salud en el trabajo	9 puntos	Actuación
7. Igualdad de género	1 puntos	Planificación
8. Conciliación y calidad de vida	8 puntos	Comprobación
9. Diversidad e inclusión	1 puntos	Planificación
10. Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo	9 puntos	Actuación
11. Formación, desarrollo personal y profesional	1 puntos	Planificación

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2020	FASE
1. Participación en la comunidad local	6 puntos	Desarrollo
2. Alianzas sectoriales y competencia justa	7 puntos	Comprobación
3. Relaciones con las administraciones públicas	6 puntos	Desarrollo
4. Promoción del voluntariado y de la acción social	5 puntos	Planificación

3.2. BUENAS PRÁCTICAS

En PERAP estamos especialmente orgullosos de aquellas buenas prácticas en las que destacamos y en las que rigen los criterios para alcanzar la excelencia en Responsabilidad Social Empresarial.

3.2.1. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

1. Código Ético

Descripción: En 2016, PERAP, pionera en Responsabilidad Social Empresarial, realizó un análisis de riesgos legales por iniciativa de su alta dirección, estableciendo así un Código Ético que refuerza su compromiso con la ética empresarial, la transparencia y el cumplimiento legal en todos sus ámbitos de actuación.

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores Solidarios, Plantilla Trabajadora, Clientela, Empresas Proveedoras, Competencia

2. Capacidad de adaptación a los nuevos cambios

Descripción: PERAP es una empresa que se adapta constantemente a los cambios que la industria ha experimentado en los últimos años, especialmente en relación con la transformación digital y la Industria 4.0, abordando la automatización de procesos y los nuevos riesgos que esta evolución implica.

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores Solidarios, Plantilla Trabajadora, Clientela, Empresas Proveedoras, Competencia

3. Fidelización de empresas proveedoras y clientela

Descripción: Como parte de su filosofía empresarial, PERAP prioriza, siempre que sea posible, a proveedores locales, fomentando el desarrollo de la región y manteniendo una relación de fidelidad con ellos, trabajando con las mismas empresas desde hace años. En cuanto a su clientela, la fidelización se basa en la profesionalidad, eficiencia, honestidad, calidad y transparencia, lo que garantiza que sus clientes recomienden sus servicios a nuevos clientes potenciales a través de la "Venta por Referencia".

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores Solidarios, Plantilla Trabajadora, Clientela, Empresas Proveedoras, Competencia

3.2.2. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

4. Compromiso medioambiental

Descripción: PERAP desarrolla su actividad cumpliendo con los requisitos legales y aplicando principios medioambientales, y, siempre que es posible, va más allá de las normativas con el objetivo de proteger el derecho a un entorno sano y equilibrado, tanto para los seres humanos como para otras formas de vida.

Para la adquisición de productos necesarios en su actividad, PERAP considera, en la medida de lo posible, criterios de eco-diseño y economía circular, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental a lo largo de toda la cadena de valor del producto.

Grupos de Interés sobre los que incide: Sociedad en general

3.2.3. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

6. Capital humano

Descripción: PERAP es consciente de que su recurso más valioso es el Capital Humano, por lo que implementa acciones dirigidas a crear un ambiente laboral motivador que genere un sentido de pertenencia a la organización, promoviendo de manera sistemática el empoderamiento, el liderazgo, la autonomía, el trabajo en equipo y la participación directa de sus empleados.

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores solidarios, plantilla trabajadora, clientela, empresas proveedoras

7. Plantilla fidelizada y estable

Descripción: La plantilla de PERAP es estable y fidelizada, con un 100% de empleados con contrato indefinido desde su incorporación, y sigue una política de retribuciones alineada con el convenio del metal de Navarra, aplicando criterios objetivos que corresponden a las distintas categorías profesionales. A corto y medio plazo, la empresa planea implementar un sistema de retribución flexible, lo que representa una oportunidad para mejorar los salarios de su personal.

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores solidarios, plantilla trabajadora

8. Compromiso con la Seguridad y Salud Laboral

Descripción: PERAP es una empresa consciente y comprometida con la Seguridad y Salud Laboral de su plantilla, priorizando la seguridad por encima de la prestación del servicio, lo que en muchas ocasiones puede llevar a la paralización de trabajos si no se cumplen las condiciones de seguridad requeridas.

Grupos de Interés sobre los que incide: Administradores solidarios, plantilla trabajadora

9. Colaboración con el entorno

Descripción: La Dirección de PERAP está comprometida con la sociedad, apoyando a equipos deportivos locales a través de patrocinios y participando en diversas asociaciones para fortalecer relaciones y desarrollar proyectos conjuntos que aborden intereses, necesidades y problemáticas comunes. Considera que el papel de las organizaciones empresariales es vital para el desarrollo económico, ya que unir esfuerzos entre las empresas del territorio o del sector contribuye a crear riqueza tanto en la comunidad como en la sociedad en general.

Grupos de Interés sobre los que incide: Comunidad

3.3. ÁREAS DE MEJORA

Somos conscientes de que aún tenemos aspectos por mejorar en nuestro camino hacia la excelencia en la gestión empresarial y la responsabilidad social. La realización del diagnóstico realizado en 2022 nos ha proporcionado un mapa claro de las áreas de mejora que debemos abordar en los próximos años.

En particular, desde PERAP, estamos comprometidos a trabajar en estas áreas de mejora hasta 2023:

- Actualización de análisis de riesgos legales
- Adaptación a la transformación digital
- Procedimiento de Relación con las Empresas Proveedoras.
- Procedimiento Relación con la Clientela
- Sistema Gestión Ambiental
- Procedimiento de Comunicación Interna
- Procedimiento de RRHH
- Plan de Formación Anual

3.4. EVOLUCIÓN DE INDICADORES

3.4.1. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2022 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por PERAP en las diferentes áreas de acción de la dimensión económica.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2021	UNIDADES AÑO 2022
Resultados netos	E-03	8.10	95.718,63 €	82.542,63 €
Inversión en I+D+i	E-04	9.10 9.13	0,00 €	0,00 €
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	E-06	12.Nav	88,30 %	90,00 %
% de entidades proveedoras que cuentan con sellos Innovarse u otros análogos	E-06		13,25 %	15,00 %
Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	E-07		0	0
Nº de acciones de sensibilización / formación sobre discapacidad destinadas a la plantilla	E-09		0	0
Nº de personas formadas para atender a clientes con necesidades específicas	E-09		0	2

3.4.2. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2023 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por PERAP en las diferentes áreas de acción de la dimensión ambiental.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2021	UNIDADES AÑO 2022
Consumo total de energía, por fuente	A-02		7.356,43 l	6.767,36 l
Porcentaje de energía renovable	A-02	07.20 07.31 07.35	No es dispone del dato	No es dispone del dato
Consumo total de agua	A-02		No es dispone del dato	No es dispone del dato
*Volumen de Residuos Producidos	A-03	11.52 12.10	No aplica	No aplica
% del personal que acude al centro de trabajo en transporte público o transporte colectivo de empresa	A-06		22,22 %	25,00 %
Nº de acciones formativas en materia de medio ambiente	A-07		0	0
Nº de personas formadas en gestión ambiental	A-07		0	0

*(Sólo obligatorio para empresas que producen residuos industriales)

3.4.1. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2022 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por PERAP en las diferentes áreas de acción de la dimensión social, tanto en la vertiente interna como externa.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES Y AÑO 2021	UNIDADES Y AÑO 2022
Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo	SI-04/SI-07	4.31 8.20 8.30 8.31 8.35	100% - Hombres Contratos Indefinidos Jornada Completa	100% - Hombres Contratos Indefinidos Jornada Completa
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	SI-05	10.11	½	1/10
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	11'12	0
Brecha salarial entre mujeres y hombres, por categoría profesional	SI-07	5.03Nav 05.10 05.12 05.33	No aplica	No aplica
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		0	0
Nº medio de horas de formación/ persona, por categoría	SI-11	4.40	12,50	40,00
Nº de asociaciones, redes, grupos de trabajo, comisiones. de tipo sectorial y/o local en las que participa la organización	SE-01 SE-02 SE-03		4	4

AÑO 2021	CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
OFICIAL PRIMERA	H	6	100,00%			1	16,67%			
	M									
PEON ESPECIALISTA	H	3	100,00%			9				
	M					8				
	H									
	M					2				
	H									
	M									
	H									
	M									
	H									
	M									
Total H		9	100%			1	11,11%			
Total M										
TOTAL		9				1				

AÑO 2022	CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
OFICIAL PRIMERA	H	7	100%							
	M									
	H									
	M									
	H									
	M									
	H									
	M									
	H									
	M									
Total H		7	100%							
Total M										
TOTAL		7								

3.5. BALANCE GLOBAL

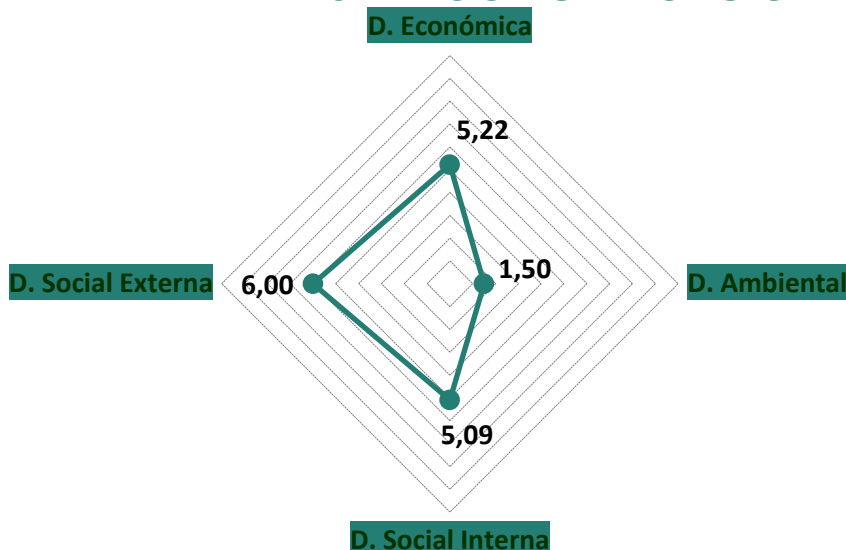
Como se observa en la figura anterior, que representa gráficamente las dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial, los valores de las dimensiones económica y social son prácticamente equivalentes, con puntuaciones de 5,22 y 5,09 respectivamente, mientras que la dimensión ambiental presenta un valor inferior de 1,50.

Al analizar cada dimensión por separado y obtener conclusiones globales, se destaca que PERAP es una empresa comprometida con la ética y la transparencia empresarial en los ámbitos económico y social. Su estrategia se orienta a influir en sus actividades productivas y en las relaciones establecidas con su clientela, proveedores y, principalmente, su plantilla trabajadora, buscando generar un impacto positivo en la sociedad.

Ejemplos claros de este compromiso incluyen la definición de un Código Ético en 2016, que refleja la misión, visión y valores de la empresa, estableciendo principios y pautas de conducta para garantizar un comportamiento ético y responsable de todos los involucrados.

Además, PERAP ha diseñado su estrategia en torno al Capital Humano, considerándolo un factor clave para el éxito y la competitividad. Aunque la dimensión ambiental haya obtenido la menor puntuación, es importante señalar que PERAP ha integrado la correcta gestión del medio ambiente como una línea de actuación fundamental, con el objetivo de proteger el derecho a un entorno sano y equilibrado para los seres humanos y otras formas de vida.

REPRESENTACIÓN GRAFICA GLOBAL



4. ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN

4.1. PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE

El plan de actuación de RSE de PERAP, elaborado en septiembre de 2022, recoge las medidas aplicables durante su periodo de vigencia, que abarca desde septiembre de 2022 hasta octubre de 2024. Su objetivo general es mejorar la gestión de la empresa desde un enfoque de responsabilidad social empresarial.

En este plan, se han identificado nueve áreas de mejora en las que PERAP está trabajando para alcanzar una serie de objetivos específicos:

1. Actualización de Análisis de Riesgos Legales
2. Adaptación a la Transformación Digital
3. Protocolo de Relación con las Empresas Proveedoras
4. Protocolo de Relación con la Clientela
5. Política Ambiental
6. Protocolo de Comunicación Interna
7. Matriz de Polivalencia
8. Evaluación de la Satisfacción Laboral
9. Plan de Formación Anual

Para llevar a cabo este plan de mejora, se han desplegado varias acciones que ayudará a PERAP a alcanzar la excelencia en la gestión de la RSE.

4.2. ACCIONES DE MEJORA

El plan de actuación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de PERAP contempla acciones de mejora en las tres dimensiones, con el objetivo de implementar su estrategia de responsabilidad social de manera equilibrada.

Las actuaciones se enfocan en las áreas donde la empresa tiene un mayor margen de mejora. Para garantizar la eficiencia del sistema de gestión de RSE, el equipo responsable realiza reuniones periódicas que supervisan la evolución de las acciones, midiendo su progreso mediante indicadores.

Este enfoque permite detectar desviaciones y aplicar medidas correctivas. Las seis áreas de mejora en las que se trabaja se detallan en una tabla, y al concluir el periodo de vigencia, se llevará a cabo un nuevo diagnóstico para establecer un nuevo plan de actuación centrado en la mejora continua.

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN				
<i>Dimensión</i>	<i>Código</i>	<i>Área de mejora</i>	<i>Descripción, observaciones o información relevante</i>	<i>Enunciado del decálogo con que se relaciona</i>
Económica	AM-E01	Actualización de Análisis de Riesgos Legales	Revisión del análisis de riesgos legales con el objetivo de comprobar la eficacia de las acciones implantadas e incorporar medidas relacionadas con los nuevos riesgos existentes	E02
Económica	AM-E03	Adaptación a la Transformación Digital	Adaptación a la transformación digital siendo este un punto fundamental para optimizar sus procesos y hacerlos más eficientes y competitivos	E05
Económica	AM-E04	Protocolo de Relación con las Empresas Proveedoras	Definición de un protocolo donde se establezca la sistemática de homologación de empresas proveedoras, así como la evaluación de satisfacción laboral por parte de estas	E06
Económica	AM-E05	Protocolo de Relación con la Clientela	Definición de un protocolo de presentación de servicios, recogida de quejas, reclamaciones y sugerencias, así como realizar un seguimiento de evaluación de la satisfacción por parte de la clientela	E07
Ambiental	AM-A01	Política Ambiental	Definición de una política ambiental precisa y clara de las intenciones y principios ambientales fomentando un desarrollo sostenible	A01
Social Interna	AM-SI01	Protocolo de Comunicación Interna	Documentar un plan de comunicación donde se definan los canales de participación y la valoración del grado de satisfacción de la plantilla trabajadora	SI01 / SI02
Social Interna	AM-SI02	Matriz de Polivalencia	Definición de una matriz de polivalencia donde se defina las capacidades y habilidades del Capital Humano	SI02

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN				
<i>Dimensión</i>	<i>Código</i>	<i>Área de mejora</i>	<i>Descripción, observaciones o información relevante</i>	<i>Enunciado del decálogo con que se relaciona</i>
Social Interna	AM-SI03	Evaluación de la Satisfacción Laboral	Realización de una evaluación de la satisfacción laboral de la plantilla trabajadora con el objetivo de conocer el clima laboral	SI03
Global	AM-G01	Plan de Formación Anual	Definición de un Plan de Formación Anual, donde se recojan todas las áreas	A07 / S07 / SI11

Áreas de mejora en la dimensión económica

1. Actualización de análisis de riesgos legales

Revisar los riesgos legales con el objetivo de comprobar la eficacia de las acciones implantadas e incorporar medidas relacionadas con los nuevos riesgos existentes.

Principales Acciones

- Actualizar el análisis de los riesgos legales realizados en el año 2016
- Analizar los nuevos riesgos legales emergentes

Desarrollo

PERAP ha realizado una revisión exhaustiva del análisis de riesgos legales existentes, identificando las áreas de mayor vulnerabilidad. Además, ha llevado a cabo un análisis de los nuevos riesgos legales emergentes. Ha procedido a identificar estos riesgos y se definieron específicas para minimizarlos, garantizando así un enfoque proactivo en la gestión de la legalidad y el cumplimiento normativo. Este proceso es fundamental para salvar la reputación de la empresa y asegurar sus riesgos.

Sin embargo, estos riesgos no se han actualizado en el Código Ético ya que PERAP está inmersa en un nuevo proceso de estrategia empresarial, donde primero necesita asentar las bases de dicha estrategia antes de continuar con las acciones de mejora.

Resultados y evaluación

Se pretende obtener un plan de acción de nueva estrategia de negocio para el primer trimestre del 2024.

2. Adaptación a la Transformación Digital

Introducir la transformación digital en la empresa, siendo este un punto fundamental para optimizar sus procesos y hacerlos más eficientes y competitivos.

Principales Acciones

- Mejorar todos los procesos de la empresa
- Reducir costes
- Introducir herramientas digitales que permitan a la plantilla trabajadora autonomía, desarrollo profesional y/o mejorar su productividad
- Mantener y/o incrementar la ventaja competitiva de la empresa

Desarrollo

En el informe de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se resalta que PERAP ha llevado a cabo acciones para mantener y/o incrementar su ventaja competitiva a través de la identificación de estratégicas. Estas acciones, basadas en la transformación digital, incluyen la mejora de procesos, la reducción de costos y la implementación de herramientas que optimizan la productividad y autonomía de la plantilla, asegurando así que la empresa siga siendo competitiva en un entorno dinámico y en constante.

Resultados

PERAP ha implementado mejoras significativas en todos sus procesos, buscando optimizar la eficiencia operativa y reducir costos. Asimismo, se han introducido herramientas que fomentan la autonomía y el desarrollo profesional de la plantilla, lo que ha contribuido a mejorar la productividad. Estas iniciativas están alineadas con la estrategia de la empresa para mantener e incrementar su ventaja competitiva en el mercado, asegurando así su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo

3. Protocolo de relación con las empresas proveedoras

Definir un protocolo donde se establezca la sistemática de homologación de empresas proveedoras, así como la evaluación de satisfacción laboral por parte de estas

Principales Acciones

- Definir un proceso de homologación de empresas proveedoras
- Evaluar la satisfacción de las empresas proveedoras

Desarrollo

Hasta la fecha, no se ha implementado ninguna acción en esta área de mejora. Sin embargo se prevé que en el año 2024 definir un protocolo de relación con las empresas proveedoras.

Resultados

Se pretende terminar de realizar la acción en el año 2024, así como evaluar la satisfacción de empresas proveedoras respecto a la relación comercial.

4. Protocolo de relación con la clientela

Definir un protocolo de presentación de servicios, recogida de quejas, reclamaciones y sugerencias, así como realizar un seguimiento de evaluación de la satisfacción por parte de la clientela.

Principales Acciones

- Definir una carta de presentación de servicios donde ponga en valor la actividad de la empresa
- Definir un protocolo de recogida de quejas, reclamaciones y sugerencias
- Evaluar la satisfacción laboral de la clientela

Desarrollo

A pesar de no haber implementado un Protocolo de Relación con la Clientela, la empresa ha definido una Carta de Presentación de servicios que resalta y valora su actividad. Esta carta establece los estándares de calidad relacionados con los servicios prestados y manifiesta los principios de ética, transparencia, compromiso, participación y responsabilidad de la empresa. Se ha difundido a través de los canales habituales, lo que permite comunicar eficazmente su propuesta de valor a la clientela. Además, se ha realizado un seguimiento de la efectividad y rentabilidad de esta Carta de Presentación, aunque con un retraso respecto a la fecha inicialmente fijada. Esta iniciativa refleja un paso positivo hacia el fortalecimiento de la relación con los clientes y la mejora continua de los servicios ofrecidos.

Resultados

Se pretende terminar de realizar la acción en el año 2024, así como evaluar la satisfacción de la clientela respecto a la relación comercial.

5. Política ambiental

Definir una política ambiental precisa y clara de las intenciones y principios ambientales fomentando un desarrollo sostenible.

Principales Acciones

- Definir una política medioambiental.
- Realizar formación en materia medioambiental.

Desarrollo

Hasta la fecha, no se ha implementado ninguna acción en esta área de mejora. Sin embargo se prevé que a principios del año 2024 se establezca una política ambiental.

Resultados

En el año 2024 se pretende incorporar los principios de sostenibilidad dentro de las líneas estratégicas de la empresa con el desarrollo de una política ambiental.

6. Protocolo de comunicación interna

Documentar un plan de comunicación donde se definan los canales de participación y la valoración del grado de satisfacción de la plantilla trabajadora.

Principales Acciones

- Definir un protocolo de comunicación y participación de la plantilla trabajadora
- Implantar un buzón de sugerencias

Desarrollo

PERAP ha implementado un Protocolo de Comunicación Interna con el objetivo de definir un marco claro para la comunicación y la participación de la plantilla trabajadora. Este protocolo se basa en la identificación de los principales canales de comunicación dentro de la empresa, garantizando que la información fluya de manera efectiva y oportuna.

Resultados

- **Mejora en la Comunicación:** La implementación del protocolo ha mejorado significativamente la comunicación abierta interna, facilitando un diálogo entre los empleados y la dirección.
- **Participación Activa:** Se ha observado un incremento en la participación de la plantilla, con un mayor número de empleados utilizando el buzón de sugerencias para expresar sus opiniones y proponer mejoras.
- **Acciones de Mejora:** A partir de las sugerencias recibidas, se han implementado diversas acciones de mejora en el ambiente de trabajo y en los procesos internos, lo que ha contribuido a una mayor satisfacción laboral.
- **Alineación de Objetivos:** El protocolo ha permitido una mejor alineación entre los objetivos de la empresa y las expectativas de los empleados, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso.

7. Matriz de Polivalencia

Definir de una matriz de polivalencia donde se defina las capacidades y habilidades del Capital Humano.

Principales Acciones

- Definir una matriz de polivalencia de la plantilla trabajadora.
- Realizar formación para capacitar a su personal en la mayoría de sus funciones y tareas

Desarrollo

PERAP ha desarrollado una Matriz de Polivalencia con el objetivo de optimizar el talento y las capacidades de su plantilla trabajadora.

Resultados

La implementación de la Matriz de Polivalencia en PERAP ha sido un éxito, promoviendo el desarrollo de competencias y habilidades entre la plantilla, lo que ha contribuido a la mejora de la productividad y la satisfacción laboral. Se recomienda mantener el seguimiento y la

actualización constante de la matriz para adaptarse a las necesidades cambiantes del negocio y del mercado.

8. Evaluación de la satisfacción laboral

Evaluar la satisfacción laboral de la plantilla trabajadora con el objetivo de conocer el clima laboral.

Principales Acciones

- Evaluar la satisfacción laboral de la plantilla trabajadora.
- Realizar formación de motivación y liderazgo a la plantilla trabajadora

Desarrollo

PERAP ha llevado a cabo una Evaluación de la Satisfacción Laboral con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de su plantilla trabajadora y entender mejor el ambiente laboral. Este proceso se estructuró en varias etapas:

1. Evaluación de Riesgos Psicosociales: Se realizó una evaluación de riesgos psicosociales, la cual incluyó encuestas y entrevistas para identificar factores que podrían afectar la satisfacción laboral, como el estrés, la carga de trabajo y las relaciones interpersonales.
2. Difusión de la Evaluación: La realización de esta evaluación se comunicó a través de los canales habituales de la empresa, asegurando que todos los empleados estuvieran informados y motivados para participar en el proceso.
3. Análisis de Resultados: Después de recopilar los datos, se llevó a cabo un análisis detallado de los resultados para identificar áreas de mejora. Este análisis permitió establecer acciones concretas para abordar las preocupaciones expresadas por los empleados.
4. Formación en Motivación y Liderazgo: Como parte de las acciones de mejora, se programaron formaciones específicas en motivación y liderazgo para la plantilla trabajadora. Se identificaron catálogos formativos adecuados para desarrollar estas competencias clave.
5. Programación y Difusión de la Formación: Las fechas, lugares y duración de las formaciones fueron comunicados a través de los canales habituales, garantizando que todos los empleados tuvieran acceso a esta información y pudieran participar.
6. Seguimiento de Acciones: Se establecerán mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de las acciones implementadas, asegurando que se realizarán mejoras continuas en el ambiente laboral.

Resultados

1. Mejora en la Satisfacción Laboral: La evaluación ha permitido identificar áreas específicas donde la satisfacción laboral puede mejorarse, resultando en un aumento general en el bienestar de los empleados.
2. Acciones de Mejoras Implementadas: Se llevaron a cabo las acciones de mejora identificadas, incluida la formación en motivación y liderazgo, que ha sido bien recibida por la plantilla. Estas acciones contribuyeron a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.
3. Compromiso del Personal: La participación activa en la evaluación y en las formaciones refleja un mayor compromiso de los empleados con la organización, aumentando su sentido de pertenencia y motivación.

4. Ejecución de Acciones en Tiempo: La mayoría de las acciones de mejora se han ejecutado en tiempo, aunque algunas han experimentado retrasos que fueron debidamente gestionados.
5. Cultura de Mejora Continua: Este proceso ha fomentado una cultura de mejora continua, donde la dirección y los empleados colaboran para crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

La Evaluación de la Satisfacción Laboral realizada por PERAP ha proporcionado información valiosa para implementar acciones de mejora efectivas, resultando en un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. Se recomienda mantener este proceso de evaluación de manera periódica para seguir adaptándose a las necesidades de la plantilla y mejorar continuamente la satisfacción laboral.

9. Plan de formación anual

Definir un Plan de Formación Anual, donde se recojan todas las áreas innovación

Principales Acciones

- Definir un plan de formación anual
- Realizar formación medioambiental
- Realizar formación para capacitar a su personal en la mayoría de sus funciones y tareas
- Realizar formación de motivación y liderazgo a la plantilla trabajadora
- Realizar formación en materia de acoso laboral

Desarrollo

Aunque PERAP no ha desarrollado un Plan de Formación Anual formal, ha llevado a cabo diversas acciones para identificar y satisfacer las necesidades formativas de su plantilla. Las iniciativas se estructuraron de la siguiente manera:

1. **Identificación de Necesidades Formativas**: Se realizó un diagnóstico inicial para identificar las necesidades formativas de la plantilla. Esto incluyó encuestas y reuniones con los empleados para determinar las competencias, habilidades, destrezas y aptitudes requeridas para el desempeño efectivo de sus tareas.
2. **Programación de Formación**: A partir de las necesidades identificadas, se programó la formación necesaria para capacitar al personal en diversas áreas clave, tales como:
 - **Formación en competencias y habilidades**: Se definieron catálogos formativos que abarcan las destrezas necesarias para el desarrollo profesional de los empleados.
 - **Formación en motivación y liderazgo**: Se programaron sesiones específicas para fortalecer las habilidades de liderazgo y motivación en la plantilla.
 - **Formación en materia de acoso laboral**: Se llevó a cabo una identificación de catálogos formativos para abordar el acoso laboral y se programó la formación correspondiente.
3. **Difusión de Programación Anual**: La información sobre la programación de formación se difundió a través de los canales habituales, incluyendo correos electrónicos y reuniones, asegurando que todos los empleados estuvieran al tanto de las fechas, lugares y duración de cada sesión formativa.

4. Seguimiento de Efectividad: Se implementó un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad de la formación programada, lo que permitirá reprogramar y ajustar las ofertas formativas para el año siguiente, aunque algunas acciones han sufrido retrasos en su implementación.
5. Formación Medioambiental: Aunque la identificación de catálogos formativos en materia medioambiental se ha realizado, la programación y difusión de la formación medioambiental aún están pendientes.

Resultados

- **Capacitación del Personal:** Las formaciones realizadas han permitido capacitar a un número significativo de empleados en competencias críticas, habilidades de liderazgo y prevención del acoso laboral, contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro y eficiente.
- **Incremento de la Conciencia y Responsabilidad:** Las formaciones sobre acoso laboral han incrementado la conciencia sobre este tema en la organización, promoviendo un ambiente de respeto y colaboración.
- **Participación Activa:** La participación de la plantilla en las formaciones ha sido positiva, reflejando un interés por el desarrollo profesional y un compromiso con los valores de la empresa.
- **Retrasos en la Implementación:** A pesar de los avances, algunas formaciones se han ejecutado con retraso, lo que indica la necesidad de mejorar la planificación y programación de futuros eventos formativos.
- **Falta de Formación Medioambiental:** La formación en materia medioambiental sigue pendiente, lo que representa un área de mejora importante para garantizar que la empresa cumpla con sus objetivos de sostenibilidad.

Aunque PERAP no ha implementado un Plan de Formación Anual formal, las acciones llevadas a cabo han contribuido significativamente al desarrollo profesional de su plantilla. Se recomienda continuar con el seguimiento de la efectividad de la formación y priorizar la programación de la formación medioambiental para completar el desarrollo integral del personal

5. LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Un plan de acción de acuerdo con los objetivos de Naciones Unidas para 2030. En septiembre de 2015, una cumbre histórica de las Naciones Unidas aprobó 17 objetivos de desarrollo sostenibles para 2030, para acabar con todas las formas de pobreza, combatir la desigualdad y afrontar el cambio climático.

Como se ha visto en el diagnóstico, PERAP realiza diferentes actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social. Estas acciones también contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestra organización, intenta aportar en la medida de lo posible para contribuir al desarrollo sostenible teniendo en cuenta los 17 objetivos, de los que hemos identificado los que consideramos los 8 prioritarios por nuestra actividad.

ODS 4: Educación de Calidad



- Formación continua orientada a la capacitación y al desarrollo profesional de la plantilla.
- Plan de Formación Anual.

ODS 5: Igualdad de Género



- Medidas de conciliación y flexibilidad horaria.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico



- Fidelización con empresas proveedoras locales.
- Plantilla fidelizada y estable.
- Compromiso con la Seguridad Laboral.
- Medidas de conciliación y flexibilidad horaria.
- Procedimiento de Relación con la Clientela.

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura



- Adaptación a cambios en la industria.
- Adaptación a la Transformación Digital.
- Procedimiento de Relación con las Empresas Proveedoras

ODS 10: Reducción de las Desigualdades



- No discriminación por raza, sexo, religión, discapacidad, edad y orientación sexual.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables



- Cumplimiento de requisitos legales y principios medioambientales.
- Segregación diferenciada de residuos.
- Adquisición de productos con eco-diseño y economía circular.
- Sistema de Gestión Ambiental.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas



- Análisis de riesgos legales.
- Procedimiento de actuación y Unidad de Seguimiento Ético Externa.
- Comunicación clara, veraz y completa.
- Actualización de Análisis de Riesgos Legales.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos



- Apoyo a entidades deportivas y a organizaciones empresariales.

6. LOS SIGUIENTES PASOS

En el camino marcado por PERAP en la RSE, hasta octubre de 2024 se van a desplegar varias acciones enfocadas a:

1. Definir la nueva estrategia empresarial
2. Realizar un protocolo de Relación con las Empresas Proveedoras
3. Realizar un protocolo para la satisfacción de la clientela
4. Establecer una política Ambiental
5. Impartir formación ambiental a su plantilla trabajadora
6. Definir perfiles de trabajo según funciones y responsabilidades

Para que el compromiso de PERAP en la gestión de la RSE se materialice, se va a realizar un seguimiento y control de las medidas establecidas en los sistemas de gestión y en los planes que afecten a la RSE, realizando una evaluación del grado de satisfacción alcanzado.



INNOVARSE
NAVARRA