



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

José María Lázaro, S. A. - TAISI

INFORME DE PROGRESO
2017



José María Lázaro S.A.- TAISI
Avenida Pascual Marquina, s/n - CALATAYUD
Zaragoza

Tabla de Contenidos

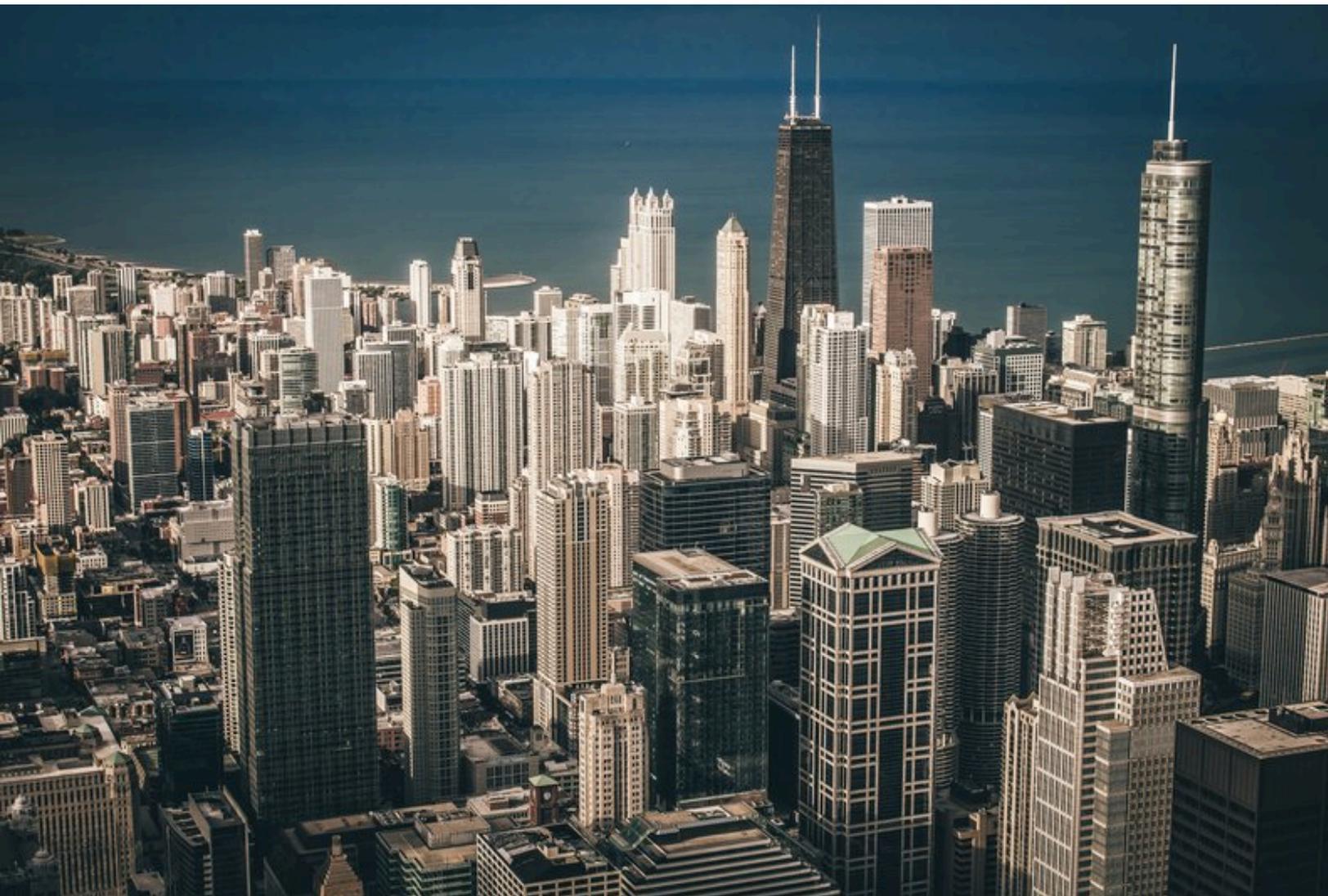
01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**

- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



JOSE MARIA LAZARO S.A.

D^a RUTH LÁZARO TORRES, en su condición de Directora General de la Empresa TAISI- JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A., asociada a la Red Española del Pacto Mundial,

DECLARA:

Primero.- Que renueva el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios, referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Segundo.- Que nos comprometemos a apoyar y desarrollar esos Principios dentro de nuestra esfera de influencia y a hacer del Pacto Mundial y sus Principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra Empresa, así como a involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los ODS.

Tercero.- Que en el Informe de Progreso 2018, hemos incorporado una acción relevante como es el hecho de que nuestra Buena Práctica “Gestión de la conciliación y la Igualdad en la Empresa”, presentada con motivo del Tercer Aniversario ODS, ha sido incluida dentro del Dossier Especial BBPP ODS 2018.

Cuarto.- Que en nuestro primer año como asociados, además de incorporarnos al Grupo de Trabajo del Sector Agroalimentario, hemos participado en distintas actividades de Global Compact o Red Española del Pacto Mundial como por ejemplo:

- Buena Práctica “Cultura de Igualdad de Género” en 08/02/2018
- “Kick-off Meeting 2018” en 12/02/2018
- Curso on-line “Cómo elaborar tu Informe de Progreso” en 21/02/2018
- Encuesta Empresarial España 2030 en 17/03/2018
- Evento “Sector Agroalimentario ante los ODS” en 11/04/2018
- Seminario on-line sobre ODS en 22/06/2018
- Buena Práctica “Gestión de la Conciliación y la Igualdad en la Empresa” en 07/09/2018
- Reunión Grupo de Trabajo Sector Agroalimentario en 02/10/2018
- Encuesta Satisfacción de Socios 2018 en 07/10/2010

Quinto.- Que tenemos establecidos objetivos a corto y medio plazo, relativos al desarrollo de nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Principios, tanto en nuestra propia Organización como orientados a nuestra esfera de influencia.

En Calatayud, a 29 de octubre de 2018.

COMERCIO DE FRUTAS
JOSE M LÁZARO, S.A.
Avda. Pascual Marquina, s/n
50300 CALATAYUD (Zaragoza)

RUTH LÁZARO TORRES
Directora General



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

José María Lázaro S.A.- TAISI

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Avenida Pascual Marquina, s/n - CALATAYUD

Localidad

Calatayud

Provincia

Zaragoza

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

<http://www.tais.es>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Ruth Lázaro Torres

Persona de contacto

Ruth Lázaro Torres

Número total de empleados

49

Sector

Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

En la actualidad, JOSÉ MARÍALÁZARO -TAISI, ofrece una amplia gama de productos para la industria alimentaria como es la fruta confitada, mermeladas, rellenos de fruta y frutas en almíbar. La producción se destina tanto al mercado nacional como al internacional, con gran versatilidad en los procesos de elaboración de los productos. Desarrollamos y comercializamos nuevos productos basados en el confitado de nuevas frutas alternativas a las tradicionales como: lima, kiwi, caqui, papaya, mango, arándanos, brisura de cítricos, jengibre, piña, etc. y tenemos en proceso innovadoras alternativas como verduras confitadas (zanahoria, calabacín, etc.) y mermeladas o rellenos de nuevas matrices como canela, dátil, té verde, cerveza, vino, cava, pisto, fruit filling de alto contenido en fruta y bajo contenido en azúcar.

Facturación / Ingresos en €(Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

N/A

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

N/A

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los Grupos de Interés aquí señalados se corresponden con los definidos en nuestra Responsabilidad Social Empresarial y son aquéllos con quienes tenemos un grado de interacción más relevante.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Solamente España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Hemos establecido la materialidad como el conjunto de asuntos que la Empresa incluye en su Responsabilidad Social Empresarial, para reflejar los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la misma o que influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de sus grupos de interés. Hemos combinado factores internos, como la Misión general y la estrategia competitiva de la Organización, y externos como las preocupaciones y expectativas expresadas directamente por los grupos de interés. Por otra parte, en este primer año como socios de la Red Española del Pacto Mundial, hemos tenido en cuenta el tipo de asuntos en los que hemos participado.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Anivel interno, a través de procedimientos de Comunicación Interna en la Empresa y a través de redes sociales a nivel externo.

Periodo cubierto por la información contenida en la

memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

No hay respuestas

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Una vez estudiados por los Departamentos que interaccionan con el Grupo de Interés correspondiente, se presentan para su estudio y análisis en sesiones del Comité de Dirección, previo a la decisión sobre su implantación a cargo de la Dirección General y, en su caso, del Consejo de Administración.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad Anónima.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Es la Revisión por la Dirección, reunión de la Dirección de la Empresa de carácter anual y estratégica en la gestión del negocio, en la que se ven y analizan todos los conceptos trascendentes en la política de la empresa, entre los que figura éste.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Existe un Consejo de Administración, en cuyo órgano participa el Presidente y la Directora General. El máximo órgano de decisión es el Consejo de Administración. A nivel operativo y en el caso de la implantación de la RSE la decisión corresponde a la Directora General.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

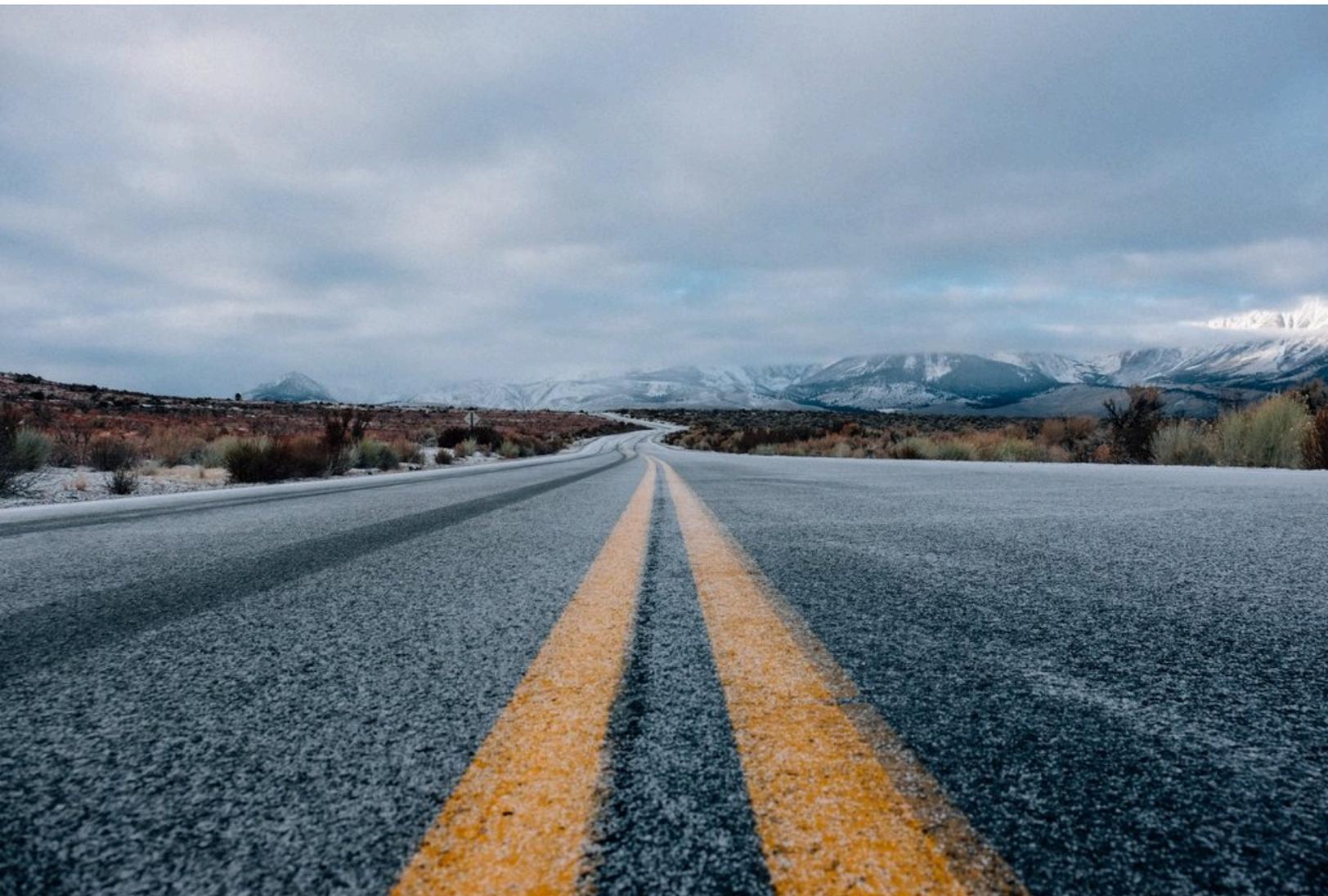
Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

En la actualidad no tenemos proyectos de colaboración con otras entidades de las NNUU. Estamos desarrollando a nivel interno algunas acciones relacionadas con los ODS.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

<http://www.taisi.es>



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIO AMBIENTE



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

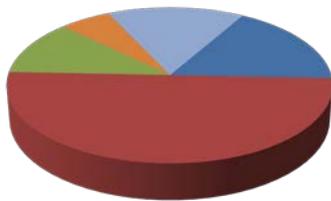
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

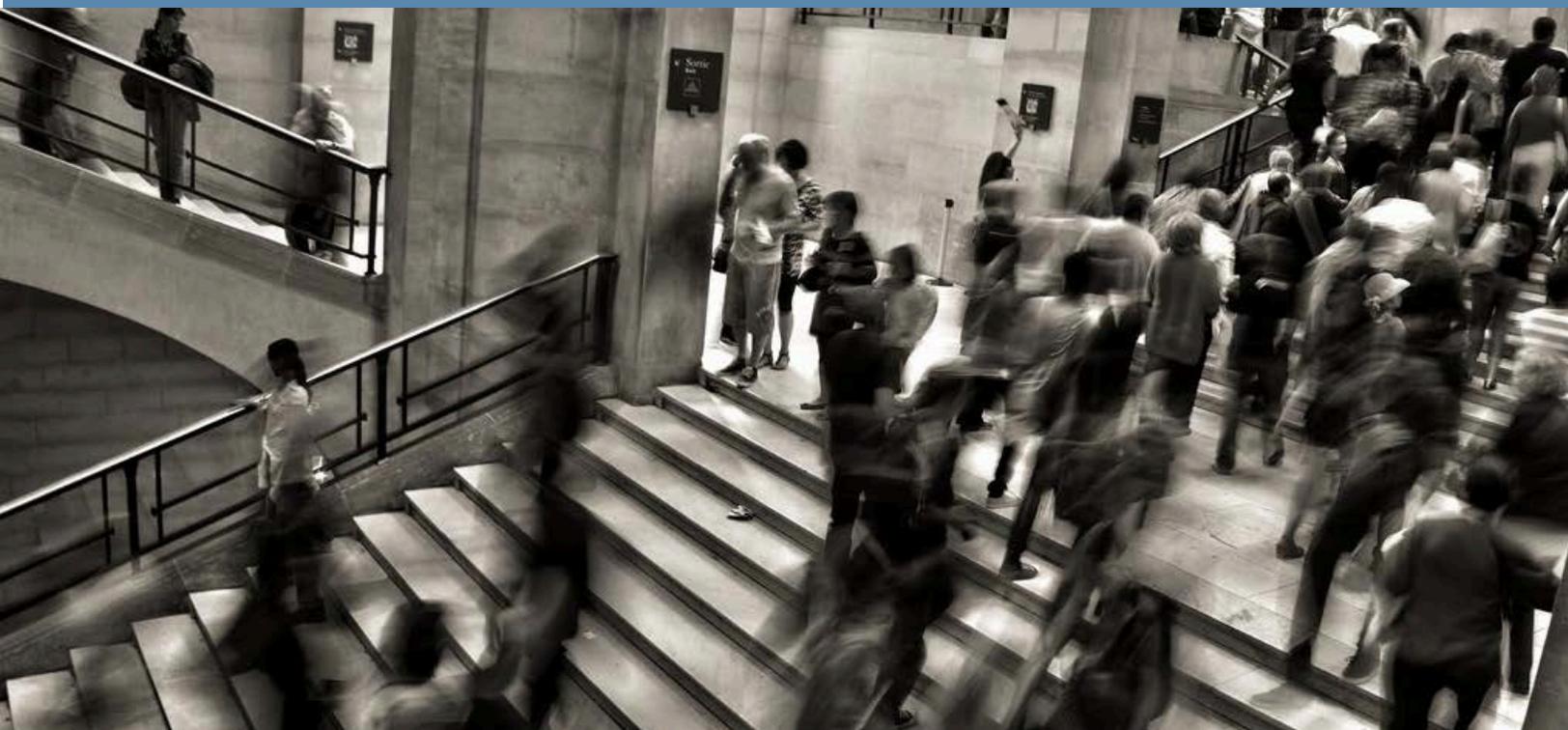
- Clientes: 9
- Empleados: 26
- Proveedores: 6
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 3
- Medio ambiente: 8

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



128

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

TAISI está certificada bajo los estándares de la Norma de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000 Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria; Norma Internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria, GFSI por su siglas en inglés), como sistema de gestión para asegurar la inocuidad de los alimentos y también está certificada bajo los estándares de la Norma ISO 9001:2015. A nivel interno de la Organización, a través de un sólido programa de participación, las personas empleadas conocen y tienen funciones y responsabilidades en nuestro Sistema de Gestión Integral de la Calidad y Seguridad Alimentaria. A nivel externo, con Clientes y Proveedores especialmente, establecemos vías de interacción en las que incluimos la divulgación y aplicación de nuestros estándares de calidad, tanto para la venta y servicios de nuestros productos como para la compra de materias primas.

Políticas Internas de Gestión - Política

Comentarios

La Política de Gestión de TAI SI establece que la Dirección se responsabiliza y mantiene su compromiso de trabajar bajo un Sistema de Gestión basado en las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 22000:2005, ISO/TS 22.002-1:2009 y en el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), con el fin de asegurar la calidad e inocuidad de nuestros productos y basada en los siguientes principios: = Cumplimiento de todos los requisitos aplicables a los productos, tanto legales, reglamentarios y normativos, especialmente aquellos relacionados con la seguridad alimentaria de los mismos. = Cumplimiento de las directrices de producción Vegana, Ecológica, Halal y Kosher. = Establecimiento de un análisis detallado de nuestro contexto y partes interesadas, analizando sus expectativas y requisitos. = Que la Política de Gestión sea el marco para la definición y consecución de nuestros objetivos de gestión, encaminados a conseguir la satisfacción de nuestros clientes y una

mejora continua de nuestros procesos y productos, así como el aseguramiento de la inocuidad de los alimentos elaborados. Tanto la Política de Gestión de TAI SI, como nuestra política de ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Objetivos

Con el propósito de dar publicidad y compartir con algunos grupos de interés nuestras políticas de gestión, se establecen los siguientes objetivos: 1) Personas Empleadas: Celebrar un encuentro anual de discusión. 2) Proveedores: Incluir la Política de Gestión en las visitas. 3) Clientes: Incluir la Política de Gestión en las visitas.

[Descargar documento adjunto](#)

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Comentarios

CALIDAD DEL SERVICIO Disponemos de un proceso normalizado que engloba la comercialización eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade la información de forma clara y precisa. Taisi está certificada bajo los estándares de la Norma de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000 Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria; Norma Internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria, GFSI por su siglas en inglés), como sistema de gestión para asegurar la inocuidad de los alimentos y también está certificada bajo los estándares de la Norma ISO 9001:2015. A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control, en Taisi tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el

envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente. Estas especificaciones contemplan también el protocolo de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes. De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos. En Taisi, en una definida línea de evolución y progreso, adaptamos y actualizamos nuestra política de calidad para dar cumplimiento a los requerimientos y directrices que establecen los estándares de producción bajo la certificación Vegana, los requisitos de la certificación Halal y certificación Kosher, así como de la agricultura ecológica. Así, en 2017 hemos obtenido el Sello Vegano (CERTI-VEG, Certificación de productos vegetarianos), que supone que las materias primas e ingredientes que incorporamos a nuestro proceso son de origen vegetal. En 2018 nos encontramos en proceso de obtención del Certificado Halal de aplicación a alimentos dirigidos al mundo islámico. Tanto el Certificado Vegano como el Certificado Halal serán de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas confitadas, mermeladas, rellenos de frutas y almíbares. Así mismo, desde el presente año 2018 Taisi forma parte del Comité Aragonés de Agricultura Ecológica, siendo de aplicación a nuestros procesos de fabricación de fruta confitada los requerimientos establecidos en materia de agricultura ecológica. Estamos en proceso de obtención de este Sello, pendientes únicamente de la auditoría. Como continuación de esa línea de evolución antes citada, de manera inminente iniciaremos en Taisi el proceso y acciones pertinentes para la obtención del Certificado Kosher, que representa el sistema de calidad de los alimentos según las normas judías denominadas kosher, y que supondrá aplicar a nuestros procesos de fabricación los requerimientos establecidos para producir conforme a las normas dietéticas judías. **INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS** Se planifica y se evalúa el resultado de la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo. "En la búsqueda constante de oportunidades de progreso, en Taisi promovemos la innovación en cada área de nuestro negocio, a través de la creatividad y la

iniciativa de las personas que integran la Organización y estableciendo alianzas externas, orientados hacia un desarrollo continuado y sostenible". (De nuestros Valores: **INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE**). La innovación y, más allá, la cultura de la innovación es una realidad en Taisi. Así lo demuestran los resultados obtenidos por nuestra Empresa en el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, publicados en Diciembre 2015. En el diagnóstico del grado de implantación de la Cultura de la Innovación, objetivo de la encuesta, en Taisi obtenemos una valoración de 3,3 de media global y de 3,8 cuando se refiere a factores externos (reconocimiento por nuestros Clientes), siendo a partir de 4,5 el valor de excelencia en la encuesta. A continuación recogemos aspectos destacados de la encuesta: 1. Los factores mejor valorados: 1.1. Somos reconocidos por nuestros proveedores y clientes como empresa innovadora superior a nuestra competencia. 1.2. Hemos decidido innovar como parte de nuestro trabajo, tratando la innovación con rigor que nos hace prosperar como empresa y como personas. 1.3. Cuando miramos el comportamiento de nuestros líderes nos sentimos motivados a seguir su ejemplo emprendedor de intentar hacer algo nuevo. 2. Los factores con mayor potencial de mejora: 2.1. No dedicamos suficiente tiempo y recursos a proyectos innovadores, ni hay un espacio adecuado para buscar nuevas oportunidades. 2.2. Tenemos burocracia y menos conocimientos de los deseados para desarrollar iniciativas; nuestras responsabilidades no están claras. 2.3. Nuestros líderes están comprometidos con la innovación; cuando fracasamos nos animan a entenderlo y a intentarlo de nuevo. 3. Conclusiones del Análisis de Resultados: 3.1. De la evaluación a la acción: ¿ Visión clara sobre nuestras fortalezas y áreas de mejora ? Oportunidad para aprender ? Es recomendable construir sobre las fortalezas de la Empresa ? Atención a las áreas de mejora: ir paso a paso. Las culturas cambian lentamente. 3.2. Valoración de la Dirección y Planes de Actuación: ¿ Los resultados son muy buenos ? Continuar con prácticas e iniciativas que se están desarrollando: ¿ Estudio de procesos: Producción, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente, Calidad. ? Participación: Iniciativas de mejora continua. ? Proyectos empresariales e industriales: mercados; nuevos desarrollos. ? Acción exterior con grupos de interés: comunicación; alianzas. ? Plan de proyectos estratégicos con personas. Trabajamos para fabricar productos que se ajustan a las necesidades de los

consumidores, proporcionando productos responsables y competitivos. Estamos comprometidos con la adaptación permanente a las expectativas de los Clientes y con una forma de entender la innovación como INNOVACIÓN ABIERTA. Así queda avalado por el reconocimiento recibido por nuestra Empresa en septiembre del 2015, cuando el proyecto "Taisi, innovación en productos para nuevos mercados" resultó primer finalista en la Convocatoria del Premio Open Innovation 2015 convocado por el Instituto Aragonés de Fomento conjuntamente con la Asociación Española de la Calidad. La innovación en Taisi:

1. La estructura organizativa de Taisi incluye un departamento de I+D cuya misión es "Analizar y diseñar planes de mejora para la empresa y, movilizandorecursos humanos, técnicos y financieros, desarrollar actividades orientadas a la mejora de los procesos productivos, innovación en los modelos de negocio, el desarrollo de mercados a través de nuevos clientes y/o nuevos productos, así como alternativas de servicios de los proveedores". Entre las funciones y responsabilidades concretas del Departamento de I+D se incluyen: - Labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los Clientes y al mercado. - Planificación y evaluación del resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo. - Promover la innovación y la creatividad entre las personas empleadas de la Empresa.
2. La innovación en la fábrica: En el día a día de la Empresa la innovación se materializa en el desarrollo de nuevos productos, la ampliación de gamas de productos y la incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos de fabricación que rewerten en una mejora de la calidad final del producto y en la mejora de nuestros indicadores económicos, sociales y ambientales.
3. La innovación en nuestra Misión, Visión y Valores: En nuestra Misión se declara el hondo principio de compromiso con la innovación a la hora de gestionar nuestro negocio y uno de nuestros Valores recoge precisamente la innovación (INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE descrito en el primer párrafo de este apartado).
4. La innovación y la Gestión de las Competencias de las Personas: Ala hora de formar y desarrollar competencias en las personas que integran la Organización, incorporamos la Innovación como una de dichas Competencias, que será practicada, educada, observada y evaluada en el proceso de gestión de personas.
5. Sistema de gestión de la innovación en Taisi: En Taisi desarrollamos y

gestionamos nuestro negocio teniendo en cuenta los principios de la innovación, tanto en el día a día como en las decisiones estratégicas, a través de:

- 5.1. Los Sistemas de Gestión del Negocio.
- 5.2. Los Programas de Mejora Continua.
- 5.3. Los Programas de Participación.
- 5.4. El Departamento de I+D, cuya misión ha quedado definida arriba.

6. La innovación en nuestra Responsabilidad Social Empresarial: A través del presente apartado (capítulo de Clientes, apartado de Innovación en los Productos y Servicios), manifestamos la filosofía de Taisi con respecto a la innovación, haciendo referencia expresa a nuestros Valores en primer lugar y a la cultura de la innovación en Taisi. Recogemos también nuestro compromiso con el concepto de Innovación Abierta, como medio para adaptarnos de manera permanente a las expectativas de los Clientes. Con independencia de todo lo descrito anteriormente sobre la innovación en Taisi, consideramos necesario seguir trabajando sobre los Planes de Actuación reflejados en las Conclusiones del Análisis de Resultados del Estudio de La Cultura de la Innovación en Taisi y, si procede, establecer acciones concretas para reforzar y consolidar la cultura de la innovación a todos los niveles de la Organización.

Objetivos

En materia de Sistemas de Gestión de la Calidad se se establecen los siguientes objetivos:

- 1) Personas Empleadas: Celebrar un encuentro anual de sensibilización, formación y discusión.
- 2) Clientes: Incluir la Gestión de la Calidad en las visitas.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Comentarios

MECANISMOS DE CONTROL INTERNO DE LA CALIDAD

Además de otros mecanismos, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, así como llevamos a cabo el Control Interno de Incidencias, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado. Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de:

- 1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No

Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros procesos. 2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto. 3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común. Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel: - Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas. - Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D. - Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores. - Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio. Tanto de las No Conformidades externas e internas como de las Reclamaciones de Clientes existe como se ha dicho un procedimiento de control y se han establecido indicadores de seguimiento y objetivos.

Objetivos

En materia de Calidad relacionados con la satisfacción y reclamaciones de Clientes, tenemos establecidos los siguientes indicadores y objetivos: 1) Productos No Conformes. Indicador nº 7. NC Producción (Kgs producto afectado por NC/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. 2) Incidencias de Producción. Indicador nº 12. Incidencias de Producción (Kgs producto afectado por N Incidencias en producto final/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. **501851**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Transparencia en el ejercicio de

La actividad con clientes

Conforme a la Política de Gestión de TAISI la Dirección se responsabiliza y compromete a trabajar bajo un Sistema de Gestión basado en las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 22000:2005, ISO/TS 22.002-1:2009 y en el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), con el fin de asegurar la calidad e inocuidad de nuestros productos. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora. Nuestra política de ventas incluye normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros.

Políticas Internas de Gestión - Política

Comentarios

La Política de Gestión de TAISI establece que la Dirección se responsabiliza y mantiene su compromiso de trabajar bajo un Sistema de Gestión basado en las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 22000:2005, ISO/TS 22.002-1:2009 y en el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), con el fin de asegurar la calidad e inocuidad de nuestros productos y basada en los siguientes principios: = Cumplimiento de todos los requisitos aplicables a los productos, tanto legales, reglamentarios y normativos, especialmente aquellos relacionados con la seguridad alimentaria de los mismos. = Cumplimiento de las directrices de producción Vegana, Ecológica, Halal y Kosher. = Establecimiento de un análisis detallado de nuestro contexto y partes interesadas, analizando sus expectativas y requisitos. = Que la Política de Gestión sea el marco para la definición y consecución de nuestros objetivos de gestión, encaminados a conseguir la satisfacción de nuestros clientes y una mejora continua de nuestros procesos y productos, así

como el aseguramiento de la inocuidad de los alimentos elaborados. Tanto la Política de Gestión de TAIISI, como nuestra política de ventas incluyen normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Objetivos

Con el propósito de dar publicidad y compartir con algunos grupos de interés nuestras políticas de gestión, se establecen los siguientes objetivos: 1) Personas Empleadas: Celebrar un encuentro anual de discusión. 2) Proveedores: Incluir la Política de Gestión en las visitas. 3) Clientes: Incluir la Política de Gestión en las visitas.

[Descargar documento adjunto](#)

Visitas a clientes - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Escuchar la voz de nuestros Clientes, atender sus demandas e interactuar con ellos es una práctica continuada en nuestra Empresa. Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio. Entre estos mecanismos podemos citar: - Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes. - Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora. - Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año). - Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año). Es de resaltar en este capítulo la implantación en Taisi de una nueva herramienta denominada "Plan de Ventas Individualizado", cuyo ejercicio se está aplicando progresivamente a todos los Clientes. Incluye entre otras materias, un análisis previo exhaustivo sobre el

Cliente y recogida de la evaluación del Cliente sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos. Del análisis posterior y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de dicho ejercicio, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, incorporamos las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Objetivos

Entre los objetivos establecidos en materia de Visitas a Clientes se encuentran: 1) Una visita anual a todos los Clientes clasificados importantes. 2) Encuentros en ferias internacionales con clientes mínimo de 2 al año. 3) Encuentros en ferias nacionales con clientes mínimo 2 al año.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Además de otros mecanismos, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado. Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de: 1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros procesos. 2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto. 3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común. Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel: - Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas. - Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en

reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D. - Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores. - Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio. Tanto de las No Conformidades externas e internas como de las Reclamaciones de Clientes existe como se ha dicho un procedimiento de control y se han establecido indicadores de seguimiento y objetivos.

Objetivos

En materia de Calidad relacionados con la satisfacción y reclamaciones de Clientes, tenemos establecidos los siguientes indicadores y objetivos: 1) Productos No Conformes. Indicador nº 7. NC Producción (Kgs producto afectado por NC/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. 2) Incidencias de Producción. Indicador nº 12. Incidencias de Producción (Kgs producto afectado por NIncidencias en producto final/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. **499694**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Satisfacción del cliente

Generación de confianza en nuestros Clientes para una relación duradera, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, mediante el servicio de productos de calidad e innovadores, es el fundamento de la estrategia del negocio de TAISI. Así lo ponemos de manifiesto en nuestra Misión, Visión y Valores Corporativos. TAISI está certificada bajo los estándares de la Norma de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000 Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria; Norma Internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria, GFSI por su siglas en inglés), como sistema de gestión para asegurar la

inocuidad de los alimentos y también está certificada bajo los estándares de la Norma ISO 9001:2015. Nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria apoyado por las normas y procedimientos citados cuida de la satisfacción del Cliente, a través de todo un proceso de seguimiento sobre el producto y el servicio.

Política de Calidad - Política

Comentarios

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los Clientes. "En Taisi ponemos pasión y optimismo en lo que hacemos y generamos confianza en nuestros Grupos de Interés, mediante procesos eficientes de selección de la materia prima y de fabricación; a través de la mejora continua de la calidad de nuestros productos y de la excelencia de nuestro servicio, así como de nuestra gestión medioambiental responsable y nuestro compromiso social". (De nuestros Valores: SEMBRAMOS PASIÓN, RECOGEMOS CONFIANZA). Generación de confianza en nuestros Clientes para una relación duradera, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, mediante el servicio de productos de calidad e innovadores, es el fundamento de la estrategia del negocio de Taisi. Así lo ponemos de manifiesto en nuestra Misión, Visión y Valores de la Empresa. Escuchar la voz de nuestros Clientes, atender sus demandas e interactuar con ellos es una práctica continuada en nuestra Empresa. Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio. Entre estos mecanismos podemos citar: - Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes. - Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora. - Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año). - Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año). Es de resaltar en este capítulo la implantación en Taisi de una nueva

herramienta denominada "Plan de Ventas Individualizado", cuyo ejercicio se está aplicando progresivamente a todos los Clientes. Incluye entre otras materias, un análisis previo exhaustivo sobre el Cliente y recogida de la evaluación del Cliente sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos. Del análisis posterior y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de dicho ejercicio, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, incorporamos las conclusiones a nuestras estrategias de negocio. Además de otros mecanismos, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado. Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de:

- 1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros procesos.
- 2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto.
- 3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común. Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel: - Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas. - Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D. - Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores. - Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de

actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio. Tanto de las No Conformidades externas e internas como de las Reclamaciones de Clientes existe como se ha dicho un procedimiento de control y se han establecido indicadores de seguimiento y objetivos. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS Se planifica y se evalúa el resultado de la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo. "En la búsqueda constante de oportunidades de progreso, en Taisi promovemos la innovación en cada área de nuestro negocio, a través de la creatividad y la iniciativa de las personas que integran la Organización y estableciendo alianzas externas, orientados hacia un desarrollo continuado y sostenible". (De nuestros Valores: INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE). La innovación y, más allá, la cultura de la innovación es una realidad en Taisi. Así lo demuestran los resultados obtenidos por nuestra Empresa en el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, publicados en Diciembre 2015. En el diagnóstico del grado de implantación de la Cultura de la Innovación, objetivo de la encuesta, en Taisi obtenemos una valoración de 3,3 de media global y de 3,8 cuando se refiere a factores externos (reconocimiento por nuestros Clientes), siendo a partir de 4,5 el valor de excelencia en la encuesta. A continuación recogemos aspectos destacados de la encuesta:

1. Los factores mejor valorados:
 - 1.1. Somos reconocidos por nuestros proveedores y clientes como empresa innovadora superior a nuestra competencia.
 - 1.2. Hemos decidido innovar como parte de nuestro trabajo, tratando la innovación con rigor que nos hace prosperar como empresa y como personas.
 - 1.3. Cuando miramos el comportamiento de nuestros líderes nos sentimos motivados a seguir su ejemplo emprendedor de intentar hacer algo nuevo.
2. Los factores con mayor potencial de mejora:
 - 2.1. No dedicamos suficiente tiempo y recursos a proyectos innovadores, ni hay un espacio adecuado para buscar nuevas oportunidades.
 - 2.2. Tenemos burocracia y menos conocimientos de los deseados para desarrollar iniciativas; nuestras responsabilidades no están claras.
 - 2.3. Nuestros líderes están comprometidos con la innovación; cuando fracasamos nos animan a entenderlo y a intentarlo de nuevo.
3. Conclusiones del Análisis de Resultados:
 - 3.1. De la evaluación a la acción: ¿ Visión clara sobre nuestras fortalezas y áreas de mejora ? Oportunidad para aprender ? Es recomendable construir sobre las

fortalezas de la Empresa ? Atención a las áreas de mejora: ir paso a paso. Las culturas cambian lentamente. 3.2. Valoración de la Dirección y Planes de Actuación: ? Los resultados son muy buenos ? Continuar con prácticas e iniciativas que se están desarrollando: ? Estudio de procesos: Producción, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente, Calidad. ? Participación: Iniciativas de mejora continua. ? Proyectos empresariales e industriales: mercados; nuevos desarrollos. ? Acción exterior con grupos de interés: comunicación; alianzas. ? Plan de proyectos estratégicos con personas. Trabajamos para fabricar productos que se ajustan a las necesidades de los consumidores, proporcionando productos responsables y competitivos. Estamos comprometidos con la adaptación permanente a las expectativas de los Clientes y con una forma de entender la innovación como INNOVACIÓN ABIERTA. Así queda avalado por el reconocimiento recibido por nuestra Empresa en septiembre del 2015, cuando el proyecto "Taisi, innovación en productos para nuevos mercados" resultó primer finalista en la Convocatoria del Premio Open Innovation 2015 convocado por el Instituto Aragonés de Fomento conjuntamente con la Asociación Española de la Calidad. La Innovación en TAISI: 1. La estructura organizativa de TAISI incluye un departamento de I+D cuya misión es "Analizar y diseñar planes de mejora para la empresa y, movilizandorecursos humanos, técnicos y financieros, desarrollar actividades orientadas a la mejora de los procesos productivos, innovación en los modelos de negocio, el desarrollo de mercados a través de nuevos clientes y/o nuevos productos, así como alternativas de servicios de los proveedores". Entre las funciones y responsabilidades concretas del Departamento de I+D se incluyen: - Labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los Clientes y al mercado. - Planificación y evaluación del resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo. - Promover la innovación y la creatividad entre las personas empleadas de la Empresa. 2. La innovación en la fábrica: En el día a día de la Empresa la innovación se materializa en el desarrollo de nuevos productos, la ampliación de gamas de productos y la incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos de fabricación que revierten en una mejora de la calidad final del producto y en la mejora de nuestros indicadores económicos, sociales y ambientales. 3. La innovación en nuestra Misión, Visión y Valores: En

nuestra Misión se declara el hondo principio de compromiso con la innovación a la hora de gestionar nuestro negocio y uno de nuestros Valores recoge precisamente la innovación (INNOVACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE descrito en el primer párrafo de este apartado). 4. La innovación y la Gestión de las Competencias de las Personas: A la hora de formar y desarrollar competencias en las personas que integran la Organización, incorporamos la Innovación como una de dichas Competencias, que será practicada, educada, observada y evaluada en el proceso de gestión de personas. 5. Sistema de gestión de la innovación en Taisi: En Taisi desarrollamos y gestionamos nuestro negocio teniendo en cuenta los principios de la innovación, tanto en el día a día como en las decisiones estratégicas, a través de: 5.1. Los Sistemas de Gestión del Negocio. 5.2. Los Programas de Mejora Continua. 5.3. Los Programas de Participación. 5.4. El Departamento de I+D, cuya misión ha quedado definida arriba. 6. La innovación en nuestra Responsabilidad Social Empresarial: A través del presente apartado (capítulo de Clientes, apartado de Innovación en los Productos y Servicios), manifestamos la filosofía de Taisi con respecto a la innovación, haciendo referencia expresa a nuestros Valores en primer lugar y a la cultura de la innovación en Taisi. Recogemos también nuestro compromiso con el concepto de Innovación Abierta, como medio para adaptarnos de manera permanente a las expectativas de los Clientes. Con independencia de todo lo descrito anteriormente sobre la innovación en Taisi, consideramos necesario seguir trabajando sobre los Planes de Actuación reflejados en las Conclusiones del Análisis de Resultados del Estudio de La Cultura de la Innovación en Taisi y, si procede, establecer acciones concretas para reforzar y consolidar la cultura de la innovación a todos los niveles de la Organización. CALIDAD DEL SERVICIO Disponemos de un proceso normalizado que engloba la comercialización eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade la información de forma clara y precisa. Taisi está certificada bajo los estándares de la Norma de Calidad y Seguridad Alimentaria FSSC 22000 Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria; Norma Internacional reconocida por GFSI (Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria, GFSI por su siglas en inglés), como sistema de gestión para asegurar la inocuidad de los alimentos y también está certificada bajo los estándares de la Norma ISO 9001:2015. A través de nuestros sistemas de gestión interna en materia de

Calidad y Seguridad Alimentaria y el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control, en Taisi tenemos establecidas especificaciones técnicas que afectan a la materia prima e ingredientes que incorporamos a la fabricación, a las instalaciones, a los procesos productivos y al producto final en todo su recorrido desde el punto de fabricación, pasando por el envasado, empaquetado, etiquetado, almacenamiento y transporte hasta la instalación del Cliente. Estas especificaciones contemplan también el protocolo de actuación en caso de incidencia en alguno de los puntos del recorrido del producto final, así como el proceso de comunicación e información de manera precisa y transparente con nuestros clientes. De esta manera, en nuestra Empresa aseguramos la calidad de nuestros productos, garantizando el cumplimiento de los requerimientos de seguridad alimentaria, salud y medioambiente, así como las condiciones de conservación y vida útil de los mismos. En Taisi, en una definida línea de evolución y progreso, adaptamos y actualizamos nuestra política de calidad para dar cumplimiento a los requerimientos y directrices que establecen los estándares de producción bajo la certificación Vegana, los requisitos de la certificación Halal y certificación Kosher, así como de la agricultura ecológica. Así, en 2017 hemos obtenido el Sello Vegano (CERTI-VEG, Certificación de productos vegetarianos), que supone que las materias primas e ingredientes que incorporamos a nuestro proceso son de origen vegetal. En 2018 nos encontramos en proceso de obtención del Certificado Halal de aplicación a alimentos dirigidos al mundo islámico. Tanto el Certificado Vegano como el Certificado Halal serán de aplicación a nuestros procesos de fabricación de frutas confitadas, mermeladas, rellenos de frutas y almíbares. Así mismo, desde el presente año 2018 Taisi forma parte del Comité Aragonés de Agricultura Ecológica, siendo de aplicación a nuestros procesos de fabricación de fruta confitada los requerimientos establecidos en materia de agricultura ecológica. Estamos en proceso de obtención de este Sello, pendientes únicamente de la auditoría. Como continuación de esa línea de evolución antes citada, de manera inminente iniciaremos en Taisi el proceso y acciones pertinentes para la obtención del Certificado Kosher, que representa el sistema de calidad de los alimentos según las normas judías denominadas kosher, y que supondrá aplicar a nuestros procesos de fabricación los requerimientos establecidos para producir

conforme a las normas dietéticas judías. **TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE PRODUCTO Y SERVICIO** De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio. Nuestra política de ventas incluye normas concretas sobre las características de honestidad y transparencia que debe contemplar la oferta comercial, así como sobre los aspectos de precios, contratos, condiciones de pago y entrega. Igualmente proporcionamos información detallada sobre las características de todos nuestros productos y servicios, así como del análisis de riesgos y peligros. Nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria establece un procedimiento específico sobre reclamaciones de los clientes, que incluye un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora.

Objetivos

Compartir nuestras prácticas y compromiso en materia de Responsabilidad Social y la Política de Calidad con nuestros grupos de interés, a través de: 1) Personas Empleadas: Celebrar un encuentro anual de información y discusión. 2) Clientes: Incluir las materias de Responsabilidad Social y Política de Calidad en las visitas.

Visitas a clientes - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Escuchar la voz de nuestros Clientes, atender sus demandas e interactuar con ellos es una práctica continuada en nuestra Empresa. Además de los contactos cotidianos por razones propias del devenir de los respectivos negocios, en Taisi tenemos establecidos mecanismos que nos permiten conocer de manera directa el grado de satisfacción de nuestros Clientes, sus necesidades y expectativas generales o sobre productos específicos, así como incorporar su opinión a nuestra visión y práctica de negocio. Entre estos mecanismos podemos citar: - Visitas organizadas a Clientes, tanto nacionales como internacionales, al menos una al año a los principales clientes. - Visitas de Clientes a nuestras instalaciones con el objetivo de formación y mejora. - Encuentros en ferias nacionales (2-3 ferias al año). - Encuentros en ferias internacionales (2 ferias al año). Es de resaltar en este capítulo la implantación en Taisi de una nueva herramienta denominada "Plan de Ventas Individualizado", cuyo ejercicio se está aplicando

progresivamente a todos los Clientes. Incluye entre otras materias, un análisis previo exhaustivo sobre el Cliente y recogida de la evaluación del Cliente sobre precio, calidad, servicio, atención y relaciones comerciales, así como sus necesidades y objetivos. Del análisis posterior y de los resultados obtenidos de la cumplimentación de dicho ejercicio, se definen y desarrollan planes de acción específicos para cada Cliente y, a nivel global, incorporamos las conclusiones a nuestras estrategias de negocio.

Objetivos

Entre los objetivos establecidos en materia de Visitas a Clientes se encuentran: 1) Una visita anual a todos los Clientes clasificados importantes. 2) Encuentros en ferias internacionales con clientes mínimo de 2 al año. 3) Encuentros en ferias nacionales con clientes mínimo 2 al año.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Comentarios

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE: Mecanismos para la Mejora del Servicio. Además de otros mecanismos, mediante los cuales escuchamos la voz del Cliente y conocemos de manera directa sus necesidades y expectativas, en la práctica diaria de nuestro negocio, disponemos de otros que nos permiten identificar y compartir las mejoras en el servicio a nuestros Clientes, así como la manera de incorporar dichas mejoras a nuestros procesos y hacer seguimiento sobre su funcionamiento y resultado. Estos mecanismos los llevamos a la práctica a través de: 1- Nuestro Sistema de Gestión de Calidad: Establece pautas concretas para atender reclamaciones de Clientes relativas a productos o a servicio (internas o externas), con un procedimiento de control y seguimiento de No Conformidades y Acciones de Mejora, así como del método para resolver y responder ante el Cliente e incorporar la resolución a nuestros procesos. 2- Protocolo de I+D: Establece la guía de actuación a la hora de presentar nuevos productos a

Clientes, ya sea por iniciativa nuestra o a petición del Cliente, así como el procedimiento a seguir para el desarrollo y puesta a disposición del producto. 3- Alianzas con nuestros Clientes: Mantenemos alianzas con algunos Clientes para el desarrollo de proyectos de interés común. Estos mecanismos y las conclusiones que de su aplicación se desprenden, son compartidos y analizados en reuniones de grupo de distinto nivel: - Semanalmente en la Reunión de Ventas con Operaciones y en Reunión del Equipo Directivo, que incluye a todas las áreas. - Mensualmente en Reunión del Equipo de Ventas; en reunión del equipo de control y seguimiento del Sistema Integrado de Gestión (calidad, seguridad alimentaria, PRL y medioambiente) y en reunión del Equipo de I+D. - Cuatrimestralmente en la Reunión de Revisión de Objetivos e Indicadores. - Anualmente en la Reunión de Revisión por la Dirección. De todas estas reuniones se desprenden acciones correctivas y acciones de mejora relativas a las distintas áreas de actividad de la Empresa, que se incorporan a los correspondientes procedimientos de gestión del negocio. Tanto de las No Conformidades externas e internas como de las Reclamaciones de Clientes existe como se ha dicho un procedimiento de control y se han establecido indicadores de seguimiento y objetivos.

Objetivos

En materia de Calidad relacionados con la satisfacción y reclamaciones de Clientes, tenemos establecidos los siguientes indicadores y objetivos: 1) Productos No Conformes. Indicador nº 7. NC Producción (Kgs producto afectado por NC/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. 2) Incidencias de Producción. Indicador nº 12. Incidencias de Producción (Kgs producto afectado por Incidencias en producto final/ Kgs producidos). Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 1%. **499650**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Buen ambiente laboral

En TAI SI venimos aplicado modernas políticas de Recursos Humanos y herramientas para la gestión de personas que facilitan la relación en el seno de la Organización y favorecen la motivación y el compromiso mutuo entre las personas empleadas y la Empresa. Disponemos de Planes de Formación e Integración, Planes de Formación y Desarrollo Profesional; Sistema de Gestión por Competencias; Evaluación del Desempeño; Sistema de Retribución; Plan de Igualdad de implantación voluntaria; Sistema de Gestión de la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar; Sistema de Gestión de la Prevención y Riesgos Laborales y Programa de Empresa Saludable.

Política de RRHH - Política

Comentarios

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión) "Apoyamos el crecimiento de las personas que forman parte de Taisi, por medio de programas de aprendizaje y formación para el desarrollo personal y profesional; a través de la participación activa en el curso de la actividad de la Empresa y de la conciliación e igualdad de las personas empleadas, en un entorno de empresa saludable". (De nuestros Valores: CRECIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS). En coherencia con esta manifestación, en Taisi disponemos de políticas y procedimientos diseñados al efecto para lograr una adecuada gestión de personas en línea con los requerimientos de los planes de negocio y actividad de la Empresa, y disponemos de herramientas de gestión que facilitan su aplicación y seguimiento. Nuestro objetivo es atraer y seleccionar perfiles adecuados en personas idóneas para integrarlas en nuestra Organización; motivándoles hacia el aprendizaje y crecimiento mediante acciones de apoyo y acompañamiento en su desarrollo y conseguir un alineamiento entre sus objetivos individuales y los de Taisi, asegurando el cumplimiento de los planes de sucesión en la Organización. Áreas de atención en la Gestión de Personas en Taisi: 1. Reclutamiento, Selección e Integración: Planificamos con antelación

nuestras necesidades en materia de recursos humanos y realizamos la búsqueda de nuestras/os futuras/os colaboradoras/es teniendo en cuenta los principios y filosofía de la Empresa en relación a la gestión de personas. Disponemos para este propósito de la "Descripción de Funciones y Responsabilidades" elaborada para todos los puestos de la Organización, en cuyo documento, además de la propia descripción de funciones, se incluyen las "Competencias Específicas" requeridas en el puesto y las "Características Personales" que ha de reunir la persona ocupante de ese puesto, aparte de otros aspectos de interés como cualificación académica, ubicación en el organigrama, entre otros. Una vez contratada la persona seleccionada se incorpora a un programa que denominamos "Plan de Integración y Formación en el Puesto", que con el acompañamiento de un Tutor, desarrolla durante el tiempo establecido al efecto. Este programa incluye materias de los distintos departamentos de la Empresa en una primera etapa y luego un enfoque en profundidad y detalle a la actividad del puesto. 2. Desarrollo Profesional y Personal: Siguiendo con nuestra política de atención a las personas empleadas en Taisi, atendiendo a su desarrollo profesional y crecimiento personal, diseñamos planes de formación de distinta tipología, en función del objetivo a cubrir. De manera sistemática y con carácter anual se identifican las necesidades de formación a nivel individual o colectivo del conjunto de la Empresa y se construye el "Plan de Formación Anual", en el que se recogen aquellas actividades formativas acordadas para su ejecución en el ejercicio. Este Plan incluye normalmente formación orientada a cumplir con requerimiento legal o procedimiento interno, como prevención de riesgos, auditores internos, normativa sobre calidad y seguridad alimentaria, etc., así como formación técnica de actualización para los distintos puestos. Se incluye también en el Plan de Formación Anual formación relativa a proyectos a implantar en la Empresa, siendo de aplicación a cuantas personas estén relacionadas con el lanzamiento del proyecto o se vean afectadas por su implantación. Buen ejemplo es la formación en Lean Manufacturing – 5S impartida en 2015 a toda la plantilla. Con el objeto de alcanzar plena garantía de sustituciones en los distintos puestos de trabajo, o la sucesión que antes se ha citado, favoreciendo al mismo tiempo las rotaciones entre personas y puestos, una vez identificadas las necesidades se ponen en marcha a nivel individual las

acciones precisas mediante el “Plan de Formación en el Puesto”, que incluye la designación de un Tutor de acompañamiento durante el Plan. Existen actualmente en Taisi otras actividades formativas muy relevantes, ya que afectan a la generalidad de la plantilla de operaciones manuales, como es el “Programa para la Normalización de la Polivalencia” puesto en marcha en Marzo/2016. Contempla formación en distintas actividades de los puestos de producción, mantenimiento y almacén, con el objeto de aportar mayor conocimiento del puesto, facilitando la polivalencia de las personas que posibilita la rotación y favorece la organización del trabajo; contribuyendo definitivamente al desarrollo individual y la promoción interna y, en muchos casos, a la mejora de la empleabilidad. Finalmente hacemos referencia a otra formación que venimos aplicando en Taisi para casos y circunstancias específicas mediante el “Programa de Coaching Individual”, que implica una acción de acompañamiento a personas en puestos de responsabilidad o también el “Programa de Apoyo a la Gestión Individual”, con similares objetivos y resultados esperados.

3. Evaluación: De manera periódica se realiza en Taisi una evaluación en materia de habilidades y competencias conductuales específicas previamente identificadas, mediante el sistema denominado “assessment center” o Entrevista de Evaluación Situacional. En 2015 se llevó a cabo este ejercicio de evaluación con carácter general y tomando como base de referencia el listado de “Competencias Específicas” y de “Características Personales” identificadas por la Dirección de la Empresa con carácter previo y alineadas con los Valores de Taisi y los requerimientos de la evolución esperada del negocio. Se emitieron los correspondientes informes individuales, cuyo contenido de resultados es fuente de consulta para planificar acciones de formación y desarrollo, promociones internas y planes de carrera alineados con la sucesión en la Empresa. En 2017 se ha implantado un sistema de Gestión por Competencias para toda la Organización.

4. Compensación: Con carácter anual la Dirección de la Empresa lleva a cabo un “Ejercicio de revisión de situación en materia de Compensación”, cuyo análisis afecta a toda la plantilla. La toma de decisión en materia de modificación salarial, cambios en beneficios sociales o aplicación del plan de compensación flexible, viene determinada por la evaluación competencial y resultados para la generalidad de las personas.

Específica y adicionalmente, para el colectivo de directivos, jefatura de áreas y mandos intermedios, esta valoración y revisión anual en materia de compensación se fundamenta en el logro y cumplimiento de Objetivos, cuyos parámetros y alcance han sido previamente establecidos por la Dirección de la Empresa bajo criterios de “Dirección por Objetivos” (DPO).

5. Motivación, Participación y Clima Laboral: La Dirección de Taisi y por ende la Jefatura de Administración y Recursos Humanos son especialmente sensibles hacia el conocimiento del pulso de la motivación de las personas que integran la Organización en particular y el Clima Laboral en su conjunto. Además del contacto directo y personal, con carácter periódico se realizan encuestas de clima con el objeto de facilitar la expresión de las/os empleadas/os. Con este propósito, en 2015 se realizó un análisis de situación en materia de motivación y clima laboral, mediante el ejercicio de “Entrevista Individual 2015” aplicado a toda la plantilla. Por otra parte, conforme a la manifestación del Valor anotado en el primer párrafo de este capítulo, en Taisi promovemos la participación de todas las personas que integran la Organización mediante programas que implican su iniciativa, acción y cierto grado de autonomía. Por ello y en línea con la cultura de mejora continua, sólidamente implantada en Taisi, en 2016 se han puesto en marcha y continúan vigentes los “Grupos de Mejora” y los “Equipos de Auditorías OLE”, continuando también con su labor los “Equipos de Auditorías 5S” en vigor desde su implantación a final de 2015. Por otra parte, en Taisi existen mecanismos de aplicación continua para evaluar la satisfacción de las personas que integran la Organización y recoger sus sugerencias y propuestas, que analizamos e incorporamos a los planes de negocio de la Empresa. Tenemos establecido un amplio programa de participación, con foros de discusión y diálogo que se gestiona a través de:

1. Dirección por Objetivos: Fijados objetivos globales a nivel de Empresa compartidos con el equipo de dirección; departamentales con participación de los jefes de área; así como de tipo individual, plasmados en las funciones y responsabilidades, relativos tanto a desempeño y resultados, como a desarrollo personal
2. Establecimiento de Indicadores: Definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, que son objeto de seguimiento continuo.
3. Revisión por la Dirección: Sesión de carácter anual de la Dirección y

Responsables de Área para análisis y revisión de resultados, a través de Indicadores y Objetivos. 4. Reuniones cuatrimestrales de seguimiento: De similar contenido al de la Revisión por la Dirección, permite incorporar correctores en el caso de desviaciones. 5. Encuentro periódico con todas las personas empleadas en la Empresa para información de resultados y presentación de nuevos proyectos y planes futuros, con especial enfoque a las actuaciones en materia de personas. 6. Revisión de Evaluación del Desempeño: Ejercicio de carácter anual y de tipo individual para la revisión del desempeño en base a competencias. 7. Representación Legal de las/os Trabajadoras/es: conforme a la legalidad vigente en Taisi se cumple con los requerimientos en esta materia. 8. Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable: Integrado por personas de la Dirección, Mandos y Empleadas/os y constituido para promoción y seguimiento de las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa. 9. Reuniones Operativas: Definidas y estructuradas, tanto en periodicidad como en contenido, se realizan a todos los niveles de la Organización; requieren y facilitan la participación efectiva de las personas asistentes. De carácter semanal, quincenal y mensual para planificar, organizar, controlar y hacer seguimiento del negocio. 10. Programa de Fábrica Visual: En desarrollo esta medida para reforzar la participación directa de las personas, a través de la información facilitada de forma continua. 11. Programa de Mejora Continua: Amplio programa de actuaciones enfocados tanto a la gestión empresarial, como a la gestión del negocio y a la gestión de la innovación y progreso. Incluye en unos casos sistemas de gestión para algunas actividades del negocio; grupos de trabajo en diversas iniciativas ya implantadas o en proceso y equipos multidisciplinares para nuevos proyectos de índole diversa (costes, eficiencia energética, procesos, ...). En materia de encuestas, hemos llevado a cabo las siguientes encuestas de contenido de evaluación de satisfacción, inquietudes, sugerencias, valoración de la Empresa: 1- Entrevista individual a toda la Organización en 2015, realizada por una persona externa. 2- Encuesta para el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, con participación del 95% de la plantilla de la Empresa. 3- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. 4- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa. 5- Encuesta realizada en Abril 2018 como parte del estudio QAW-q (Quality Age at Work questionnaire), estudio dirigido por la Universidad de Zaragoza y con la colaboración del ISSLA para las Empresas de Aragón. Apartir de los resultados de las entrevistas individuales, de las encuestas, de las reuniones de equipo o departamentales, de los grupos de mejora, de las auditorías 5S, de las auditorías OLE y de los distintos grupos de trabajo, que normalmente conllevan propuestas de mejora, elaboramos planes para su implantación que incluye un proceso de seguimiento, con la participación de las personas empleadas implicadas en cada grupo de actividad.

Objetivos

Entre los Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Recursos Humanos establecidos se encuentran: Resultados Formación: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Resultados absentismo: 1) Siniestralidad: 0,16%, siendo el objetivo 0% 2) Ausencia por Enfermedad Común: 2,01%, siendo el objetivo 1,5%. Objetivos 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común. 3) Rotación de Personal: 0%

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado de Política de Recursos Humanos, contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de

Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la formación, con planes siempre actualizados y creativos, según las necesidades del momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa, así como proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas y categorías laborales de la Empresa, estando incluida asimismo una la Representación Legal de los Trabajadores.

Objetivos

Son objetivos ordinarios del Equipo de Igualdad,

Conciliación y Empresa Saludable el mantener un seguimiento sobre cumplimiento de objetivos en las tres áreas y tomar acción de propuesta a Dirección en caso de desviaciones. Además se establece como objetivos en este elemento>: 1) Reuniones del Equipo al menos una por cuatrimestre. 2) Encuentro de la Dirección con la totalidad de las personas empleadas al menos uno anual.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Informe de Diagnóstico realizado en octubre de 2016 para decidir sobre la implantación de un Sistema de Gestión de la Conciliación -Modelo efr- en la Empresa: Conforme a la norma efr 1000-2 edición 4, de aplicación a Taisi, el propósito fundamental del Diagnóstico es determinar el grado de equilibrio existente entre la vida privada y profesional de las personas que integran la Empresa, y hasta qué punto dicho elemento está integrado en la cultura de la Empresa, forma parte de la estrategia y se promueve eficazmente por la Dirección. En las páginas siguientes, que integran el presente Informe, incorporamos un análisis detallado de los cinco apartados que el Anexo I de la norma establece como modelo de informe de diagnóstico para las Organizaciones de la magnitud de Taisi. Estos apartados son: 1. Conclusiones del cumplimiento con la legislación vigente y vinculante en materia efr 2. Análisis de los distintos puestos de la Organización y su compatibilidad o no con las distintas opciones de la conciliación 3. Voz de la Dirección. Resultados y conclusiones 4. Voz del Empleado. Resultados y conclusiones 5. Fortalezas y áreas de mejora en base a los resultados descritos Considerando que en los citados apartados queda suficientemente reflejada la situación de nuestra Organización atendiendo a los aspectos que en ellos se analizan, faltaría incluir un comentario en relación al Perfil Competencial y Análisis Interno, capítulos sin duda importantes del Diagnóstico. En el citado capítulo de Análisis Interno hemos incluido información sobre: 1. Datos de Empresa y Estructura Organizativa 2. Misión, Visión y Valores 3. Gestión de Recursos Humanos: Procedimientos y Estadísticas La evaluación objetiva

de la información y situación efectiva de los aspectos que contempla el Análisis Interno, sumada a la valoración hecha en las conclusiones alcanzadas en cada uno de los cinco apartados arriba citados, nos transmite una sensación de coherencia entre lo que describen las estrategias y políticas de empresa y la realidad cotidiana que viven las personas empleadas en su trabajo y en la vida privada, asumiendo que tenemos por delante camino por recorrer, subidos siempre en el vehículo de la mejora continua, hacia la excelencia en materia de gestión de la conciliación y modelo efr, proceso que estamos decididos a emprender. 1. Conclusiones del cumplimiento con la legislación vigente y vinculante en materia efr En Taisi se cumple estrictamente con la legislación vigente que le es de aplicación en cualquier ámbito de su actividad del negocio que desarrolla y particularmente en el campo relativo a las personas. En el capítulo Desarrollo e Implantación, apartado de Liderazgo y Compromiso del proceso de certificación efr al que corresponde este Informe, se incluyen los documentos requeridos en materia de cumplimiento legal, como son la Declaración Jurada de ausencia de incidentes en materia de legislación laboral, Certificado de estar al corriente en las obligaciones de la Seguridad Social y Certificado de estar al corriente en sus obligaciones tributarias. Con respecto a la Ley General de Discapacidad (LGD), antigua Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI), no es de aplicación en Taisi, de acuerdo con la magnitud actual de su plantilla. En materia de Igualdad, en referencia a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de Taisi, sensible y comprometida con todo aquello que contribuya a evolucionar en materia de respeto y protección de los derechos de las personas, ha decidido llevar a cabo la implantación en la Empresa de un Plan de Igualdad de carácter voluntario, el cual se encuentra en el momento actual en proceso de desarrollo. Para comprobaciones sobre cualquier otra normativa legal, como por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, la Dirección y la Manager efr estarán a disposición del equipo de auditoría para facilitar cuanta información y documentación pudiera requerirse. Finalmente, en este mismo apartado de Diagnóstico, se incluye el documento Revisión de Legislación, en el que se analizan y comparan normas legales de obligado cumplimiento, establecidas así en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales, de aplicación a

nuestra Empresa, con las prácticas aplicadas en Taisi, y de cuya comparativa se observa la existencia en Taisi de hasta 43 prácticas o medidas más ventajosas para las personas empleadas, las cuales constituyen las medidas de conciliación existentes en la actualidad. 2. Análisis de los distintos puestos de la Organización y su compatibilidad o no con las distintas opciones de la conciliación En el momento actual, en el que nos encontramos en pleno proceso de certificación efr, podemos afirmar que la inmensa mayoría de las opciones de conciliación son compatibles con la mayoría de los puestos de la Organización y por tanto con la mayoría de las personas empleadas. En este mismo bloque de Diagnóstico, apartado de Análisis Interno, se incluye Organigrama de la Empresa en el que pueden verse ubicados cada uno de los puestos y personas de toda la Organización. En concreto, hay en Taisi dos grandes grupos profesionales: A) Gestión: Presidencia, Dirección General, Jefatura de Departamento, Encargadas/os, Técnicas/os, Administrativas/os B) Operaciones: Oficiales, Especialistas, Almaceneras/os, Auxiliares. Todos los puestos son, a priori, compatibles con las distintas opciones de conciliación. Encontramos, no obstante, alguna incompatibilidad lógica fundamentada en la organización del trabajo alineada con las necesidades del negocio, como se observa en el siguiente análisis de medidas: 1- La flexibilidad temporal de entrada y salida al trabajo no es compatible con puestos de trabajo de Operaciones cuya actividad se desarrolla en equipo y en línea. Para atender necesidades personales/familiares/hijos de conciliación en este aspecto, se opta por la rotación de personas y puestos. 2- La flexibilidad temporal de jornada continuada de lunes a jueves sólo es compatible con puestos de Operaciones cuyo proceso de trabajo así lo requiere. No obstante, también en este apartado hay personas de grupos de trabajo distintos que por necesidades personales/familiares/hijos de conciliación disfrutan de esta medida. 3- El teletrabajo resulta compatible únicamente con los puestos de Gestión. 4- Los Planes de formación en el puesto para polivalencia son únicamente compatibles con todos los puestos de Operaciones. 5- Los Programas de Coaching y Programas de Apoyo a la Gestión Individual, son únicamente compatibles con los puestos de Gestión. El resto de medidas son compatibles, a priori, con todos los puestos de la Organización. 3. Voz de la Dirección. Resultados y conclusiones El método utilizado para la consulta al grupo de Dirección ha sido

mediante entrevista personal e individual a las 12 personas que componen este grupo; lo que significa que ha participado el 100% del grupo. Para evaluar este apartado, debemos hacer referencia necesariamente al documento “Diagnóstico: Voz de la Dirección- Resultados Entrevistas”, incluido en este mismo capítulo de Diagnóstico, en el que se anotan datos de las respuestas para las 18 preguntas que compone el cuestionario (17 directas y 1 complementaria, la 15), así como gráficos, también para las 18 preguntas, con los resultados. Del análisis y observación de los resultados recogidos en el citado documento, se puede concluir que el grupo de Dirección muestra un alto grado de madurez en lo que se refiere a entender y valorar el concepto de conciliación en su más amplio sentido, tanto para aplicación y uso a su grupo de personas como para hacerlo compatible y facilitar su uso en el resto de la Organización. Esta afirmación se fundamenta en las siguientes conclusiones que deducimos de manera clara e inequívoca de las manifestaciones vertidas en sus respuestas: 1- Entienden el objeto y propósito de la conciliación en la Empresa. 2- Saben qué es y lo que supone conciliar. 3- Son conscientes del “momento” de la conciliación en la Empresa. 4- Sensibles con los valores transmitidos por Dirección, que perciben. 5- Conocen el grado de percepción de las personas respecto a la conciliación. 6- Conocen la existencia de medidas, sin necesidad de publicación previa. 7- Transmiten transparencia en facilitar acceso a la información. 8- Todos, sin excepción, han usado o están usando medidas de conciliación. 9- Conocen y valoran la situación en Taisi en conciliación respecto al sector. 10- Alineados con la Dirección en el fundamento estratégico de la conciliación. 11- Saben evaluar el atractivo e impacto de las medidas de conciliación. 12- Admiten y comparten un grado alto de cultura efr en la Empresa. 13- Unánimes y corresponsables: no hay frenos para utilizar las medidas existentes. 14- Su cultura de mejora continua les lleva a proponer otras medidas posibles. 15- Ven las ventajas de nuevas medidas posibles, aunque admiten la necesidad de mejorar el conocimiento de las actuales y por ende su uso. 16- Visualizan el posible impacto positivo de la implantación de medidas de conciliación en la Empresa. 17- Conscientes de las posibles barreras que la implantación de medidas de conciliación pueden plantearse. Organizativas y económicas las más citadas. Como conclusión, el grupo de Dirección está preparado para afrontar las

implicaciones que la certificación efr supone y son conscientes de la existencia de áreas de mejora para la consolidación primero y óptimo funcionamiento después del Modelo efr, tanto en la Organización global como en sus responsabilidades funcionales en algún caso. 4. Voz del Empleado. Resultados y conclusiones El método utilizado para la consulta al grupo de Empleadas/os ha sido mediante entrevista personal de grupo (grupos de 3 a 5 personas) a 38 personas de un total de 39 que componían este grupo en la fecha de realización de las entrevistas; lo que significa que ha participado el 97% del grupo. La ausencia fue debida a un proceso de IT. Se ha consultado a todas las personas en activo, es decir, a empleadas/os fijas/os, a temporales y a personas con contrato de puesta a disposición (ett). De las 38 personas citadas 15 son de plantilla y 23 de contrato de puesta a disposición. Como hemos mencionado en la Voz de la Dirección, para evaluar este apartado, debemos hacer referencia necesariamente al documento “Diagnóstico: Voz del Empleado- Resultados Entrevistas”, incluido en este mismo capítulo de Diagnóstico, en el que se anotan datos de las respuestas para las 13 preguntas que compone el cuestionario (12 directas y 1 complementaria, la 11), así como gráficos, también para las 13 preguntas, con los resultados. Del análisis y observación de los resultados recogidos en el citado documento, se puede concluir que el grupo de Empleadas/os muestra un grado razonable de conocimiento y satisfacción en lo que se refiere a entender y valorar el concepto de conciliación en general en la Empresa, y por otro lado transmite expectativas de mayor información y de posible ampliación de la aplicación de medidas existentes o nuevas. Estas afirmaciones se fundamentan en las siguientes conclusiones que deducimos de manera bastante clara de las manifestaciones vertidas en sus respuestas: 1- Conocen la existencia de medidas, en base a experiencias de uso personal. 2- Reconocen, todos, la facilidad de acceso a la información sobre medidas. 3- La gran mayoría de ellos han usado o están usando medidas de conciliación y el grado de satisfacción por el uso es máximo. 4- Muchos conocen y valoran la situación en Taisi en conciliación respecto al sector. 5- La mayoría identifica la conciliación como elemento estratégico de la Dirección. 6- Ven con claridad el atractivo principal e impacto de las medidas de conciliación. 7- Valoran con nivel muy destacable la cultura efr en la Empresa. 8- La gran mayoría reconoce

que no hay frenos para utilizar las medidas existentes.

9- Sus expectativas sobre la materia les lleva a proponer otras medidas posibles, como vía de ampliar y buscar diversidad; y en menor grado, para mejorar el conocimiento de las actuales e incrementar la aplicación. 10- Son conscientes de la existencia de posibles barreras a la hora de implantar nuevas medidas. Organizativas y económicas son las más mencionadas. Como conclusión, para el grupo de Empleadas/os el plan de la Dirección de implantar la certificación efr se percibe como un paso más de mejora continua, y ven en la consolidación de la conciliación una respuesta a expectativas manifestadas en las entrevistas sobre la aplicación de medidas existentes o inclusión de otras nuevas. 5. Fortalezas y áreas de mejora en base a los resultados descritos Conclusión sobre este apartado: Del análisis del cuadro anterior podemos deducir con claridad la existencia de áreas de mejora sobre aspectos de la situación actual en materia de conciliación en la Empresa, circunstancia de la que éramos conscientes y eso nos lleva a plantearnos y decidir la implantación de la certificación efr. Vemos también las oportunidades que esta decisión no aporta, y sobre todo, que contamos en nuestra Organización con fortalezas que han de ser palancas fundamentales para alcanzar nuestras metas parciales y el objetivo final, que no es otro que una gestión eficaz de la conciliación en Taisi, que haga posible ese equilibrio entre lo personal y lo laboral en las vidas de cuantos componemos esta Organización que es Taisi.

Conclusión general del Informe de Diagnóstico: A la vista de los resultados previamente analizados y las conclusiones que sobre los mismos hemos recogido, y considerando la voluntad y compromiso manifestado por la Dirección de Taisi de llevar a cabo acciones de mejora en materia de conciliación, mediante la implantación de un sistema de gestión de la conciliación en la Empresa, se decide ejecutar las siguientes actuaciones: 1- Continuar con el proceso de implantación de la certificación efr en Taisi. 2- Hacer llegar el Diagnóstico a la entidad auditora como paso previo a realizar la auditoría que establece el Modelo efr. 3- Programar Objetivos de Mejora que se incorporarán al apartado del proceso de implantación de efr establecido por el procedimiento. En Calatayud, a 18 de Octubre de 2016. Firmado: M^a Luisa Cano Burgos Ruth Lázaro Torres Manager efr Directora efr

Objetivos

El sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo efr,

implantado en la Empresa mediante Certificación lograda en noviembre/2016, establece la Renovación de la Certificación a los dos años, es decir, corresponde en 2018. Este sería el objetivo para 2018: Lograr la renovación con la calificación igual o superior al actual (actual B). Además, el proceso de Renovación incluye la consulta a las personas empleadas sobre conocimiento, uso, satisfacción por el uso y valoración de las Medidas de Conciliación. Este ejercicio responde al elemento que nos ocupa y los resultados de la evaluación se desagregarán por sexo, edad, categorías, tipo de contrato y familia. **501408**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Comentarios

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones: A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios: 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio. 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales. 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.) 4- Planes de acometer proyectos concretos. 5- Planes especiales sobre desarrollo profesional (planes de carrera). 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General. 7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores. 8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia. El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa. B) Con

carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación: B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como a aquellas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en Febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles: 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea, 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección y 3) entrenamiento en puestos de otras secciones. Los objetivos, como indica el propio Programa son: Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización. Este Programa ha seguido plenamente operativo en 2017, con la inclusión de nuevos objetivos. Igualmente, en 2018 se han actualizado los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos. Como complemento al Programa de Polivalencia, en Noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas. C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado. D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por Taisi en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de

Competencias) para la Convocatoria INA2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de Taisi y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la entrega a estas personas del Certificado de Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM. El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado anterior (3.d 20.1), contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su

análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la formación, con planes siempre actualizados y creativos, según las necesidades del momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%. 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral. **501406**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

En Taisi está implantado un Sistema de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, conforme a la legislación vigente, que afecta a todas las áreas y actividades de la Empresa. La labor de prevención y vigilancia de la salud está contratada con un Servicio de Prevención Ajeno. Existe un Coordinador de Prevención de Riesgos y Salud Laboral en Taisi, responsable de llevar a cabo las acciones preventivas precisas, en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno, así como coordinar las acciones formativas necesarias en la materia. Todas las personas empleadas de Taisi han recibido la formación básica en materia de prevención de riesgos laborales, y específica en riesgos propios de nuestra actividad de industria alimentaria. Existen procedimientos de aplicación a nuevas contrataciones o a cambios de puesto de trabajo sobre información de riesgos de la actividad a realizar y formación requerida para prevenir dichos riesgos. La Prevención de Riesgos y Salud Laboral en Taisi está plenamente integrada en la

gestión de la Empresa, contando con mecanismos de seguimiento y control, así como de indicadores sujetos a análisis y revisión periódica por la Dirección de la Empresa. Aspectos concretos cubiertos en TAISI en materia de PRL: 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, renovado anualmente. 2. Evaluación de Riesgos de los Puestos de Trabajo. 3. Entrega de documentación sobre información de riesgos a las personas empleadas. 4. Planificación Preventiva. 5. Formación de las personas empleadas en materia de riesgos del Puesto de Trabajo. 6. Memoria Anual de actividades. 7. Programación Anual de actividades preventivas y de protección. 8. Provisión de EPIs a las personas empleadas. 9. Coordinación Empresarial en relación con las Contratas. 10. Programa de Vigilancia de la Salud. 11. Designación y formación de los Recursos Preventivos. 12. Designación y Formación de Delegados de Prevención. 13. Elaboración del Plan de Emergencia. Designación Equipo de Emergencia y Formación al Equipo y al resto de personas empleadas. 14. Investigación de los accidentes. Informes de Siniestralidad. En nuestro objetivo de mejora de la salud y el bienestar de las personas empleadas y la promoción de la cultura de la salud e intercambio de experiencias empresariales, gestionados desde un enfoque integral e integrado y constituyendo parte de nuestras políticas internas, la Dirección de Taisi ha venido trabajando en la definición y desarrollo de un modelo de Empresa Saludable, que nace en 2018 con decisión y entusiasmo, conscientes al mismo tiempo de que tenemos un camino por recorrer y crecer en el campo de la salud en la empresa. A continuación recogemos las actuaciones llevadas a cabo para lograr la mejor definición y la implantación del modelo de Empresa Saludable adecuado para TAISI: 1. Como condición previa puesta por nosotros mismos, hemos realizado la Adhesión a la Declaración de Luxemburgo en 20/03/2018. 2. Ejercicio de Diagnóstico de la situación en materia de salud en nuestra Empresa, incluyendo los siguientes pasos: 2.1. Autoevaluación en materia de Promoción de

la Salud en el Trabajo (PST), conforme a especificaciones del INSSBT en los siguientes campos: 2.1.1. Criterios de Calidad para la PST. 2.1.2. MoveEurope: Tabaco, Alimentación, Actividad Física y Estrés. 2.1.3. Salud Mental. 2.1.4. Identificación de necesidades de la Empresa en relación con el envejecimiento. 2.1.5. Enfermedad crónica: estrategia y procedimiento de gestión de la vuelta al trabajo. 2.2. Autoevaluación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) conforme a criterios de la norma OHSAS, que establece los requisitos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y mejora de su desempeño. 3. Evaluación de Resultados del Diagnóstico global (PST y PRL). 4. Plan de Acción de Mejora sobre los Resultados del Diagnóstico. 5. Descripción de los Fundamentos para un Entorno Laboral Saludable, según la OMS. 6. Implantación del Modelo TAISI Empresa Saludable y el correspondiente Sistema de Gestión, basado en la metodología de mejora continua.

PRL - Política

Comentarios

En Taisi está implantado un Sistema de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, conforme a la legislación vigente, que afecta a todas las áreas y actividades de la Empresa. La labor de prevención y vigilancia de la salud está contratada con un Servicio de Prevención Ajeno. Existe un Coordinador de Prevención de Riesgos y Salud Laboral en Taisi, responsable de llevar a cabo las acciones preventivas precisas, en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno, así como coordinar las acciones formativas necesarias en la materia. Todas las personas empleadas de Taisi han recibido la formación básica en materia de prevención de riesgos laborales, y específica en riesgos propios de nuestra actividad de industria alimentaria. Existen procedimientos de aplicación a nuevas contrataciones o a cambios de puesto de trabajo sobre información de riesgos de la actividad a realizar y formación requerida para prevenir dichos riesgos. La Prevención de Riesgos y Salud Laboral en Taisi está plenamente integrada en la gestión de la Empresa, contando con mecanismos de seguimiento y control, así como de

indicadores sujetos a análisis y revisión periódica por la Dirección de la Empresa. Aspectos concretos cubiertos en TAISI en materia de PRL: 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, renovado anualmente. 2. Evaluación de Riesgos de los Puestos de Trabajo. 3. Entrega de documentación sobre información de riesgos a las personas empleadas. 4. Planificación Preventiva. 5. Formación de las personas empleadas en materia de riesgos del Puesto de Trabajo. 6. Memoria Anual de actividades. 7. Programación Anual de actividades preventivas y de protección. 8. Provisión de EPIs a las personas empleadas. 9. Coordinación Empresarial en relación con las Contratas. 10. Programa de Vigilancia de la Salud. 11. Designación y formación de los Recursos Preventivos. 12. Designación y Formación de Delegados de Prevención. 13. Elaboración del Plan de Emergencia. Designación Equipo de Emergencia y Formación al Equipo y al resto de personas empleadas. 14. Investigación de los accidentes. Informes de Siniestralidad. En nuestro objetivo de mejora de la salud y el bienestar de las personas empleadas y la promoción de la cultura de la salud e intercambio de experiencias empresariales, gestionados desde un enfoque integral e integrado y constituyendo parte de nuestras políticas internas, la Dirección de Taisi ha venido trabajando en la definición y desarrollo de un modelo de Empresa Saludable, que nace en 2018 con decisión y entusiasmo, conscientes al mismo tiempo de que tenemos un camino por recorrer y crecer en el campo de la salud en la empresa. A continuación recogemos las actuaciones llevadas a cabo para lograr la mejor definición y la implantación del modelo de Empresa Saludable adecuado para TAISI: 1. Como condición previa puesta por nosotros mismos, hemos realizado la Adhesión a la Declaración de Luxemburgo en 20/03/2018. 2. Ejercicio de Diagnóstico de la situación en materia de salud en nuestra Empresa, incluyendo los siguientes pasos: 2.1. Autoevaluación en materia de Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), conforme a especificaciones del INSSBT en los siguientes campos: 2.1.1. Criterios de Calidad para la PST. 2.1.2. MoveEurope: Tabaco, Alimentación, Actividad Física y Estrés. 2.1.3. Salud Mental. 2.1.4. Identificación de necesidades de la Empresa en relación con el envejecimiento. 2.1.5. Enfermedad crónica: estrategia y procedimiento de gestión de la vuelta al trabajo. 2.2. Autoevaluación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) conforme a

criterios de la norma OHSAS, que establece los requisitos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y mejora de su desempeño. 3. Evaluación de Resultados del Diagnóstico global (PST y PRL). 4. Plan de Acción de Mejora sobre los Resultados del Diagnóstico. 5. Descripción de los Fundamentos para un Entorno Laboral Saludable, según la OMS. 6. Implantación del Modelo TAISI Empresa Saludable y el correspondiente Sistema de Gestión, basado en la metodología de mejora continua.. Además: 7. Nos encontramos trabajando en la evaluación interna relativa a conceptos y metodología de la ISO 45001, primer sistema mundial de gestión de seguridad y salud laboral (SSL), con el objetivo de llevar a cabo las acciones precisas para la obtención de la certificación en esta norma en un plazo inmediato. 8. En Octubre/2018 presentamos la solicitud de Adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), creada por el Gobierno de Aragón y presentada públicamente en 24/09/2018. Desde este posicionamiento pretendemos seguir trabajando para la mejora continua en nuestra concepción de empresa saludable, compartiendo experiencias y andando el camino junto a otras empresas e instituciones de la Comunidad Aragonesa, de nuestro entorno de negocio y del mundo.

Objetivos

En materia de PRL y PST nos hemos marcado los siguientes Objetivos e Indicadores: Uno.- Plan de acción sobre Promoción de la Salud en el Trabajo (PST): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación del INSSBT con resultado de “buena práctica”. Tiempo: Seis meses: Abril/2019. Dos.- Plan de acción sobre Prevención de Riesgos Laborales (PRL): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación propia con resultado de “buena práctica”. Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019. Tres.- Plan de actuaciones para implantación y certificación de norma ISO 45001: Objetivo: Desarrollar y aplicar conceptos requeridos por la norma. Indicador: Pase satisfactorio de la auditoría y obtención de la certificación ISO 45001. Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Comentarios

POLÍTICA DE EMPRESAS SALUDABLE En TAISI existe el compromiso de proteger y potenciar la salud de las personas empleadas, promover los entornos de trabajo saludables, la mejora continua en materia de salud y el adecuado desempeño como empresa saludable. Se considera que los entornos de trabajo saludables son un factor fundamental de competitividad y esenciales para la mejora de la productividad y sostenibilidad de la empresa. La presente política de empresa saludable se fundamenta en los siguientes principios: La Promoción de la Salud en el Trabajo es una estrategia empresarial moderna que aspira a la real y eficaz integración de la prevención de los riesgos profesionales y a aumentar la capacidad individual de las personas para mantener y mejorar su salud y calidad de vida. Mejorar continuamente la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y, fomentando el desarrollo individual de todas las personas que formamos la Organización, alentando así su responsabilidad y motivación. Trabajar para proporcionar a las personas empleadas un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado. Cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de aspectos vinculado al capital humano, como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el fomento de la inclusión y la diversidad. El Sistema de Gestión de la Salud de TAISI, en su contenido actual y futuro, considerado como concepto estratégico, se integra en la gestión global de la Empresa. En este marco de referencia, nuestra Organización TAISI establecerá los objetivos como Empresa Saludable y, aplicando la metodología de mejora continua, llevará a cabo el control y seguimiento de los compromisos adquiridos.

Objetivos

En materia de Seguridad y Salud nos marcamos los siguientes objetivos: 1) Objetivos globales: - Integrar de manera efectiva el concepto de Empresa Saludable en el Plan Estratégico de la Empresa, garantizando que pasa a formar parte de la gestión integral y de los estilos de trabajo organizacionales. - Incorporar la Empresa Saludable al marco de comunicación existente con el fin de implicar de forma continuada a todas las personas de la Organización. - Incorporar igualmente esta nueva perspectiva “saludable” a nuestro programa de participación, para garantizar el

éxito en su desarrollo. - Incluir en los programas de desarrollo herramientas como la conciencia corporal, la relajación, la actividad física y otras, cómo palancas de crecimiento. - Alinear las competencias saludables con los valores de la Organización. - Mantener nuestro Sistema de Gestión de Empresa Saludable, responsable y sostenible. - Establecer parámetros e indicadores de seguimiento y aplicar con rigor el método de mejora continua que por definición le es propio. - En coherencia con nuestra RSE, extender el impacto positivo del programa de Empresa Saludable hacia la Comunidad. 2) Objetivos específicos e Indicadores: Uno.- Plan de acción sobre Promoción de la Salud en el Trabajo (PST): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación del INSSBT con resultado de “buena práctica”. Tiempo: Seis meses: Abril/2019. Dos.- Plan de acción sobre Prevención de Riesgos Laborales (PRL): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación propia con resultado de “buena práctica”. Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019. Tres.- Plan de actuaciones para implantación y certificación de norma ISO 45001: Objetivo: Desarrollar y aplicar conceptos requeridos por la norma. Indicador: Pase satisfactorio de la auditoría y obtención de la certificación ISO 45001. Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019. Cuatro.- Plan de acción para lograr el Reconocimiento de Empresa Saludable por RAES: Objetivo: Cumplimentar Solicitud, Memoria y Requisitos establecidos. Indicador: Obtención del Reconocimiento Fase 3 (inclusión en RAES). Tiempo: Dos meses: Diciembre/2018.

[Descargar documento adjunto](#)

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Comentarios

La Dirección de TAISI, a través de la Política de Empresa Saludable adquiere el firme compromiso de proteger y potenciar la salud de las personas empleadas, promover los entornos de trabajo saludables, la mejora continua en materia de salud, el adecuado desempeño como empresa saludable y, convencida de que los entornos de trabajo saludables son un factor fundamental de competitividad y esenciales para la mejora de la productividad y

sostenibilidad de la empresa, define la política de empresa saludable, basada en los siguientes principios: La Promoción de la Salud en el Trabajo es una estrategia empresarial moderna que aspira a la real y eficaz integración de la prevención de los riesgos profesionales y a aumentar la capacidad individual de las personas para mantener y mejorar su salud y calidad de vida. Mejorar continuamente la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y, fomentando el desarrollo individual de todas las personas que formamos la Organización, alentando así su responsabilidad y motivación. Trabajar para proporcionar a las personas empleadas un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado. Cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de aspectos vinculado al capital humano, como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el fomento de la inclusión y la diversidad. El Sistema de Gestión de la Salud de TAISI, en su contenido actual y futuro, considerado como concepto estratégico, se integra en la gestión global de la Empresa. En este marco de referencia, nuestra Organización TAISI establecerá los objetivos como Empresa Saludable y, aplicando la metodología de mejora continua, llevará a cabo el control y seguimiento de los compromisos adquiridos. Dicha política persigue como objetivos globales: - >Integrar de manera efectiva el concepto de Empresa Saludable en el Plan Estratégico de la Empresa, garantizando que pasa a formar parte de la gestión integral y de los estilos de trabajo organizacionales. - >Incorporar la Empresa Saludable al marco de comunicación existente con el fin de implicar de forma continuada a todas las personas de la Organización. -> Incorporar igualmente esta nueva perspectiva “saludable” a nuestro programa de participación, para garantizar el éxito en su desarrollo. -> Incluir en los programas de desarrollo herramientas como la conciencia corporal, la relajación, la actividad física y otras, cómo palancas de crecimiento. -> Alinear las competencias saludables con los valores de la Organización. -> Mantener nuestro Sistema de Gestión de Empresa Saludable, responsable y sostenible. -> Establecer parámetros e indicadores de seguimiento y aplicar con rigor el método de mejora continua que por definición le es propio. -> En coherencia con

nuestra RSE, extender el impacto positivo del programa de Empresa Saludable hacia la Comunidad.

Objetivos

Además de los objetivos globales de la propia Política de Empresa Saludable, tenemos establecidos los siguientes objetivos concretos en materia de promoción de la salud en la Empresa: Uno.- Plan de acción sobre Promoción de la Salud en el Trabajo (PST): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación del INSSBT con resultado de "buena práctica". Tiempo: Seis meses: Abril/2019. Dos.- Plan de acción sobre Prevención de Riesgos Laborales (PRL): Objetivo: Desarrollar las Acciones definidas en el Cuadro de Resultados Diagnóstico. Indicador: Realizar nueva Autoevaluación propia con resultado de "buena práctica". Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019. Tres.- Plan de actuaciones para implantación y certificación de norma ISO 45001: Objetivo: Desarrollar y aplicar conceptos requeridos por la norma. Indicador: Pase satisfactorio de la auditoría y obtención de la certificación ISO 45001. Tiempo: Cuatro meses: Febrero/2019. Cuatro.- Plan de acción para lograr el Reconocimiento de Empresa Saludable por RAES: Objetivo: Cumplimentar Solicitud, Memoria y Requisitos establecidos. Indicador: Obtención del Reconocimiento Fase 3 (inclusión en RAES). Tiempo: Dos meses: Diciembre/2018.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa, así como proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas y categorías laborales de la Empresa, estando incluida asimismo una la Representación Legal de los Trabajadores.

Objetivos

Son objetivos ordinarios del Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable el mantener un seguimiento sobre cumplimiento de objetivos en las tres áreas y tomar acción de propuesta a Dirección en caso de desviaciones. Además se establece como

objetivos en este elemento>: 1) Reuniones del Equipo al menos una por cuatrimestre. 2) Encuentro de la Dirección con la totalidad de las personas empleadas al menos uno anual.

Indicadores laborales - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Algunos aspectos de las Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión en materia de Recursos Humanos: "Apoyamos el crecimiento de las personas que forman parte de Taisi, por medio de programas de aprendizaje y formación para el desarrollo personal y profesional; a través de la participación activa en el curso de la actividad de la Empresa y de la conciliación e igualdad de las personas empleadas, en un entorno de empresa saludable". (De nuestros Valores: **CRECIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS**). En coherencia con esta manifestación, en Taisi disponemos de políticas y procedimientos diseñados al efecto para lograr una adecuada gestión de personas en línea con los requerimientos de los planes de negocio y actividad de la Empresa, y disponemos de herramientas de gestión que facilitan su aplicación y seguimiento. Nuestro objetivo es atraer y seleccionar perfiles adecuados en personas idóneas para integrarlas en nuestra Organización; motivándoles hacia el aprendizaje y crecimiento mediante acciones de apoyo y acompañamiento en su desarrollo y conseguir un alineamiento entre sus objetivos individuales y los de Taisi, asegurando el cumplimiento de los planes de sucesión en la Organización. Áreas de atención en la Gestión de Personas en Taisi: 1. Reclutamiento, Selección e Integración 2. Desarrollo Profesional y Personal 3. Evaluación 4. Compensación: 5. Motivación, Participación y Clima Laboral Tenemos establecido un amplio programa de participación, con foros de discusión y diálogo que se gestiona a través de: 1. Dirección por Objetivos: Fijados objetivos globales a nivel de Empresa compartidos con el equipo de dirección; departamentales con participación de los jefes de área; así como de tipo individual, plasmados en las funciones y responsabilidades, relativos tanto a desempeño y resultados, como a desarrollo personal 2. Establecimiento de Indicadores: Definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, que son objeto de seguimiento continuo. 3. Revisión por la Dirección: Sesión de carácter anual de la Dirección y

Responsables de Área para análisis y revisión de resultados, a través de Indicadores y Objetivos. 4. Reuniones cuatrimestrales de seguimiento: De similar contenido al de la Revisión por la Dirección, permite incorporar correctores en el caso de desviaciones. 5. Encuentro periódico con todas las personas empleadas en la Empresa para información de resultados y presentación de nuevos proyectos y planes futuros, con especial enfoque a las actuaciones en materia de personas. 6. Revisión de Evaluación del Desempeño: Ejercicio de carácter anual y de tipo individual para la revisión del desempeño en base a competencias. 7. Representación Legal de las/os Trabajadoras/es: conforme a la legalidad vigente en Taisi se cumple con los requerimientos en esta materia. 8. Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable: Integrado por personas de la Dirección, Mandos y Empleadas/os y constituido para promoción y seguimiento de las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa. 9. Reuniones Operativas: Definidas y estructuradas, tanto en periodicidad como en contenido, se realizan a todos los niveles de la Organización; requieren y facilitan la participación efectiva de las personas asistentes. De carácter semanal, quincenal y mensual para planificar, organizar, controlar y hacer seguimiento del negocio. 10. Programa de Fábrica Visual: En desarrollo esta medida para reforzar la participación directa de las personas, a través de la información facilitada de forma continua. 11. Programa de Mejora Continua: Amplio programa de actuaciones enfocados tanto a la gestión empresarial, como a la gestión del negocio y a la gestión de la innovación y progreso. Incluye en unos casos sistemas de gestión para algunas actividades del negocio; grupos de trabajo en diversas iniciativas ya implantadas o en proceso y equipos multidisciplinares para nuevos proyectos de índole diversa (costes, eficiencia energética, procesos, ...). En materia de encuestas, hemos llevado a cabo las siguientes encuestas de contenido de evaluación de satisfacción, inquietudes, sugerencias, valoración de la Empresa: 1- Entrevista individual a toda la Organización en 2015, realizada por una persona externa. 2- Encuesta para el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, con participación del 95% de la plantilla de la Empresa. 3- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. 4- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa. 5- Encuesta realizada en Abril 2018 como parte del estudio QAW-q (Quality Age at Work questionnaire), estudio dirigido por la Universidad de Zaragoza y con la colaboración del ISSLA para las Empresas de Aragón. Apartir de los resultados de las entrevistas individuales, de las encuestas, de las reuniones de equipo o departamentales, de los grupos de mejora, de las auditorías 5S, de las auditorías OLE y de los distintos grupos de trabajo, que normalmente conllevan propuestas de mejora, elaboramos planes para su implantación que incluye un proceso de seguimiento, con la participación de las personas empleadas implicadas en cada grupo de actividad.

Objetivos

Entre los objetivos como Indicadores Laborales se encuentran: Resultados Formación: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Resultados absentismo: 1) Siniestralidad: 0,16%, siendo el objetivo 0% 2) Ausencia por Enfermedad Común: 2,01%, siendo el objetivo 1,5%. Objetivos 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común. 3) Rotación de Personal: 0% **499717**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental en Taisi, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, con especial enfoque en las personas empleadas en la Organización. Desde el año 2016, se ha establecido un proceso de comunicación e interacción con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente. En ese contexto de

información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas y a las de nueva incorporación un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. En Octubre de 2018 se ha definido la estructura y contenido de una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacer partícipes de la misma a todas las personas empleadas en la Empresa en primer lugar y en fecha inmediata, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Comentarios

Existe un plan de actuaciones en materia ambiental con objetivos e indicadores en seguimiento. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se

mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorias planificamos las siguientes acciones, algunas de las cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA: 1.1. Realizadas renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía. 2- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA: 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas

pistolas a presión en mangueras de agua. 3- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES: 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos. 4- MEDIDAS PARA REDUCIR RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva. 5- OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estamos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a

través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas. COMUNICACIÓN AMBIENTAL Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada a lo largo del presente capítulo, en Taisi, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta. Desde el año 2016, se ha establecido un proceso de comunicación e interacción

con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental. Periódicamente, en la actualidad, se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente. Se han realizado charlas formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados; cómo afectan a las actividades de la Empresa, no sólo en lo que se refiere a su día a día en el trabajo, sino también en su vida cotidiana. El objeto del contenido de las charlas ha sido, además del carácter formativo e informativo, también el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa. En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. Este tríptico es entregado también al nuevo personal contratado en la Empresa, en el momento de su incorporación. Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental: 1) Desde Octubre/2017 en que se produce la adhesión de Taisi como socio al Pacto Mundial, a interacción de Taisi con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios. 2) La pertenencia de Taisi al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de Taisi, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad. 3) La pertenencia y participación de Taisi en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa Taisi para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente. 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados. 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de Taisi en Facebook y LinkedIn y

por cualquier medio cuando son de iniciativa externa. 6) En Octubre de 2018 se ha definido la estructura y contenido de una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacer partícipes de la misma a todas las personas empleadas en la Empresa en primer lugar y en fecha inmediata, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Comentarios

COMUNICACIÓN AMBIENTAL En Taisi, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta. Desde el año 2016, se ha establecido un proceso de comunicación e interacción con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental. Periódicamente se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente. Se han realizado charlas formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados; cómo afectan a las actividades de la Empresa, no sólo en lo que se refiere a su día a día en el trabajo, sino también en su vida cotidiana. El objeto del contenido de las charlas ha sido, además del carácter formativo e informativo,

también el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa. En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. Este tríptico es entregado también al nuevo personal contratado en la Empresa, en el momento de su incorporación. Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental: 1) Desde Octubre/2017 en que se produce la adhesión de Taisi como socio al Pacto Mundial, la interacción de Taisi con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios. 2) La pertenencia de Taisi al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de Taisi, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad. 3) La pertenencia y participación de Taisi en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa Taisi para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente. 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados. 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de Taisi en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa. 6) En Octubre de 2018 se ha definido la estructura y contenido de una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacer partícipes de la misma a todas las personas empleadas en la Empresa en primer lugar, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Objetivos

En materia de Información y sensibilización

medioambiental, tenemos establecidos como objetivos: 1) Realizar antes de fin de 2018 la "Jornada de Concienciación Medioambiental" a nivel interno con la totalidad de las personas empleadas. El contenido de la Jornada es: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación. 2) Incluir en el encuentro periódico con las personas empleadas el capítulo de gestión medioambiental para hacer compartir y hacer seguimiento de los compromisos, indicadores y objetivos en este campo y de esta forma sensibilizar a las personas.

Indicadores ambientales - Indicador de Seguimiento

Comentarios

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. **PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL** En materia de gestión

medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorias planificamos las siguientes acciones, algunas de las cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA: 1.1. Realizadas renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía. 2- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA: 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua. 3- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES: 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos. 4- MEDIDAS PARA REDUCIR RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos

con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva. 5- OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con

el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.**501899**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Conciliación familiar y laboral

En Taisi tenemos implantado el Modelo efr de la Fundación MásFamilia, que desarrolla un Sistema de Gestión, basado en la mejora continua, de la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar en la Empresa. La estructura del proceso llevado a cabo para obtener la Certificación contempla los siguientes elementos: 1. Liderazgo y Decisión de la Dirección, alineados con la Estrategia de la Empresa. 2. Expresión del Compromiso por parte de la Dirección. 3. Análisis de las características estructurales y organizativas de la Empresa. 4. Identificación e implantación de Medidas de Conciliación. 5. Definición de Soportes organizativos y de control y seguimiento. 6. Establecimiento de Indicadores y de Objetivos. 7. Procedimiento de Comunicación; Formación y Sensibilización. 8. Diagnóstico: Análisis interno; políticas de gestión de Recursos Humanos; análisis de normativa legal vs prácticas; Voz de la Dirección y de las Personas Empleadas (entrevistas y encuestas); análisis sociodemográfico de las personas encuestadas. Informe de Diagnóstico. 9. Definir método de Seguimiento y Medición. 10. Procedimiento interno de Autoevaluación e Informe de Progreso. Como parte integrante del citado proceso, en Taisi hemos definido 42 Indicadores relativos a la gestión de la conciliación y 58 Medidas de Conciliación orientadas a favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, algunas de las cuales afectan a todas las personas que integran la Organización y existen otras medidas que únicamente son de aplicación a determinadas personas o colectivos. Según su tipología estas medidas quedan clasificadas como indicamos a continuación: CALIDAD EN EL EMPLEO: 21 Medidas FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL: 15 Medidas. APOYO A LA FAMILIA: 8 Medidas. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL: 5 Medidas. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: 7 Medidas. LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN: 2 Medidas.

Política de Conciliación - Política

Comentarios

En coherencia con nuestra filosofía y compromiso sobre la gestión de personas, puestos de manifiesto en nuestros Valores e incorporados a nuestra Gestión Empresarial como materia estratégica, en Taisi decidimos trabajar para implantar un sistema de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que nos asegurase la eficaz aplicación de este capítulo en la Empresa, para beneficio de cuantas personas integran la Organización. En Noviembre de 2016 alcanzamos el objetivo propuesto y Taisi obtuvo el Certificado EFR, Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa, otorgado por la Fundación MásFamilia, que nos acredita como Empresa Familiarmente Responsable, después de completar un riguroso proceso de elaboración y diagnóstico, que concluyó con revisión de auditoría por una entidad auditora externa, reconocida y autorizada por la propia Fundación MásFamilia. Taisi ha sido la primera empresa pyme a nivel nacional, en entorno rural, con menos de 50 personas empleadas, en obtener esta certificación. La estructura del proceso para llegar a la Certificación contempla los siguientes elementos: 1. Liderazgo y Decisión de la Dirección. alineados con la Estrategia de la Empresa. 2. Expresión del Compromiso por parte de la Dirección. 3. Análisis de las características estructurales y organizativas de la Empresa. 4. Identificación e implantación de Medidas de Conciliación. 5. Definición de Soportes organizativos y de control y seguimiento. 6. Establecimiento de Indicadores y de Objetivos. 7. Procedimiento de Comunicación; Formación y Sensibilización. 8. Diagnóstico: Análisis interno; políticas de gestión de Recursos Humanos; análisis de normativa legal vs prácticas; Voz de la Dirección y de las Personas Empleadas (entrevistas y encuestas); análisis sociodemográfico de las personas encuestadas. Informe de Diagnóstico. 9. Definir método de Seguimiento y Medición. 10. Procedimiento interno de Autoevaluación e Informe de Progreso. Como parte integrante del citado proceso, en Taisi hemos definido 42 Indicadores relativos a la gestión de la conciliación y 43 Medidas de Conciliación orientadas a favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, algunas de las cuales afectan a todas las personas que integran la Organización y existen otras medidas que únicamente son de aplicación a determinadas personas o colectivos.

Según su tipología estas medidas quedan clasificadas como indicamos a continuación: 1. CALIDAD EN EL EMPLEO 1.1 Salarios por encima del Convenio Estatal Básico de Fabricación de Conservas Vegetales. 1.2 Plan de compensación flexible (posibilidad de elegir entre salario u otros productos de salario en especie). 1.3 Anticipos sobre el sueldo más allá de lo legalmente estipulado. 1.4 Espacio para cafetería. 1.5 Máquinas expendedoras con productos a precios más bajos. 1.6 Parking para empleados. 1.7 Comida/Cena de confraternización de todas las personas empleadas. 1.8 Gestión eficiente de reuniones internas (horario de convocatoria para las reuniones no más tarde de las 17h). 1.9 Seguro privado de salud. 1.10 Seguro de vida y seguro de accidentes. 1.11 Aguinaldo de Navidad. 2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL 2.1 Reducción jornada anual de 1776 a 1664 h (colectivo jornada intensiva todo el año) y a 1732 h (colectivo jornada intensiva los viernes y período verano). 2.2 Disposición de 30' para descanso entre jornada y toma de bocadillo en jornada continuada de más de 6 horas. 2.3 Pausas para el café durante la jornada. 2.4 Jornada intensiva todos los viernes, en período de verano y en vísperas de determinados festivos. 2.5 Distribución flexible para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, parte individual. 2.6 Adaptación de la jornada diaria por equipos de trabajo (intensiva o partida en relación a horario colegios). 2.7 Flexibilidad para hacer uso del período de descanso maternal/paternal. 2.8 Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de recuperación física propia. 2.9 Flexibilidad horaria para cumplir con prácticas religiosas. 2.10 Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares. 2.11 Permisos para atender gestiones particulares. 2.12 Teletrabajo como apoyo a la flexibilidad de jornada en circunstancias concretas. 2.13. Permuta de festivos locales. 2.14 Flexibilidad horaria de entrada y salida. 2.15 Permisos por estudios y para atender a exámenes propios, adicionales a los fijados en Convenio. 3. APOYO A LA FAMILIA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 3.1 Organización de eventos con la participación de todas/os las/os empleadas/os y sus familias. 3.2 Permisos de apoyo académico a hijas/os (asistencia a tutorías, celebraciones escolares, etc.). 3.3 Permisos para cuidado de familiares. 3.4 Adaptación de la jornada tras el período de maternidad. 3.5 Jornada de Puertas Abiertas para familiares. 3.6 Vacaciones en semana de Navidad y Semana Santa, por adaptación a horario colegios. 4.

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL 4.1 Planes de formación en el puesto para la polivalencia de las personas empleadas. 4.2 Planes de formación de actualización y desarrollo profesional. 4.3 Programas de coaching individual para personas. 4.4 Programas de apoyo a la gestión individual. 4.5 Permisos para asistir a seminarios o jornadas de interés personal. 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 5.1 Día de la/del Jubilada/o. 5.2 Plan de Igualdad implantado de manera voluntaria (en proceso). 5.3 Certificación efr sobre Gestión de la Conciliación (en proceso). 5.4 Permiso para acudir a actos religiosos, con independencia de credo. 6. LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN 6.1 Compromiso de la Dirección con la promoción de la conciliación en la Empresa. 6.2 Con carácter anual la Dirección recabará opinión a las personas empleadas de su valoración de la conciliación. Las Medidas de Conciliación son objeto de revisión y actualización permanente, así como de evaluación anual por parte de las personas usuarias de las mismas. Conforme a las directrices establecidas en el propio sistema de gestión de la conciliación, Modelo EFR, en 2017 correspondía llevar a cabo y así se ha realizado un Informe de Progreso del sistema, informe que ha sido evaluado favorablemente por la entidad auditora y por la Fundación Más Familia.

Objetivos

En materia de Gestión de la Conciliación en la Empresa nos planteamos los siguientes objetivos para 2018: 1) Lograr la Renovación de la Certificación efr en 2018 con calificación igual o superior a la actual (actual B). 2) Incorporar al menos 10 nuevas Medidas de Conciliación al sistema. 3) Evaluar el grado de conocimiento, uso y satisfacción de las personas empleadas sobre las Medidas de Conciliación.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Comentarios

El sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi incluye en la actualidad 43 Medidas de Conciliación orientadas a favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, algunas de las cuales afectan a todas las personas que integran la Organización y existen otras medidas que únicamente son de aplicación a determinadas personas o colectivos. Según su tipología estas medidas quedan clasificadas como indicamos a

continuación: 1. CALIDAD EN EL EMPLEO 1.1 Salarios por encima del Convenio Estatal Básico de Fabricación de Conservas Vegetales. 1.2 Plan de compensación flexible (posibilidad de elegir entre salario u otros productos de salario en especie). 1.3 Anticipos sobre el sueldo más allá de lo legalmente estipulado. 1.4 Espacio para cafetería. 1.5 Máquinas expendedoras con productos a precios más bajos. 1.6 Parking para empleados. 1.7 Comida/Cena de confraternización de todas las personas empleadas. 1.8 Gestión eficiente de reuniones internas (horario de convocatoria para las reuniones no más tarde de las 17h). 1.9 Seguro privado de salud. 1.10 Seguro de vida y seguro de accidentes. 1.11 Aguinaldo de Navidad. 2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL 2.1 Reducción jornada anual de 1776 a 1664 h (colectivo jornada intensiva todo el año) y a 1732 h (colectivo jornada intensiva los viernes y período verano). 2.2 Disposición de 30' para descanso entre jornada y toma de bocadillo en jornada continuada de más de 6 horas. 2.3 Pausas para el café durante la jornada. 2.4 Jornada intensiva todos los viernes, en período de verano y en vísperas de determinados festivos. 2.5 Distribución flexible para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, parte individual. 2.6 Adaptación de la jornada diaria por equipos de trabajo (intensiva o partida en relación a horario colegios). 2.7 Flexibilidad para hacer uso del período de descanso maternal/paternal. 2.8 Flexibilidad horaria para acudir a sesiones de recuperación física propia. 2.9 Flexibilidad horaria para cumplir con prácticas religiosas. 2.10 Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares. 2.11 Permisos para atender gestiones particulares. 2.12 Teletrabajo como apoyo a la flexibilidad de jornada en circunstancias concretas. 2.13. Permuta de festivos locales. 2.14 Flexibilidad horaria de entrada y salida. 2.15 Permisos por estudios y para atender a exámenes propios, adicionales a los fijados en Convenio. 3. APOYO A LA FAMILIA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 3.1 Organización de eventos con la participación de todas/os las/os empleadas/os y sus familias. 3.2 Permisos de apoyo académico a hijas/os (asistencia a tutorías, celebraciones escolares, etc.). 3.3 Permisos para cuidado de familiares. 3.4 Adaptación de la jornada tras el período de maternidad. 3.5 Jornada de Puertas Abiertas para familiares. 3.6 Vacaciones en semana de Navidad y Semana Santa, por adaptación a horario colegios. 4. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL 4.1 Planes de formación en el puesto para la polivalencia de las

personas empleadas. 4.2 Planes de formación de actualización y desarrollo profesional. 4.3 Programas de coaching individual para personas. 4.4 Programas de apoyo a la gestión individual. 4.5 Permisos para asistir a seminarios o jornadas de interés personal. 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 5.1 Día de la/del Jubilada/o. 5.2 Plan de Igualdad implantado de manera voluntaria (en proceso). 5.3 Certificación efr sobre Gestión de la Conciliación (en proceso). 5.4 Permiso para acudir a actos religiosos, con independencia de credo. 6. LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN 6.1 Compromiso de la Dirección con la promoción de la conciliación en la Empresa. 6.2 Con carácter anual la Dirección recabará opinión a las personas empleadas de su valoración de la conciliación. Las Medidas de Conciliación son objeto de revisión y actualización permanente, así como de evaluación anual por parte de las personas usuarias de las mismas. Conforme a las directrices establecidas en el propio sistema de gestión de la conciliación, Modelo EFR, en 2017 correspondía llevar a cabo y así se ha realizado un Informe de Progreso del sistema, informe que ha sido evaluado favorablemente por la entidad auditora y por la Fundación MásFamilia.

Objetivos

Sobre Medidas de Conciliación nos planteamos los siguientes objetivos para 2018: 1) Incorporar al menos 10 nuevas Medidas de Conciliación al sistema. 2) Evaluar el grado de conocimiento, uso y satisfacción de las personas empleadas sobre las Medidas de Conciliación.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa, así como proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas y categorías laborales de la Empresa, estando incluida asimismo una la Representación Legal de los Trabajadores.

Objetivos

Son objetivos ordinarios del Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable el mantener un

seguimiento sobre cumplimiento de objetivos en las tres áreas y tomar acción de propuesta a Dirección en caso de desviaciones. Además se establece como objetivos en este elemento>: 1) Reuniones del Equipo al menos una por cuatrimestre. 2) Encuentro de la Dirección con la totalidad de las personas empleadas al menos uno anual.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Informe de Diagnóstico realizado en octubre de 2016 para decidir sobre la implantación de un Sistema de Gestión de la Conciliación -Modelo efr- en la Empresa: Conforme a la norma efr 1000-2 edición 4, de aplicación a Taisi, el propósito fundamental del Diagnóstico es determinar el grado de equilibrio existente entre la vida privada y profesional de las personas que integran la Empresa, y hasta qué punto dicho elemento está integrado en la cultura de la Empresa, forma parte de la estrategia y se promueve eficazmente por la Dirección. En las páginas siguientes, que integran el presente Informe, incorporamos un análisis detallado de los cinco apartados que el Anexo I de la norma establece como modelo de informe de diagnóstico para las Organizaciones de la magnitud de Taisi. Estos apartados son: 1. Conclusiones del cumplimiento con la legislación vigente y vinculante en materia efr 2. Análisis de los distintos puestos de la Organización y su compatibilidad o no con las distintas opciones de la conciliación 3. Voz de la Dirección. Resultados y conclusiones 4. Voz del Empleado. Resultados y conclusiones 5. Fortalezas y áreas de mejora en base a los resultados descritos Considerando que en los citados apartados queda suficientemente reflejada la situación de nuestra Organización atendiendo a los aspectos que en ellos se analizan, faltaría incluir un comentario en relación al Perfil Competencial y Análisis Interno, capítulos sin duda importantes del Diagnóstico. En el citado capítulo de Análisis Interno hemos incluido información sobre: 1. Datos de Empresa y Estructura Organizativa 2. Misión, Visión y Valores 3. Gestión de Recursos Humanos: Procedimientos y Estadísticas La evaluación objetiva de la información y situación efectiva de los aspectos

que contempla el Análisis Interno, sumada a la valoración hecha en las conclusiones alcanzadas en cada uno de los cinco apartados arriba citados, nos transmite una sensación de coherencia entre lo que describen las estrategias y políticas de empresa y la realidad cotidiana que viven las personas empleadas en su trabajo y en la vida privada, asumiendo que tenemos por delante camino por recorrer, subidos siempre en el vehículo de la mejora continua, hacia la excelencia en materia de gestión de la conciliación y modelo efr, proceso que estamos decididos a emprender.

1. Conclusiones del cumplimiento con la legislación vigente y vinculante en materia efr En Taisi se cumple estrictamente con la legislación vigente que le es de aplicación en cualquier ámbito de su actividad del negocio que desarrolla y particularmente en el campo relativo a las personas. En el capítulo Desarrollo e Implantación, apartado de Liderazgo y Compromiso del proceso de certificación efr al que corresponde este Informe, se incluyen los documentos requeridos en materia de cumplimiento legal, como son la Declaración Jurada de ausencia de incidentes en materia de legislación laboral, Certificado de estar al corriente en las obligaciones de la Seguridad Social y Certificado de estar al corriente en sus obligaciones tributarias. Con respecto a la Ley General de Discapacidad (LGD), antigua Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI), no es de aplicación en Taisi, de acuerdo con la magnitud actual de su plantilla. En materia de Igualdad, en referencia a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de Taisi, sensible y comprometida con todo aquello que contribuya a evolucionar en materia de respeto y protección de los derechos de las personas, ha decidido llevar a cabo la implantación en la Empresa de un Plan de Igualdad de carácter voluntario, el cual se encuentra en el momento actual en proceso de desarrollo. Para comprobaciones sobre cualquier otra normativa legal, como por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, la Dirección y la Manager efr estarán a disposición del equipo de auditoría para facilitar cuanta información y documentación pudiera requerirse. Finalmente, en este mismo apartado de Diagnóstico, se incluye el documento Revisión de Legislación, en el que se analizan y comparan normas legales de obligado cumplimiento, establecidas así en el Estatuto de los Trabajadores y/o Convenio Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales, de aplicación a nuestra Empresa, con las prácticas aplicadas en Taisi,

y de cuya comparativa se observa la existencia en Taisi de hasta 43 prácticas o medidas más ventajosas para las personas empleadas, las cuales constituyen las medidas de conciliación existentes en la actualidad.

2. Análisis de los distintos puestos de la Organización y su compatibilidad o no con las distintas opciones de la conciliación En el momento actual, en el que nos encontramos en pleno proceso de certificación efr, podemos afirmar que la inmensa mayoría de las opciones de conciliación son compatibles con la mayoría de los puestos de la Organización y por tanto con la mayoría de las personas empleadas. En este mismo bloque de Diagnóstico, apartado de Análisis Interno, se incluye Organigrama de la Empresa en el que pueden verse ubicados cada uno de los puestos y personas de toda la Organización. En concreto, hay en Taisi dos grandes grupos profesionales: A) Gestión: Presidencia, Dirección General, Jefatura de Departamento, Encargadas/os, Técnicas/os, Administrativas/os B) Operaciones: Oficiales, Especialistas, Almaceneras/os, Auxiliares. Todos los puestos son, a priori, compatibles con las distintas opciones de conciliación. Encontramos, no obstante, alguna incompatibilidad lógica fundamentada en la organización del trabajo alineada con las necesidades del negocio, como se observa en el siguiente análisis de medidas: 1- La flexibilidad temporal de entrada y salida al trabajo no es compatible con puestos de trabajo de Operaciones cuya actividad se desarrolla en equipo y en línea. Para atender necesidades personales/familiares/hijos de conciliación en este aspecto, se opta por la rotación de personas y puestos. 2- La flexibilidad temporal de jornada continuada de lunes a jueves sólo es compatible con puestos de Operaciones cuyo proceso de trabajo así lo requiere. No obstante, también en este apartado hay personas de grupos de trabajo distintos que por necesidades personales/familiares/hijos de conciliación disfrutan de esta medida. 3- El teletrabajo resulta compatible únicamente con los puestos de Gestión. 4- Los Planes de formación en el puesto para polivalencia son únicamente compatibles con todos los puestos de Operaciones. 5- Los Programas de Coaching y Programas de Apoyo a la Gestión Individual, son únicamente compatibles con los puestos de Gestión. El resto de medidas son compatibles, a priori, con todos los puestos de la Organización.

3. Voz de la Dirección. Resultados y conclusiones El método utilizado para la consulta al grupo de Dirección ha sido mediante entrevista personal e individual a las 12

personas que componen este grupo; lo que significa que ha participado el 100% del grupo. Para evaluar este apartado, debemos hacer referencia necesariamente al documento “Diagnóstico: Voz de la Dirección- Resultados Entrevistas”, incluido en este mismo capítulo de Diagnóstico, en el que se anotan datos de las respuestas para las 18 preguntas que compone el cuestionario (17 directas y 1 complementaria, la 15), así como gráficos, también para las 18 preguntas, con los resultados. Del análisis y observación de los resultados recogidos en el citado documento, se puede concluir que el grupo de Dirección muestra un alto grado de madurez en lo que se refiere a entender y valorar el concepto de conciliación en su más amplio sentido, tanto para aplicación y uso a su grupo de personas como para hacerlo compatible y facilitar su uso en el resto de la Organización. Esta afirmación se fundamenta en las siguientes conclusiones que deducimos de manera clara e inequívoca de las manifestaciones vertidas en sus respuestas: 1- Entienden el objeto y propósito de la conciliación en la Empresa. 2- Saben qué es y lo que supone conciliar. 3- Son conscientes del “momento” de la conciliación en la Empresa. 4- Sensibles con los valores transmitidos por Dirección, que perciben. 5- Conocen el grado de percepción de las personas respecto a la conciliación. 6- Conocen la existencia de medidas, sin necesidad de publicación previa. 7- Transmiten transparencia en facilitar acceso a la información. 8- Todos, sin excepción, han usado o están usando medidas de conciliación. 9- Conocen y valoran la situación en Taisi en conciliación respecto al sector. 10- Alineados con la Dirección en el fundamento estratégico de la conciliación. 11- Saben evaluar el atractivo e impacto de las medidas de conciliación. 12- Admiten y comparten un grado alto de cultura efr en la Empresa. 13- Unánimes y corresponsables: no hay frenos para utilizar las medidas existentes. 14- Su cultura de mejora continua les lleva a proponer otras medidas posibles. 15- Ven las ventajas de nuevas medidas posibles, aunque admiten la necesidad de mejorar el conocimiento de las actuales y por ende su uso. 16- Visualizan el posible impacto positivo de la implantación de medidas de conciliación en la Empresa. 17- Conscientes de las posibles barreras que la implantación de medidas de conciliación pueden plantearse. Organizativas y económicas las más citadas. Como conclusión, el grupo de Dirección está preparado para afrontar las implicaciones que la certificación efr supone y son

conscientes de la existencia de áreas de mejora para la consolidación primero y óptimo funcionamiento después del Modelo efr, tanto en la Organización global como en sus responsabilidades funcionales en algún caso. 4. Voz del Empleado. Resultados y conclusiones El método utilizado para la consulta al grupo de Empleadas/os ha sido mediante entrevista personal de grupo (grupos de 3 a 5 personas) a 38 personas de un total de 39 que componían este grupo en la fecha de realización de las entrevistas; lo que significa que ha participado el 97% del grupo. La ausencia fue debida a un proceso de IT. Se ha consultado a todas las personas en activo, es decir, a empleadas/os fijas/os, a temporales y a personas con contrato de puesta a disposición (ett). De las 38 personas citadas 15 son de plantilla y 23 de contrato de puesta a disposición. Como hemos mencionado en la Voz de la Dirección, para evaluar este apartado, debemos hacer referencia necesariamente al documento “Diagnóstico: Voz del Empleado- Resultados Entrevistas”, incluido en este mismo capítulo de Diagnóstico, en el que se anotan datos de las respuestas para las 13 preguntas que compone el cuestionario (12 directas y 1 complementaria, la 11), así como gráficos, también para las 13 preguntas, con los resultados. Del análisis y observación de los resultados recogidos en el citado documento, se puede concluir que el grupo de Empleadas/os muestra un grado razonable de conocimiento y satisfacción en lo que se refiere a entender y valorar el concepto de conciliación en general en la Empresa, y por otro lado transmite expectativas de mayor información y de posible ampliación de la aplicación de medidas existentes o nuevas. Estas afirmaciones se fundamentan en las siguientes conclusiones que deducimos de manera bastante clara de las manifestaciones vertidas en sus respuestas: 1- Conocen la existencia de medidas, en base a experiencias de uso personal. 2- Reconocen, todos, la facilidad de acceso a la información sobre medidas. 3- La gran mayoría de ellos han usado o están usando medidas de conciliación y el grado de satisfacción por el uso es máximo. 4- Muchos conocen y valoran la situación en Taisi en conciliación respecto al sector. 5- La mayoría identifica la conciliación como elemento estratégico de la Dirección. 6- Ven con claridad el atractivo principal e impacto de las medidas de conciliación. 7- Valoran con nivel muy destacable la cultura efr en la Empresa. 8- La gran mayoría reconoce que no hay frenos para utilizar las medidas existentes.

9- Sus expectativas sobre la materia les lleva a proponer otras medidas posibles, como vía de ampliar y buscar diversidad; y en menor grado, para mejorar el conocimiento de las actuales e incrementar la aplicación. 10- Son conscientes de la existencia de posibles barreras a la hora de implantar nuevas medidas. Organizativas y económicas son las más mencionadas. Como conclusión, para el grupo de Empleadas/os el plan de la Dirección de implantar la certificación efr se percibe como un paso más de mejora continua, y ven en la consolidación de la conciliación una respuesta a expectativas manifestadas en las entrevistas sobre la aplicación de medidas existentes o inclusión de otras nuevas. 5. Fortalezas y áreas de mejora en base a los resultados descritos Conclusión sobre este apartado: Del análisis del cuadro anterior podemos deducir con claridad la existencia de áreas de mejora sobre aspectos de la situación actual en materia de conciliación en la Empresa, circunstancia de la que éramos conscientes y eso nos lleva a plantearnos y decidir la implantación de la certificación efr. Vemos también las oportunidades que esta decisión no aporta, y sobre todo, que contamos en nuestra Organización con fortalezas que han de ser palancas fundamentales para alcanzar nuestras metas parciales y el objetivo final, que no es otro que una gestión eficaz de la conciliación en Taisi, que haga posible ese equilibrio entre lo personal y lo laboral en las vidas de cuantos componemos esta Organización que es Taisi.

Conclusión general del Informe de Diagnóstico: A la vista de los resultados previamente analizados y las conclusiones que sobre los mismos hemos recogido, y considerando la voluntad y compromiso manifestado por la Dirección de Taisi de llevar a cabo acciones de mejora en materia de conciliación, mediante la implantación de un sistema de gestión de la conciliación en la Empresa, se decide ejecutar las siguientes actuaciones: 1- Continuar con el proceso de implantación de la certificación efr en Taisi. 2- Hacer llegar el Diagnóstico a la entidad auditora como paso previo a realizar la auditoría que establece el Modelo efr. 3- Programar Objetivos de Mejora que se incorporarán al apartado del proceso de implantación de efr establecido por el procedimiento. En Calatayud, a 18 de Octubre de 2016. Firmado: M^l Luisa Cano Burgos Ruth Lázaro Torres Manager efr Directora efr

Objetivos

El sistema de Gestión de la Conciliación, Modelo efr, implantado en la Empresa mediante Certificación

lograda en noviembre/2016, establece la Renovación de la Certificación a los dos años, es decir, corresponde en 2018. Este sería el objetivo para 2018: Lograr la renovación con la calificación igual o superior al actual (actual B). Además, el proceso de Renovación incluye la consulta a las personas empleadas sobre conocimiento, uso, satisfacción por el uso y valoración de las Medidas de Conciliación. Este ejercicio responde al elemento que nos ocupa y los resultados de la evaluación se desagregarán por sexo, edad, categorías, tipo de contrato y familia. **499658**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Igualdad de género

Disponemos de un Plan de Igualdad, implantado de manera voluntaria en 2017, y diseñado y desarrollado conforme a los criterios y directrices del Ministerio de Igualdad. Como desarrollo del Plan de Igualdad, también en 2017 se implantó un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo. Desde nuestro convencimiento y con firmeza de actuación en esta materia, en Taisi desarrollamos cada paso de nuestro negocio teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, o cualquier otra, para con las personas empleadas.

Garantizamos el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el anuncio y proceso de selección para el acceso a los puestos de trabajo; en la elaboración de planes internos de integración, formación y desarrollo profesional; en nuestra política sobre promoción interna; en nuestra política de retribución y beneficios sociales; en las iniciativas de participación de todas las personas empleadas; en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de aplicación a todas las personas empleadas y particularmente aquellas orientadas al apoyo de las familias y en cualquier otra actividad o iniciativa empresarial en la que

Plan de Igualdad - Política

Comentarios

Desde nuestro convencimiento y con firmeza de actuación en esta materia, en Taisi desarrollamos cada paso de nuestro negocio teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, o cualquier otra, para con las personas empleadas. Específicamente garantizamos el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el anuncio y proceso de selección para el acceso a los puestos de trabajo; en la elaboración de planes internos de integración, formación y desarrollo profesional; en nuestra política sobre promoción interna; en nuestra política de retribución y beneficios sociales; en las iniciativas de participación de todas las personas empleadas; en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de aplicación a todas las personas empleadas y particularmente aquéllas orientadas al apoyo de las familias y en cualquier otra actividad o iniciativa empresarial en la que están afectadas las personas. Como refuerzo a nuestro principio de actuación y práctica efectiva en esta materia, a finales de 2016 llevamos a cabo el proceso previo a la implantación de un Plan de Igualdad, que contemplaba los siguientes aspectos: Compromiso de la Dirección; Constitución del Equipo de Conciliación e Igualdad y elaboración del Diagnóstico en materia de igualdad en la Empresa, el cual, a su vez, incluía: Análisis de las características de la Empresa; análisis de las prácticas en materia de selección, contratación, formación y promoción interna, brecha salarial, otras políticas de recursos humanos, análisis de plantilla y consulta de opinión a todas las personas empleadas, con inclusión de análisis sociodemográfico de la plantilla participante en las encuestas. En base a los resultados del diagnóstico, consideramos que el orden prioritario de actuación debía llevar a cabo acciones para dar respuesta, por una parte a los resultados de las encuestas, tanto de Responsables de Área como de Personas Empleadas, una vez estudiadas las propuestas; y por otra, a las situaciones detectadas como deficitarias, en su caso, en todas y cada una de las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la

igualdad colectiva de mujeres y hombres, que se citan a continuación: ? Acceso al Empleo ? Clasificación Profesional ? Promoción y Formación ? Retribuciones ? Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar ? Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo Las distintas actuaciones resultantes como prioritarias fueron incorporadas mediante la correspondiente "Ficha Individual de Acción" al Plan de Igualdad. de carácter voluntario, que en Febrero de 2017 se elaboró e implantó en Taisi. Posteriormente, en Junio de 2017, se definió y se puso en marcha en la Empresa una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad: un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo. Además de las iniciativas formales y de procedimiento establecidas en Taisi, llevamos a cabo actuaciones orientadas a dar visibilidad a la cultura de igualdad entre las personas empleadas y fuera del entorno laboral: En 2017, con motivo del día internacional de la mujer trabajadora el día 8 de marzo, se organizó una fiesta en l Empresa en la que participaron todas las personas empleadas y sus familias. Igualmente, el 8 de marzo de 2018, se organizó un evento conmemorativo con el santo y seña de la igualdad, su cultura y la transmisión de esta cultura más allá del entorno de la fábrica. De ambos eventos se hicieron publicaciones en las redes sociales y en la web de la Empresa. Resulta todo un honor poder mencionar en este capítulo de la Responsabilidad Social dedicado a la igualdad, el hecho de que Taisi ha sido galardonada con el Primer Premio "PYME por la Igualdad" en los IV Premios CEPYME 2017 a nivel nacional. En 2018 hemos vivido en TAISI otro hito en materia de Igualdad en la Empresa. Se trata de la consecución en 05/10/2018 del Distintivo DIE 2017 "Igualdad en la Empresa" concedido por medio de la Orden PCI/1026/2018, de 03/10/2018, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, institución que gestiona este Distintivo, procederá a la inclusión de TAISI en el Registro y en la Red de Empresas DIE.

Objetivos

Se incluyen aquí los propios objetivos del Plan de Igualdad: Se trata de objetivos a lograr en el corto plazo, coherentes con la situación real y con la filosofía de Taisi en materia de gestión de personas en particular y de responsabilidad social globalmente considerada, así como alineados con el objetivo general: -Poner en valor las medidas existentes en materia de igualdad. -Atender las demandas

manifestadas por las personas empleadas. -Vigilar la aplicación de políticas de RRHH en base a igualdad. - Poner en marcha las medidas que garanticen el bienestar de las personas en materia de igualdad de trato y de conciliación de la vida laboral y familiar. - Implantar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo. -Llevar a cabo sesiones de información y sensibilización en materia de igualdad. Además, de manera específica se establecen como objetivos llevar a cabo las siguientes Acciones: 1) Selección, Promoción y Retribución --> Objetivo: Revisión de situación anualmente. 2) Formación y Desarrollo Profesional --> Objetivo: Continuación del Programa de Polivalencia en vigor. 3) Comunicación, Información y Sensibilización sobre Plan Igualdad --> Objetivo: Sesiones informativas a toda la plantilla sobre Resultados Diagnóstico y Plan de Igualdad. 4) Conciliación de la Vida Laboral y Familiar --> Objetivo: Incorporar al Sistema Nuevas Medidas de Conciliación. 5) Prevención del acoso sexual o por razón de sexo --> Objetivo: Implantar Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

Comentarios

Como refuerzo a nuestro principio de actuación y práctica efectiva en esta materia, a finales de 2016 llevamos a cabo el proceso previo a la implantación de un Plan de Igualdad, que contemplaba los siguientes aspectos: Compromiso de la Dirección; Constitución del Equipo de Conciliación e Igualdad y elaboración del Diagnóstico en materia de igualdad en la Empresa, el cual, a su vez, incluía: Análisis de las características de la Empresa; análisis de las prácticas en materia de selección, contratación, formación y promoción interna, brecha salarial, otras políticas de recursos humanos, análisis de plantilla y consulta de opinión a todas las personas empleadas, con inclusión de análisis sociodemográfico de la plantilla participante en las encuestas. En base a los resultados del diagnóstico, consideramos que el orden prioritario de actuación debía llevar a cabo acciones para dar respuesta, por una parte a los resultados de las encuestas, tanto de Responsables de Área como de Personas Empleadas, una vez estudiadas las propuestas; y por otra, a las situaciones detectadas

como deficitarias, en su caso, en todas y cada una de las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad colectiva de mujeres y hombres, que se citan a continuación: Acceso al Empleo Clasificación Profesional Promoción y Formación Retribuciones Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo Las distintas actuaciones resultantes como prioritarias fueron incorporadas mediante la correspondiente "Ficha Individual de Acción" al Plan de Igualdad. de carácter voluntario, que en Febrero de 2017 se elaboró e implantó en Taisi. Posteriormente, en Junio de 2017, se definió y se puso en marcha en la Empresa una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad: un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Objetivos

Entre los objetivos del Plan de Igualdad estaba la Prevención del acoso sexual o por razón de sexo para lo que se estableció el objetivo de Implantar un Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. Hecho en Junio de 2017. Se establece como nuevo objetivo para 2018: Comunicación, Información y Sensibilización sobre el Plan Igualdad en su conjunto y particularmente sobre la aplicación del Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Existe el Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable, al que le compete vigilar y hacer seguimiento sobre cumplimiento de medidas de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad o en otras Políticas de la Empresa, así como proponer iniciativas en materia de Igualdad, Conciliación y de promoción de la Salud. Está constituido por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, que representan las distintas áreas y categorías laborales de la Empresa, estando incluida asimismo una la Representación Legal de los Trabajadores.

Objetivos

Son objetivos ordinarios del Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable el mantener un seguimiento sobre cumplimiento de objetivos en las tres áreas y tomar acción de propuesta a Dirección en caso de desviaciones. Además se establece como

objetivos en este elemento>: 1) Reuniones del Equipo al menos una por cuatrimestre. 2) Encuentro de la Dirección con la totalidad de las personas empleadas al menos uno anual.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Comentarios

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones: A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios: 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio. 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales. 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.) 4- Planes de acometer proyectos concretos. 5- Planes especiales sobre desarrollo profesional (planes de carrera). 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General. 7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores. 8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia. El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa. B) Con carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación: B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos

prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como aquéllas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en Febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles: 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea, 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección y 3) entrenamiento en puestos de otras sesiones. Los objetivos, como indica el propio Programa son: Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización. Este Programa ha seguido plenamente operativo en 2017, con la inclusión de nuevos objetivos. Igualmente, en 2018 se han actualizado los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos. Como complemento al Programa de Polivalencia, en Noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas. C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado. D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por TAIISI en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias) para la Convocatoria INA2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de TAIISI y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la

entrega a estas personas del Certificado de Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM. El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado anterior (3.d 20.1), contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la formación, con planes siempre actualizados y creativos, según las necesidades del momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre

mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%. 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral. **501390**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

En TAISI venimos aplicado modernas políticas de Recursos Humanos y herramientas para la gestión de personas que facilitan la relación en el seno de la Organización y favorecen la motivación y el compromiso mutuo entre las personas empleadas y la Empresa. En materia de formación, disponemos de las siguientes herramientas llevarla a cabo: 1- Plan Anual de Formación, que recoge las necesidades identificadas y que afecta al conjunto de la Organización. Aquí se recogen acciones de actualización o nuevas requeridas por la legislación; formación técnica de actualización; jornadas y cursos específicos relativas a las distintas funciones. 2- Planes de Formación e Integración, para nuevas incorporaciones. 3- Planes de Formación en el Puesto, para desarrollo de nuevas funciones y facilitar la movilidad interna. 4- Programa para la Polivalencia, que afecta a todo el personal del departamento de Producción. 5- Programa de Apoyo a la Gestión Personal, que incluye sesiones de coaching si así se define. 6- Plan de Acciones para cumplir los objetivos definidos en los distintos Sistemas como: Igualdad, Conciliación, Prevención de Riesgos y Promoción de la Salud en el Trabajo, Empresa Saludable. Se establecen indicadores y objetivos en materia de Formación, que son revisados y evaluados a través del sistema de gestión global de la Empresa.

Política de RRHH - Política

Comentarios

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(Políticas, Procedimientos y Herramientas de Gestión)

"Apoyamos el crecimiento de las personas que forman parte de Taisi, por medio de programas de aprendizaje y formación para el desarrollo personal y profesional; a través de la participación activa en el curso de la actividad de la Empresa y de la conciliación e igualdad de las personas empleadas, en un entorno de empresa saludable". (De nuestros Valores: CRECIMIENTO Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS). En coherencia con esta manifestación, en Taisi disponemos de políticas y procedimientos diseñados al efecto para lograr una adecuada gestión de personas en línea con los requerimientos de los planes de negocio y actividad de la Empresa, y disponemos de herramientas de gestión que facilitan su aplicación y seguimiento. Nuestro objetivo es atraer y seleccionar perfiles adecuados en personas idóneas para integrarlas en nuestra Organización; motivándoles hacia el aprendizaje y crecimiento mediante acciones de apoyo y acompañamiento en su desarrollo y conseguir un alineamiento entre sus objetivos individuales y los de Taisi, asegurando el cumplimiento de los planes de sucesión en la Organización. Áreas de atención en la Gestión de Personas en Taisi: 1. Reclutamiento, Selección e Integración: Planificamos con antelación nuestras necesidades en materia de recursos humanos y realizamos la búsqueda de nuestras/os futuras/os colaboradoras/es teniendo en cuenta los principios y filosofía de la Empresa en relación a la gestión de personas. Disponemos para este propósito de la "Descripción de Funciones y Responsabilidades" elaborada para todos los puestos de la Organización, en cuyo documento, además de la propia descripción de funciones, se incluyen las "Competencias Específicas" requeridas en el puesto y las "Características Personales" que ha de reunir la persona ocupante de ese puesto, aparte de otros aspectos de interés como cualificación académica, ubicación en el organigrama, entre otros. Una vez contratada la persona seleccionada se incorpora a un programa que denominamos "Plan de Integración y Formación en el Puesto", que con el acompañamiento de un Tutor, desarrolla durante el tiempo establecido al efecto. Este programa incluye materias de los distintos departamentos de la Empresa en una primera etapa y luego un enfoque en profundidad y

detalle a la actividad del puesto. 2. Desarrollo Profesional y Personal: Siguiendo con nuestra política de atención a las personas empleadas en Taisi, atendiendo a su desarrollo profesional y crecimiento personal, diseñamos planes de formación de distinta tipología, en función del objetivo a cubrir. De manera sistemática y con carácter anual se identifican las necesidades de formación a nivel individual o colectivo del conjunto de la Empresa y se construye el "Plan de Formación Anual", en el que se recogen aquellas actividades formativas acordadas para su ejecución en el ejercicio. Este Plan incluye normalmente formación orientada a cumplir con requerimiento legal o procedimiento interno, como prevención de riesgos, auditores internos, normativa sobre calidad y seguridad alimentaria, etc., así como formación técnica de actualización para los distintos puestos. Se incluye también en el Plan de Formación Anual formación relativa a proyectos a implantar en la Empresa, siendo de aplicación a cuantas personas estén relacionadas con el lanzamiento del proyecto o se vean afectadas por su implantación. Buen ejemplo es la formación en Lean Manufacturing – 5S impartida en 2015 a toda la plantilla. Con el objeto de alcanzar plena garantía de sustituciones en los distintos puestos de trabajo, o la sucesión que antes se ha citado, favoreciendo al mismo tiempo las rotaciones entre personas y puestos, una vez identificadas las necesidades se ponen en marcha a nivel individual las acciones precisas mediante el "Plan de Formación en el Puesto", que incluye la designación de un Tutor de acompañamiento durante el Plan. Existen actualmente en Taisi otras actividades formativas muy relevantes, ya que afectan a la generalidad de la plantilla de operaciones manuales, como es el "Programa para la Normalización de la Polivalencia" puesto en marcha en Marzo/2016. Contempla formación en distintas actividades de los puestos de producción, mantenimiento y almacén, con el objeto de aportar mayor conocimiento del puesto, facilitando la polivalencia de las personas que posibilita la rotación y favorece la organización del trabajo; contribuyendo definitivamente al desarrollo individual y la promoción interna y, en muchos casos, a la mejora de la empleabilidad. Finalmente hacemos referencia a otra formación que venimos aplicando en Taisi para casos y circunstancias específicas mediante el "Programa de Coaching Individual", que implica una acción de acompañamiento a personas en puestos de responsabilidad o también el "Programa de Apoyo a la

Gestión Individual”, con similares objetivos y resultados esperados. 3. Evaluación: De manera periódica se realiza en Taisi una evaluación en materia de habilidades y competencias conductuales específicas previamente identificadas, mediante el sistema denominado “assessment center” o Entrevista de Evaluación Situacional. En 2015 se llevó a cabo este ejercicio de evaluación con carácter general y tomando como base de referencia el listado de “Competencias Específicas” y de “Características Personales” identificadas por la Dirección de la Empresa con carácter previo y alineadas con los Valores de Taisi y los requerimientos de la evolución esperada del negocio. Se emitieron los correspondientes informes individuales, cuyo contenido de resultados es fuente de consulta para planificar acciones de formación y desarrollo, promociones internas y planes de carrera alineados con la sucesión en la Empresa. En 2017 se ha implantado un sistema de Gestión por Competencias para toda la Organización. 4. Compensación: Con carácter anual la Dirección de la Empresa lleva a cabo un “Ejercicio de revisión de situación en materia de Compensación”, cuyo análisis afecta a toda la plantilla. La toma de decisión en materia de modificación salarial, cambios en beneficios sociales o aplicación del plan de compensación flexible, viene determinada por la evaluación competencial y resultados para la generalidad de las personas. Específica y adicionalmente, para el colectivo de directivos, jefatura de áreas y mandos intermedios, esta valoración y revisión anual en materia de compensación se fundamenta en el logro y cumplimiento de Objetivos, cuyos parámetros y alcance han sido previamente establecidos por la Dirección de la Empresa bajo criterios de “Dirección por Objetivos” (DPO). 5. Motivación, Participación y Clima Laboral: La Dirección de Taisi y por ende la Jefatura de Administración y Recursos Humanos son especialmente sensibles hacia el conocimiento del pulso de la motivación de las personas que integran la Organización en particular y el Clima Laboral en su conjunto. Además del contacto directo y personal, con carácter periódico se realizan encuestas de clima con el objeto de facilitar la expresión de las/os empleadas/os. Con este propósito, en 2015 se realizó un análisis de situación en materia de motivación y clima laboral, mediante el ejercicio de “Entrevista Individual 2015” aplicado a toda la plantilla. Por otra parte, conforme a la manifestación del Valor anotado

en el primer párrafo de este capítulo, en Taisi promovemos la participación de todas las personas que integran la Organización mediante programas que implican su iniciativa, acción y cierto grado de autonomía. Por ello y en línea con la cultura de mejora continua, sólidamente implantada en Taisi, en 2016 se han puesto en marcha y continúan vigentes los “Grupos de Mejora” y los “Equipos de Auditorías OLE”, continuando también con su labor los “Equipos de Auditorías 5S” en vigor desde su implantación a final de 2015. Por otra parte, en Taisi existen mecanismos de aplicación continua para evaluar la satisfacción de las personas que integran la Organización y recoger sus sugerencias y propuestas, que analizamos e incorporamos a los planes de negocio de la Empresa. Tenemos establecido un amplio programa de participación, con foros de discusión y diálogo que se gestiona a través de: 1. Dirección por Objetivos: Fijados objetivos globales a nivel de Empresa compartidos con el equipo de dirección; departamentales con participación de los jefes de área; así como de tipo individual, plasmados en las funciones y responsabilidades, relativos tanto a desempeño y resultados, como a desarrollo personal 2. Establecimiento de Indicadores: Definidos a nivel global de Empresa con la participación de la Dirección y Responsables de Área, que son objeto de seguimiento continuo. 3. Revisión por la Dirección: Sesión de carácter anual de la Dirección y Responsables de Área para análisis y revisión de resultados, a través de Indicadores y Objetivos. 4. Reuniones cuatrimestrales de seguimiento: De similar contenido al de la Revisión por la Dirección, permite incorporar correctores en el caso de desviaciones. 5. Encuentro periódico con todas las personas empleadas en la Empresa para información de resultados y presentación de nuevos proyectos y planes futuros, con especial enfoque a las actuaciones en materia de personas. 6. Revisión de Evaluación del Desempeño: Ejercicio de carácter anual y de tipo individual para la revisión del desempeño en base a competencias. 7. Representación Legal de las/os Trabajadoras/es: conforme a la legalidad vigente en Taisi se cumple con los requerimientos en esta materia. 8. Equipo de Igualdad, Conciliación y Empresa Saludable: Integrado por personas de la Dirección, Mandos y Empleadas/os y constituido para promoción y seguimiento de las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión de la Conciliación en la Empresa. 9. Reuniones Operativas:

Definidas y estructuradas, tanto en periodicidad como en contenido, se realizan a todos los niveles de la Organización; requieren y facilitan la participación efectiva de las personas asistentes. De carácter semanal, quincenal y mensual para planificar, organizar, controlar y hacer seguimiento del negocio.

10. Programa de Fábrica Visual: En desarrollo esta medida para reforzar la participación directa de las personas, a través de la información facilitada de forma continua.

11. Programa de Mejora Continua: Amplio programa de actuaciones enfocados tanto a la gestión empresarial, como a la gestión del negocio y a la gestión de la innovación y progreso. Incluye en unos casos sistemas de gestión para algunas actividades del negocio; grupos de trabajo en diversas iniciativas ya implantadas o en proceso y equipos multidisciplinares para nuevos proyectos de índole diversa (costes, eficiencia energética, procesos, ...). En materia de encuestas, hemos llevado a cabo las siguientes encuestas de contenido de evaluación de satisfacción, inquietudes, sugerencias, valoración de la Empresa:

- 1- Entrevista individual a toda la Organización en 2015, realizada por una persona externa.
- 2- Encuesta para el Estudio 2015 sobre Cultura de la Innovación en España, con participación del 95% de la plantilla de la Empresa.
- 3- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 4- Encuesta realizada en Octubre 2016 para el diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- 5- Encuesta realizada en Abril 2018 como parte del estudio QAW-q (Quality Age at Work questionnaire), estudio dirigido por la Universidad de Zaragoza y con la colaboración del ISSLA para las Empresas de Aragón. Apartir de los resultados de las entrevistas individuales, de las encuestas, de las reuniones de equipo o departamentales, de los grupos de mejora, de las auditorías 5S, de las auditorías OLE y de los distintos grupos de trabajo, que normalmente conllevan propuestas de mejora, elaboramos planes para su implantación que incluye un proceso de seguimiento, con la participación de las personas empleadas implicadas en cada grupo de actividad.

Objetivos

Entre los Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Recursos Humanos establecidos se encuentran: Resultados Formación: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Resultados absentismo: 1) Siniestralidad: 0,16%, siendo el objetivo 0% 2)

Ausencia por Enfermedad Común: 2,01%, siendo el objetivo 1,5%. Objetivos 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Absentismo: 0% en siniestralidad y 1,5% Enfermedad Común. 3) Rotación de Personal: 0%

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Comentarios

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones:

A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios:

- 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio.
- 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales.
- 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.)
- 4- Planes de acometer proyectos concretos.
- 5- Planes especiales sobre desarrollo profesional (planes de carrera).
- 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General.
- 7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores.
- 8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia.

El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa.

B) Con carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación:

B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado.

B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y

responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como aquéllas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en Febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles: 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea, 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección y 3) entrenamiento en puestos de otras sesiones. Los objetivos, como indica el propio Programa son: Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización. Este Programa ha seguido plenamente operativo en 2017, con la inclusión de nuevos objetivos. Igualmente, en 2018 se han actualizado los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos. Como complemento al Programa de Polivalencia, en Noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas. C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado. D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por TAISI en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias) para la Convocatoria INA2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de TAISI y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la entrega a estas personas del Certificado de

Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la formación, con planes de afirmación siempre actualizados y creativos, en función de los requerimientos de cada momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%.

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado de Política de Recursos Humanos, contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador,

características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la formación, con planes siempre actualizados y creativos, según las necesidades del momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Comentarios

El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado de la Política de RRHH, contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre

materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Seguimiento de los Indicadores y Objetivos marcados en las Revisiones Cuatrimestrales de la Dirección y en la Revisión por la Dirección Anual, estableciendo las acciones necesarias en caso de desviaciones. Indicadores y Objetivos en materia de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%. 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Comentarios

El desarrollo de las personas, a través de la formación y el fomento de la innovación y participación, es una apuesta estratégica de la Dirección de Taisi, que lleva a cabo mediante las siguientes actuaciones: A) Con carácter general, en Taisi se elabora un Plan de Formación Anual para el conjunto de la Organización, cuya formulación, con el foco puesto en recoger las necesidades de formación de todas las personas empleadas tiene en consideración los siguientes criterios: 1- Nuevas necesidades en base a planes estratégicos y objetivos del negocio. 2- Actualización por nuevos requerimientos legales o cambios en normas oficiales. 3- Necesidades en base a la organización de trabajo (programa de polivalencia, rotación de personas, sustituciones, etc.) 4- Planes de acometer proyectos concretos. 5- Planes especiales

sobre desarrollo profesional (planes de carrera). 6- Inquietudes personales recogidas en entrevista de evaluación del desempeño anual por la Dirección General. 7- Propuestas de los Jefes de Área sobre necesidades concretas de sus colaboradoras/es, que no hayan sido contempladas en los apartados anteriores. 8- Actuaciones de desarrollo como consecuencia de la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias, para superar los requerimientos mínimos establecidos para cada Grupo Profesional y Competencia. El Plan de Formación Anual se construye a partir de los elementos antes descritos y es aprobado por la Dirección de la Empresa. B) Con carácter específico, existen en Taisi otras fórmulas aplicadas a la formación: B.1) Para las personas de nueva incorporación a la Empresa se aplica el Plan de Integración y Formación en el Puesto, que define con detalle tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.2) Para personas con asignación a nuevos puestos es de aplicación el Plan de Formación en el Puesto, que al igual que el anterior define tiempo de duración, contenidos formativos prácticos basados en las funciones y responsabilidades del puesto, así como períodos de evaluación y tutor asignado. B.3) Orientado a la empleabilidad, tanto a la estabilidad en el empleo de las personas con contrato directo con la Empresa, como a aquellas contratadas mediante contrato de puesta a disposición, en Febrero de 2016 se puso en marcha el Programa de Normalización para la Polivalencia de aplicación a todas las personas empleadas en el departamento de Producción, que contempla actuaciones a tres niveles: 1) para el entrenamiento en tareas dentro de la misma línea, 2) entrenamiento en otros puestos de la misma sección y 3) entrenamiento en puestos de otras secciones. Los objetivos, como indica el propio Programa son: Normalizar y asegurar la polivalencia en cada sección; mejorar la cualificación y polivalencia individual y el crecimiento global interno de la Organización. Este Programa ha seguido plenamente operativo en 2017, con la inclusión de nuevos objetivos. Igualmente, en 2018 se han actualizado los valores de polivalencia general e individual y se han definido nuevos objetivos. Como complemento al Programa de Polivalencia, en Noviembre de 2017 se definió y puso en marcha un plan de rotaciones en el puesto para unas secciones concretas, que además de contribuir a

la polivalencia, favorece el desempeño físico de la tarea disminuyendo el efecto de tareas repetitivas. C) Adicionalmente, existe un Programa de Apoyo a la Gestión Individual y al Desarrollo de Equipos que contempla acciones individuales o de grupo realizadas de manera periódica durante el tiempo que se ha definido o se considera adecuado. D) Una iniciativa extraordinaria llevada a cabo por Taisi en materia de formación y desarrollo profesional, ha sido la participación en el proyecto promovido por la AIAA y la CEOE de Aragón junto con el Gobierno de Aragón, consistente en la convocatoria de un PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias) para la Convocatoria INA2017-12 de Operaciones Auxiliares en la Industria Alimentaria, coordinada a través de la Agencia de Cualificaciones de Aragón, convocatoria que se desarrolló entre Noviembre/2017 y Abril/2018. Por parte de Taisi y con su subvención, participaron cuatro personas empleadas, todas ellas del Departamento de Producción, Secciones de Sulfuroso, Mermeladas, Confitado y Envasado y las cuatro obtuvieron la evaluación favorable en la totalidad de las Competencias requeridas, lo que ha supuesto la entrega a estas personas del Certificado de Profesionalidad por el Gobierno de Aragón a través del INAEM. El Plan de Formación Anual, elaborado conforme a los criterios descritos en el apartado anterior (3.d 20.1), contempla acciones formativas de distintas características, en función del objetivo a cubrir, como pueden ser: - Formación colectiva para la totalidad o para las personas empleadas para acometer un proyecto o iniciativa. - Formación en el puesto para nuevas contrataciones o personas trasladadas a nivel interno. - Formación individual a responsables de sistemas de gestión afectados por cambios normativos. - Formación para facilitar la superación de requerimientos mínimos establecidos en el Sistema de Gestión por Competencias. - Formación sobre seguridad y prevención de riesgos para nuevas contrataciones, en modificaciones de puesto de trabajo, actualización para recursos preventivos, etc. - Formación en nuevas tecnologías y redes sociales para facilitar las comunicaciones con nuestros grupos de interés y reforzar la marca de Empresa. - Programa de coaching y acompañamiento individual para facilitar el desarrollo personal y/o competencial. - Asistencia a Jornadas convocadas por organismos públicos u otras instituciones, relacionadas con nuestro negocio en su conjunto o

alguna parte del mismo. - Participación como ponentes en jornadas o seminarios sobre materia afín a nuestras actividades. El Plan de Formación Anual incluye información sobre la persona afectada, tipo de actividad formativa, objetivos, proceso interno afectado, motivo de la formación, formador, características del curso, horas, fechas previstas y costes, así como un apartado para la evaluación de la eficacia de la formación. Sobre el Plan de Formación Anual existen mecanismos de control y seguimiento de su cumplimiento, así como indicadores que se integran y se revisan cuatrimestralmente y en el ejercicio anual de Revisión por la Dirección para su análisis, junto con el resto de indicadores de gestión de la Empresa.

Objetivos

Mantener el actual sistema de gestión sobre la

formación, con planes siempre actualizados y creativos, según las necesidades del momento. Indicadores y Objetivos en materia de Gestión de Formación: Resultados Formación 2017: 1) Personas formadas en 2017: 100% 2) Horas de formación por persona y año: 28 horas. Objetivos Formación 2018: 1) Formación: Equilibrio de horas formación entre mujeres y hombres. 2) Horas de formación por empleado igual o superior a 10 horas. 3) Personas empleadas formadas en porcentaje superior al 60%. 4) Promedio horas de formación anuales por personas empleadas, desagregadas por sexo y categoría laboral.**499711**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa

En Taisi trabajamos de manera continua para construir una relación sólida y duradera con nuestros Proveedores. Ala hora de definir nuestros criterios de compra, además de la calidad del producto o servicio y precio, buscamos y valoramos un alineamiento en materia de responsabilidad social empresarial, con especial enfoque a aspectos sociales, éticos, laborales y medioambientales. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos transcendental , además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales.

Política de Compras - Política

Comentarios

En Taisi trabajamos de manera continua para construir una relación sólida y duradera con nuestros Proveedores. Con Proveedores de materia prima (fruta) establecemos alianzas de colaboración que nos permiten intercambiar información sobre procesos, costes y precios, con una orientación clara de alcanzar objetivos comunes y de dotar a nuestros respectivos negocios de sostenibilidad. De igual manera, con Proveedores de ingredientes esenciales para nuestro proceso productivo y con Proveedores de servicios clave, establecemos relaciones de confianza que nos permite gestionar nuestro negocio con garantías de estabilidad. Ala hora de definir nuestros criterios de compra, además de la calidad del producto o servicio y precio, tenemos en cuenta la ubicación del Proveedor, aplicando pautas de preferencia hacia Proveedores locales y de ubicación próxima, ya que dicha circunstancia, además de influir favorablemente sobre el impacto ambiental y social, puede proporcionarnos ventajas competitivas de tipo logístico, al tiempo que promovemos el desarrollo local, aspecto éste que es coherente con la filosofía y principios de nuestra Empresa. Además, en el marco de colaboración descrito entre Taisi y sus Proveedores para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes, buscamos y valoramos un alineamiento en materia de responsabilidad social empresarial, con especial enfoque a aspectos sociales, éticos, laborales y medioambientales. Como hemos manifestado antes, en Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos transcendental , además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 -

Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivos con nuestros Proveedores, nos planteamos incluir en 2018 en los documentos de evaluación y auditoría el concepto de la Responsabilidad Social en general y en particular nuestras buenas prácticas en materia de Compras. Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías. Además, en materia Compras y Proveedores tenemos establecido el siguiente indicador y objetivo: 1. No Conformidades en Productos de Compra. Indicador nº 19. NC Productos de Compra (% Kgs de compra de productos no conformes / Total Kgs de compra). Objetivo: Resultado del cociente : Por debajo de 1,90%.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Comentarios

En Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la

capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentarios

En Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la

importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías. **501551**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Evaluación de proveedores

En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas

medioambiente. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales.

Política de Compras - Política

Comentarios

En Taisi trabajamos de manera continua para construir una relación sólida y duradera con nuestros Proveedores. Con Proveedores de materia prima (fruta) establecemos alianzas de colaboración que nos permiten intercambiar información sobre procesos, costes y precios, con una orientación clara de alcanzar objetivos comunes y de dotar a nuestros respectivos negocios de sostenibilidad. De igual manera, con Proveedores de ingredientes esenciales para nuestro proceso productivo y con Proveedores de servicios clave, establecemos relaciones de confianza que nos permite gestionar nuestro negocio con garantías de estabilidad. A la hora de definir nuestros criterios de compra, además de la calidad del producto o servicio y precio, tenemos en cuenta la ubicación del Proveedor, aplicando pautas de preferencia hacia Proveedores locales y de ubicación próxima, ya que dicha circunstancia, además de influir favorablemente sobre el impacto ambiental y social, puede proporcionarnos ventajas competitivas de tipo logístico, al tiempo que promovemos el desarrollo local, aspecto éste que es coherente con la filosofía y principios de nuestra Empresa. Además, en el marco de colaboración descrito entre Taisi y sus Proveedores para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes, buscamos y valoramos un alineamiento en materia de responsabilidad social empresarial, con especial enfoque a aspectos sociales, éticos, laborales y medioambientales. Como hemos manifestado antes, en Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una

relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1- Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivos con nuestros Proveedores, nos planteamos incluir en 2018 en los documentos de evaluación y auditoría el concepto de la Responsabilidad Social en general y en particular nuestras buenas prácticas en materia de Compras. Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos

proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías. Además, en materia Compras y Proveedores tenemos establecido el siguiente indicador y objetivo: 1. No Conformidades en Productos de Compra. Indicador nº 19. NC Productos de Compra (% Kgs de compra de productos no conformes / Total Kgs de compra). Objetivo: Resultado del cociente : Por debajo de 1,90%.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Comentarios

En Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega, formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han

realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentarios

En Taisi predominan las relaciones sólidas y estables con sus Proveedores, existiendo casos de alianzas estratégicas con algunos de ellos. Para ello, llevamos a cabo un proceso riguroso y profundo de evaluación y clasificación de nuestros Proveedores clave. En nuestro proceso de selección, evaluación y clasificación de Proveedores, para establecer una relación comercial, consideramos trascendental, además de aspectos relativos a la continuidad en la relación, con o sin establecimiento de una alianza de colaboración duradera, aspectos que sean coherentes con nuestras políticas y estrategia de negocio como lo son unas buenas prácticas en materia social, medioambiental, tipo de interacción con los grupos de interés y, en definitiva, un alineamiento como empresa socialmente responsable. Como principales mecanismos que utilizamos para conocer, evaluar y clasificar a los proveedores podemos mencionar: 1 - Visitas a los principales proveedores, con inspección de sus instalaciones, procesos, métodos, relaciones con las personas empleadas. En el último ejercicio se han realizado 250 visitas a Proveedores. 2- Encuesta de Autoevaluación de Proveedores que cubre un amplio espectro de materias como: certificaciones de calidad, evaluación sistema de calidad, contratación de compras, procesos, métodos de inspección, calibración, manipulación, almacenamiento y entrega,

formación a personas, gestión áreas medioambiente. En el último ejercicio se han realizado 14 Encuestas de autoevaluación a Proveedores. 3- Auditoría a Proveedores, que incluye observación de áreas como: Recepción materias primas, proceso productivo, producto terminado, trazabilidad, control de calidad, sistema de gestión de calidad y appcc, procedimientos de recursos humanos y prevención de riesgos, vestuarios, gestión de residuos y política y prácticas medioambientales. En el último ejercicio se han realizado 4 Auditorías a Proveedores. Dada la importancia que para Taisi y su negocio suponen los Proveedores y la conveniencia de disponer de una metodología solvente a la hora de seleccionar, valorar y clasificar a nuestros Proveedores, seguimos trabajando en la mejora continua del procedimiento

normalizado existente en esta materia, a partir de los mecanismos antes citados y con la incorporación de otros si así se considera adecuado, con el objeto de seguir promoviendo y compartiendo buenas prácticas de sostenibilidad del negocio, así como reforzar la capacidad y práctica real para interactuar con otras organizaciones.

Objetivos

Como objetivo cuantitativo con Proveedores nos proponemos: 1) Realizar al menos 100 visitas. 2) Realizar al menos 6 encuestas de autoevaluación. 3) Realizar al menos 2 auditorías. **499722**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Acción social para la Comunidad

En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá. El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva son medidas para contribuir a la sociedad.

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

GOBIERNO DE LA EMPRESA Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la empresa que se revisa periódicamente. Existen en la Empresa Normas y Procedimientos de actuación para distintas materias que, tanto los Directivos como los Mandos Intermedios, así como todas las personas empleadas de la Organización, conocen y les permite actuar conforme a las pautas marcadas por dichos procedimientos y normas. En función de la materia y el momento de su puesta en vigor, se llevan a cabo comunicaciones, sesiones informativas y en su caso formación para dar a conocer y facilitar que las personas interioricen el asunto. Como ejemplo de algunos de los citados procedimientos podemos citar: Sistema de Gestión de Calidad, Normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Integración y Formación para nuevas incorporaciones a la Empresa, Tríptico sobre gestión medioambiental, Instrucciones de Trabajo, etc. ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS "En Taisi renovamos cada día nuestro compromiso y solidaridad con el bienestar

de nuestros Empleados, de sus Familias, de la Comunidad y de la Sociedad en su conjunto, a través de la acción social, el voluntariado y el impulso de la cultura. Alineamos nuestra vocación social con la estrategia de negocio" (De nuestros Valores: COMPROMISO SOCIAL). En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá. El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva son medidas para contribuir a la sociedad. ALINEACIÓN DE LOS PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO " Crear valor para la Empresa, para la Comunidad y para la Sociedad, mediante la fabricación y comercialización de una amplia gama de productos de fruta confitada, almíbar y mermeladas, distribuidos a sectores diversos de industrias alimentarias del mercado nacional e internacional, aplicando una gestión responsable a nuestro negocio en base a hondos principios de compromiso con la legislación general y específica de seguridad alimentaria, medioambiental, con el desarrollo sostenible, con la innovación, con la mejora continua y calidad de nuestros productos; con el respeto, lealtad y confianza hacia las personas empleadas, nuestros clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés relacionados con nuestra actividad". (Nuestra MISIÓN). En el apartado de Acción Social se han descrito las acciones sociales en las que se trabaja de manera continua y se ha mencionado el sistema o práctica utilizada por la Dirección de Taisi a la hora de decidir la puesta en marcha de nuevas acciones o de aceptar la participación en otro tipo de iniciativas a propuesta de terceros. De manera más concreta podemos decir que la decisión para acometer acciones sociales pasa por el siguiente proceso: 1- Determinar si hay alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio y/o la filosofía de la Empresa. 2- Valorar el impacto de la acción en las personas destinatarias finales, en la comunidad próxima o en la

sociedad en general. 3- Definir el objetivo de la acción, contemplando aspectos de la contribución a la sociedad y nuestro propio beneficio en sostenibilidad y competitividad. 4- Establecer un presupuesto tanto de tipo económico si es necesario, como de disponibilidad de recursos materiales y humanos. 5- Integrar el proyecto en la gestión ordinaria de la Empresa. Una vez decidida y realizada la acción social, se completará el proceso con: 6- Análisis de resultados en todos los ámbitos a los que haya afectado la acción y evaluación el impacto tanto en destinatarios como en el negocio. 7- Evaluación de los objetivos. 8- Conclusiones y comunicación a los grupos de interés.

TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO "Alcanzar el liderazgo empresarial en el sector de la fruta confitada y mermeladas, trabajando con pasión y determinación para mantener el prestigio y reconocimiento alcanzados por nuestra Empresa a lo largo de tres generaciones familiares; sensibles con el desarrollo sostenible y gestión responsable; solidarios con la Comunidad; estimulando nuestra capacidad creativa e innovadora a nivel interno y mediante alianzas externas para el desarrollo de nuevos productos y mercados; y promoviendo a la vez el crecimiento interior de la Organización, a través de la comunicación efectiva, la participación activa y la conciliación e igualdad de las personas empleadas en un entorno de empresa saludable". (Nuestra **VISIÓN**). Actuando de manera coherente con nuestros principios, nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi garantizamos la transparencia de cualquier actividad empresarial, métodos y procesos de trabajo y cualquiera de los sistemas de gestión instaurados en nuestro negocio, facilitando la comunicación y cooperación con los grupos de interés. En el caso de nuestras actuaciones en materia social, relativo al propio tipo de acciones sociales que se emprenden, así como al proceso seguido para decidir su iniciación y conclusión, se desprende que en Taisi todo lo que implica una acción social se comparte con las personas empleadas, quienes son invitados a participar, y de igual manera se procede con aquéllos otros grupos de interés afectados.

COMUNICACIÓN Y FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS Existen actividades sociales en las que participamos desde Taisi que al ser promovidas y organizadas por terceros, disponen de sus propios medios de información y publicidad ya establecidos para asegurar que la comunicación llega a su destino y para fomentar las buenas prácticas que normalmente tienen por objetivo esas acciones

emprendidas. En estos casos, en Taisi aprovechamos esa fuerza comunicadora de los medios y haciéndonos eco de ellos, los utilizamos para informar e invitar a participar así como fomentar las buenas prácticas entre nuestros grupos de interés, en especial a las personas empleadas en la Organización. En aquellas actividades sociales que desarrollamos en Taisi, dentro o fuera de nuestra Empresa pero de manera autónoma, con el fin de promover la comunicación más participativa y colaborativa, abrimos nuestra Empresa al exterior utilizando las redes sociales con publicaciones activas de noticias que merecen ser leídas o escuchadas, como por ejemplo: 1- Facebook (<https://www.facebook.com/conservastaisi>). 2- Constantes actualizaciones en LinkedIn (<https://www.linkedin.com/in/ruthlazaroy> <https://www.linkedin.com/company/3120364>) 3- En la propia web de la Empresa (<http://www.taisi.es/>). 4- En el canal de Youtube (<https://m.youtube.com/user/CONSERVASTAISII>) 5- En colaboración con bloggers gastronómicos (<http://tartasdelunallena.blogspot.com.es/2016/06/ca-de-sant-juan.html>) 6- Presentaciones corporativas y ebooks en redes como Issuu, Scribd y Slideshare. 7- Material audio en Ivoox. 8- Boletines electrónicos vía email. La actividad de comunicación, tanto interna como externa, es revisada y analizada de manera permanente, observando el impacto de las actuaciones y analizando los resultados para establecer líneas de actuación futura. Es de resaltar también en este Capítulo Social, de "Comunicaciones y fomento de buenas prácticas", una referencia sobre la diversidad de actuaciones e iniciativas de carácter estratégico llevadas a cabo por Taisi que implican interacción con agentes e instituciones externas, comunicación a distintos niveles y por vías varias, así como intercambio y fomento de buenas prácticas en distintos campos. Entre estas iniciativas podemos citar: 1. Pertenencia como socio a la Red Española del Pacto Mundial, desde Octubre/2017, con gran implicación e impacto en comunicación y fomento de las buenas prácticas. 2. Implantación de la Responsabilidad Social Empresarial propiciado por la Diputación General de Aragón, habiendo recibido el Sello RSA2017 y el Sello RSA2018. 3. Obtención del Premio de Responsabilidad Social "Premio PYME RSA 2017" otorgado por el Gobierno de Aragón. 4. Implantación del Certificado EFR, sistema de gestión de la conciliación de la vida laboral y familiar, de la Fundación MásFamilia, en Noviembre de 2016 y

confirmado en 2017 con Informe de Progreso aceptado por la Entidad Auditora y por la propia Fundación MásFamilia. 5. Elaboración de un Plan de Igualdad de carácter voluntario, puesto en marcha en Febrero de 2017, y posteriormente, en Junio de 2017 implantado un Protocolo de Prevención frente al Acoso Sexual o por Razón de Sexo. 6. Obtención del "Premio PYME por la Igualdad" en los IV Premios CEPYME 2017 a nivel nacional 7. Solicitado y obtenido en 2018 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE). 8. Adhesión, en Noviembre/2017, al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de resultados en sostenibilidad y compartirlos. 9. Adhesión, en Abril/2018 como socio activo a la Asociación de Aragón COEPLAN, cuyo objetivo es fomentar la economía circular y baja en consumo. 10. Ingreso en Marzo/2018 en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. 11. Miembro de la Cátedra Mujer Empresa y Sociedad del Instituto Internacional San Telmo.

Objetivos

En relación con este elemento nos proponemos como objetivos: 1) Difundir el código de conducta en los encuentros con las personas empleadas. 2) Publicitar y hacer visible dentro y fuera de la Empresa la Acción Social que lleva a cabo la Empresa. 3) Reforzar la cultura de acción social a nivel interno de la Organización y trasladarla a través de nuestros GI al mundo en general.

Acción Social - Acción / Proyecto

Comentarios

ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS "En Taisi renovamos cada día nuestro compromiso y solidaridad con el bienestar de nuestros Empleados, de sus Familias, de la Comunidad y de la Sociedad en su conjunto, a través de la acción social, el voluntariado y el impulso de la cultura. Alineamos nuestra vocación social con la estrategia de negocio" (De nuestros Valores: COMPROMISO SOCIAL). En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada

iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá. El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva son medidas para contribuir a la sociedad. ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE VOLUNTARIADO DESARROLLADAS POR TAISI: 1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas cinco ediciones: 1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>). 1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>). 1.3. "Exprímete el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>). 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>). 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>) 2. Publicación de cinco Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería: 2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10> 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14> 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19> 2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +. 4. Programa de colaboración con la Asociación Minusválidos Bilbilis AMIBIL de Calatayud. Entidad sin ánimo de lucro que nació en 1994 por familias de personas con discapacidad intelectual. Su misión es identificar y atender las demandas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias de Calatayud y Comarca y Comarcas colindantes. 5. Programa de colaboración con ASPANOA, Asociación que atiende a los niños con cáncer de Aragón y sus familias. Fundada en 1988 por padres afectados y declarada de Utilidad Pública por el Gobierno de España desde 1995, sus objetivos son mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer, apoyar a sus padres e impulsar la investigación contra el cáncer infantil. 6. Colaboración con el Banco de

Alimentos de Cruz Roja de Calatayud. La labor del Banco es obtener alimentos por distintas vías, y hacerlos llegar a Entidades que, o bien los reparten a su vez a familias necesitadas, o los utilizan en sus comedores sociales.

7. Colaboración en el Proyecto Construcción de 40 Huertos Familiares en Guatemala, iniciativa de varias Empresas de Zaragoza (Ayanet, Aduya, NutriNav, RutaNav), a través de la Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), constituida en 22/09/1981, Fundación Privada de Desarrollo sin fines de lucro. Se trata de contribuir con productos, servicios o donaciones económicas para lograr completar este proyecto dirigido a 40 familias en el área geográfica de San Marcos, Quetzaltenango, Guatemala. En el caso de Taisi se ha realizado una donación de productos en Octubre/2018.

8. Colaboración con el Centro Especial de Empleo ADIBIL, S.L de Calatayud, mediante contrato para la prestación de servicios de mantenimiento de exteriores y jardinería. ADIBIL, S.L tiene como objeto social la integración laboral de personas con discapacidad, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, para asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados.

9. Participación desde 2014 en jornadas especializadas como Mentores de las personas incluidas en el Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF). Actualmente, con el objetivo de un desarrollo pleno de la vocación social de Taisi, la Dirección de la Empresa, con la participación de las personas empleadas y en contacto y colaboración con entidades externas, está trabajando en el diseño de un proyecto de Voluntariado Corporativo que se pondría en marcha antes de finalizar 2018.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE IMPULSO DE LA CULTURA DESARROLLADAS POR TAISI:

1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas cinco ediciones:

1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>). 1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>). 1.3. "Exprímeme el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>). 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://tais.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>). 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://tais.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

2. Publicación de cinco Ebooks

para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería: 2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10> 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14> 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19> 2.4. <http://tais.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 2.5. <http://tais.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.

4. Participación en Asociaciones y Entidades:

4.1. Sectoriales:

4.1.1. AIAA Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón. Miembro de la Junta Directiva. Julio de 2014 – actualidad

4.1.2. AJE Aragón. Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón. Socia. 4.1.3. Asociación de Empresarios de la Comarca de Calatayud. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2012 – actualidad

4.2. Empresariales:

4.2.1. CEPYME Aragón. Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón. Miembro del Comité Ejecutivo. Febrero de 2017 – actualidad.

4.2.2. Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. Miembro del Pleno. Presidenta de la Comisión de Desarrollo Territorial. Vicepresidenta de la Comisión de Mujer y Empresa. Miembro de la Comisión de Innovación y Sociedad de la Información. Abril de 2018 – actualidad.

4.3. Innovación y Emprendimiento:

4.3.1. Cluster Aragonés de Alimentación. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2015 – actualidad

4.3.2. Entidades de la Universidad (Aula DEI, CNTA, AITIP, AINIA).

4.3.3. Fundación Emprender en Aragón. Miembro del Consejo Asesor Permanente de la Estrategia Aragonesa de Emprendimiento 2015-2020. Enero de 2016 – actualidad

4.4. Mujer:

4.4.1. ARAME, Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias. Socia. Diciembre de 2011 – actualidad

4.4.2. Cátedra Mujer Empresa y Sociedad, del Instituto Internacional San Telmo. Miembro del Consejo Asesor. Marzo de 2017 – actualidad

4.5. Sostenibilidad:

4.5.1. Club de Roma. Miembro del Capítulo Aragonés del Club de Roma. Junio de 2018 - actualidad.

4.5.2. Red Española del Pacto Mundial. Socios. Noviembre de 2017 - actualidad.

4.5.3. Asociación Aragonesa COEPLAN. Socios. Abril de 2018 - actualidad.

4.6. CERAYUD Asociación para la promoción de la cereza de la comunidad de Calatayud y Comarca del Aranda con el objetivo de promoción del Territorio y crear Marca de

Calidad Territorial. Miembro Junta Directiva. Junio 2018 – actualidad. 4.7. AEC. Asociación Española para la Calidad. Socio. Marzo de 2016 – actualidad. 5. Acciones de apoyo al deporte juvenil y promoción deportiva en la Ciudad de Calatayud: 5.1. Dotación económica para equipación deportiva para Escuela de Escalada del Club de Montaña Ayud, Calatayud en 2015. 5.2. Dotación económica para equipación deportiva para el Club de Tenis de Calatayud en 2017. 5.3. Aportación económica para Competición de Atletismo Campeonato España Campo a Través de Calatayud. Marzo/2016. 5.4. Aportación económica a "Moto Club Calatayud" para Campeonato de Motocross Nacional Ciudad de Calatayud. En 2015, 2016, 2017 y 2018. 5.5. Aportación económica para llevar a cabo varias Rutas Senderistas en la Comarca, como "La Vicorada". 5.6. Entrega de productos Taisi (Mermeladas) a Club de Pádel Calatayud para los campeonatos Escuela de Pádel en Calatayud en 2016 y 2017. 5.7. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a Club Duatlón Calatayud para las competiciones de atletismo Duatlón. 5.8. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a participantes Carrera 10K Ciudad Calatayud 2018 organiza Club Atletismo Bantierra Calatayud. 5.9. Dotación económica a Arruabarrena Motor Sport en pruebas deportivas de automovilismo. 6. Interacción de Taisi como socio de la Red Española del Pacto Mundial: - Asistencia a reuniones presenciales y on line de tipo general. - Asistencia a Cursos de Formación on line. Ejemplo: Curso sobre Informes de Progreso. - Presentación de buenas prácticas de Taisi que son debatidas en foros y posteriormente publicadas. - Participación en reuniones on line como miembro del Grupo de Trabajo Sector Agroalimentario. 7. Colaboración y participación en eventos organizados por instituciones públicas del Gobierno de Aragón. 8. Participación en programas especializados divulgativos de Radio y Televisión: 8.1. RADIO: 8.1.1. Mesa Abierta Cámara. Presentación sobre Taisi. Junio/2018. 8.1.2. Programa Tertulia de la SER Calatayud. Día Mujer Emprendedora. Diciembre/2017. 8.1.3. Programa Del Campo a la Mesa de RNE Aragón. Productos de Aragón. Octubre/2017. 8.1.4. Gestiona Radio Espacio Arame. Experiencia de Mujeres Empresarias. Octubre/2016. 8.1.5. Programa Despierta Aragón de Aragón Radio. Tertulia sobre sectores estratégicos de Aragón. Abril/2013. 8.2. TV: 8.2.1. Programa "Aquí la Tierra" TVE de promoción de productos e industrias de Aragón. 2018. 8.2.2. Programa Aragón TV "Un Viaje Exquisito"

Noviembre/2016. 8.2.3. Programa TVE "España Directo", Abril/2016. 8.2.4. Programa Aragón TV "Aragón en Abierto", sobre productos aragoneses. Diciembre/2014. 8.2.5. Programa Aragón TV "Sin Ir Más Lejos" sobre Frutas confitadas. Enero/2014. 9. Participación en jornadas especializadas desde 2014, como Mentores de las personas asignadas, en Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF). 10. Visitas monitorizadas a nuestra Empresa de Centros de Enseñanza, Asociaciones, Institutos, Universidades y Colonias urbanas de niños. 11. Participación en Jornadas y Eventos organizados por distintas entidades privadas o públicas: 11.1. 2018 11.1.1. JORNADA de la Asociación Aragonesa COEPLAN. Taisi presenta prácticas y resultados medioambientales. Zaragoza. 03/10/2018. 11.1.2. CICLO DE CONFERENCIAS Alfonsadas 2018. "La Gastronomía Medieval, qué comían nuestros ancestros". Museo de Calatayud. 19/06/2018. 11.1.3. JORNADA CLUSTERS DE ARAGÓN. Ponente en Mesa redonda "Retos sectoriales". Instituto Aragonés de Fomento. Zaragoza. 29/05/2018. 11.1.4. MESA ABIERTA REDACCION Cámara de Comercio de Zaragoza. Invitada a Formato Mesa Abierta para compartir nuestra experiencia y proyecto. Zaragoza 22/02/2018. 11.1.5. JORNADAS Empresas por la IGUALDAD de trato y oportunidades. Ponente en mesa redonda de experiencias y casos de éxito. Organizado por Gobierno de Aragón e INAEM Zaragoza. 25/01/2018. 11.2. 2017 11.2.1. JORNADAS "Lo que dure un jamón": TRIUNFAR A PARTIR DE LA DIGNIFICACIÓN DEL PRODUCTO. Directora de la Jornada de inspiración y networking. Club Cámara de Zaragoza. Zaragoza. 13/12/2017. 11.2.2. JORNADAS Gestión de la Diversidad, Trabajo Social y Ética Empresarial. Nuevos Yacimientos de Empleo en torno a la Empresa. Mesa redonda: "El empleo en la EMPRESASALUDABLE". Organizado por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza en colaboración con INAEM Zaragoza. 20/09/2017. 11.2.3. EMPRENDIMIENTO Y ÉXITO, Mesa redonda: "¿Hay diferencias por género?". Organizado por Cátedra Emprender de la Universidad de Zaragoza. Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza. 29/03/2017. 11.2.4. FRUYVER. 5º Salón Internacional de técnicas para el sector de frutas y verduras. MESA REDONDA: "Incrementando el valor añadido de frutas y hortalizas". Organizado por el Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Aragón, Navarra y País

Vasco. Zaragoza. 15/02/2017 11.2.5. LINKEDIN, ¿Cómo sacar el máximo partido? TAISI como caso de empresa de éxito en la red. Organizado por Marketizable Consultoría. Calatayud. 25/02/2017. 11.3. 2016 11.3.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA. Mesa Redonda: Experiencias y casos de éxito. Organizado por CEOE Aragón y Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón. Zaragoza. 28/11/2016 11.3.2. LAS MUJERES EMPRENDEDORAS ANTE EL RETO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN. MESA REDONDA: "Retos distintivos del proceso de internacionalización para las mujeres emprendedoras". Organizado por ICEX y FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias). Zaragoza. 24/11/2016 11.3.3. INDUSTRIA E INNOVACIÓN. MESA REDONDA: "La industria como factor de crecimiento, innovación y liderazgo". Organizado por UNED. Calatayud. 04/10/2016. 11.3.4. ELLAS. Foro para una sociedad compartida. MESA REDONDA "La mujer en el entorno rural". Organizado por Cámara de Comercio de Zaragoza y la Asociación Aragonesa de mujeres empresarias y profesionales. Zaragoza 21/09/2016. 11.3.5. DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA Y ASESORAMIENTO PARA PROFESIONALES DEL EMPRENDIMIENTO. Seminario "Experiencia Empresarial". Organizado por Universidad de Zaragoza y Fundación Aragón Emprender. Zaragoza. 20/02/2016. 12. Participación en Premios convocados por distintas entidades: 12.1. 2018 12.1.1. IVPremios Aragón, Empresa y Futuro 2018. Taisi participa en "Empresa Socialmente Responsable". 12.1.2. Premio Empresa Flexible 2018. Participación. Nacional. 12.1.3. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2018. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Mermelada extra de garnacha Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente. 12,2, 2017 12.2.1. Premio PYME POR LA IGUALDAD 2017. Los premios CEPYME están orientados a reconocer socialmente la figura del pequeño, mediano empresario y del autónomo en distintos ámbitos y su contribución al desarrollo económico. El premio MEJOR PYME 2017 EN IGUALDAD se concedió por ser la pyme que más ha destacado por su contribución en el ámbito de la empresa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. 12.2.2. Premio RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN 2017. El Gobierno de Aragón, Instituto

Aragonés de Fomento, CEOE Aragón, Cepyme Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón reconocen públicamente con estos premios las mejores iniciativas y buenas prácticas en RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD de autónomos/as, pymes, grandes empresas y entidades no lucrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón. 12.2.3. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2017. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Zanahoria Confitada Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente. 12.3. 2016 12.3.1. Premio CEPYME ARAGÓN 2016. Galardón otorgado por Cepyme, pymes y autónomos de Aragón, para reconocer y poner en valor el esfuerzo, la iniciativa, la trayectoria y el trabajo que los empresarios desarrollan en el día a día desde el territorio, favoreciendo el empleo, la actividad económica y el asentamiento de la población. Premio como empresa de la COMARCA DE CALATAYUD 12.3.2. Premio ALIANZA AGROALIMENTARIA ARAGONESA 2016. La Alianza Agroalimentaria Aragonesa otorga el PREMIO A LA INDUSTRIALIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN AGROALIMENTARIA 12.3.3. Premio al SABOR SUPERIOR, "Superior Taste Award" 2016. El International Taste & Quality Institute (iTQi) otorga a la Naranja Confitada Taisi el "PREMIO AL SABOR SUPERIOR" un reconocimiento único avalado por la organización líder dedicada a promover y catar productos y bebidas de sabor superior. 12.3.4. Premio ARAGÓN, EMPRESA Y FUTURO 2016. FINALISTA categoría empresa agroalimentaria. Galardón otorgado por Ibercaja en colaboración con Heraldo de Aragón. A la hora de decidir la promoción de iniciativas o de participar en otras, en Taisi se analizan y evalúan los objetivos y resultados esperados para cada acción, de manera que permita el control y seguimiento de las actuaciones, valorar resultados, así como su integración en la gestión de la Empresa y la comunicación a los grupos de interés en la manera que se considere conveniente.

Objetivos

Nos proponemos como objetivos: 1) Publicitar y hacer visible dentro y fuera de la Empresa la Acción Social que lleva a cabo la Empresa. 2) Reforzar la cultura de acción social a nivel interno de la Organización y trasladarla a través de nuestros GI al mundo en general. 3) Incorporar como indicador a la revisión de la gestión general de la Empresa el análisis de resultados de la Acción Social.

Inversión en Acción Social - Indicador de

Seguimiento

Comentarios

ACCIÓN SOCIAL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE IMPACTOS "En Taisi renovamos cada día nuestro compromiso y solidaridad con el bienestar de nuestros Empleados, de sus Familias, de la Comunidad y de la Sociedad en su conjunto, a través de la acción social, el voluntariado y el impulso de la cultura. Alineamos nuestra vocación social con la estrategia de negocio" (De nuestros Valores: COMPROMISO SOCIAL). En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, en Taisi nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un compromiso social real y efectivo y, en este sentido, promovemos y participamos activamente y de manera continuada iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la comunidad en el que Taisi desarrolla su actividad principal e incluso más allá. El objetivo no es otro que impactar positivamente en las personas a las que llega nuestra actuación sobre valores de tipo diverso, como pueden ser: cuidado de la salud, educación, empleabilidad, medioambiente, desarrollo personal y profesional, solidaridad, etc., en definitiva son medidas para contribuir a la sociedad.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE VOLUNTARIADO DESARROLLADAS POR TAISI: 1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas cinco ediciones: 1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>). 1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>). 1.3. "Exprímeme el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>). 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>). 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>) 2. Publicación de cinco Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería: 2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10> 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14> 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19> 2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que

publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +. 4. Programa de colaboración con la Asociación Minusválidos Bilbilis AMIBIL de Calatayud. Entidad sin ánimo de lucro que nació en 1994 por familias de personas con discapacidad intelectual. Su misión es identificar y atender las demandas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias de Calatayud y Comarca y Comarcas colindantes. 5. Programa de colaboración con ASPANOA, Asociación que atiende a los niños con cáncer de Aragón y sus familias. Fundada en 1988 por padres afectados y declarada de Utilidad Pública por el Gobierno de España desde 1995, sus objetivos son mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer, apoyar a sus padres e impulsar la investigación contra el cáncer infantil. 6. Colaboración con el Banco de Alimentos de Cruz Roja de Calatayud. La labor del Banco es obtener alimentos por distintas vías, y hacerlos llegar a Entidades que, o bien los reparten a su vez a familias necesitadas, o los utilizan en sus comedores sociales. 7. Colaboración en el Proyecto Construcción de 40 Huertos Familiares en Guatemala, iniciativa de varias Empresas de Zaragoza (Ayanet, Aduya, NutriNav, RutaNav), a través de la Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP), constituida en 22/09/1981, Fundación Privada de Desarrollo sin fines de lucro. Se trata de contribuir con productos, servicios o donaciones económicas para lograr completar este proyecto dirigido a 40 familias en el área geográfica de San Marcos, Quetzaltenango, Guatemala. En el caso de Taisi se ha realizado una donación de productos en Octubre/2018. 8. Colaboración con el Centro Especial de Empleo ADIBIL, S.L de Calatayud, mediante contrato para la prestación de servicios de mantenimiento de exteriores y jardinería. ADIBIL, S.L tiene como objeto social la integración laboral de personas con discapacidad, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, para asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados. 9. Participación desde 2014 en jornadas especializadas como Mentores de las personas incluidas en el Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF). Actualmente, con el objetivo de un desarrollo pleno de la vocación social de Taisi, la Dirección de la Empresa, con la participación de las personas empleadas y en

contacto y colaboración con entidades externas, está trabajando en el diseño de un proyecto de Voluntariado Corporativo que se pondría en marcha antes de finalizar 2018.

ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE IMPULSO DE LA CULTURA DESARROLLADAS POR TAISI:

1- Concurso de Recetas Taisi pasión por la fruta. Ya lanzadas cinco ediciones:

1.1. "Te sumas a nuestra pasión por el fruit filling?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/12>). 1.2. "Eres tú nuestra media naranja?" (<http://www.taisi.es/e/noticia/8>). 1.3. "Exprímeme el limón al máximo" (<http://www.taisi.es/e/noticia/16>). 1.4. "Cambia tu punto de vista" (<http://taisi.es/iv-concurso-recetas-taisi-pasion-la-fruta>). 1.5. "Descorcha tu propio carácter" (<http://taisi.es/v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>)

2. Publicación de cinco Ebooks para compartir el esfuerzo de todos aquellos estudiantes y futuros profesionales del sector de panadería, pastelería, restauración y hostelería:

2.1. <http://www.taisi.es/e/noticia/10> 2.2. <http://www.taisi.es/e/noticia/14> 2.3. <http://www.taisi.es/e/noticia/19> 2.4. <http://taisi.es/ebook-recetario-iv-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta> 2.5. <http://taisi.es/ebook-recetario-v-concurso-de-recetas-taisi-pasion-por-la-fruta>

3. Serie de sellos "Made with Taisi" donde mostramos imágenes de aplicación de nuestros productos surgidas por diversas vías y que publicamos en redes como Facebook, LinkedIn o Google +.

4. Participación en Asociaciones y Entidades:

4.1. Sectoriales:

4.1.1. AIAA Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón. Miembro de la Junta Directiva. Julio de 2014 – actualidad

4.1.2. AJE Aragón. Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón. Socia.

4.1.3. Asociación de Empresarios de la Comarca de Calatayud. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2012 – actualidad

4.2. Empresariales:

4.2.1. CEPYME Aragón. Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón. Miembro del Comité Ejecutivo. Febrero de 2017 – actualidad.

4.2.2. Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. Miembro del Pleno. Presidenta de la Comisión de Desarrollo Territorial. Vicepresidenta de la Comisión de Mujer y Empresa. Miembro de la Comisión de Innovación y Sociedad de la Información. Abril de 2018 – actualidad.

4.3. Innovación y Emprendimiento:

4.3.1. Cluster Aragonés de Alimentación. Miembro de la Junta Directiva. Diciembre de 2015 – actualidad

4.3.2. Entidades de la Universidad (Aula DEI, CNTA, AIITIP, AINIA).

4.3.3. Fundación Emprender en Aragón.

Miembro del Consejo Asesor Permanente de la Estrategia Aragonesa de Emprendimiento 2015-2020. Enero de 2016 – actualidad

4.4. Mujer:

4.4.1. ARAME, Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias. Socia. Diciembre de 2011 – actualidad

4.4.2. Cátedra Mujer Empresa y Sociedad, del Instituto Internacional San Telmo. Miembro del Consejo Asesor. Marzo de 2017 – actualidad

4.5. Sostenibilidad:

4.5.1. Club de Roma. Miembro del Capítulo Aragonés del Club de Roma. Junio de 2018 - actualidad.

4.5.2. Red Española del Pacto Mundial. Socios. Noviembre de 2017 - actualidad.

4.5.3. Asociación Aragonesa COEPLAN. Socios. Abril de 2018 - actualidad.

4.6. CERAYUD Asociación para la promoción de la cereza de la comunidad de Calatayud y Comarca del Aranda con el objetivo de promoción del Territorio y crear Marca de Calidad Territorial. Miembro Junta Directiva. Junio 2018 – actualidad.

4.7. AEC. Asociación Española para la Calidad. Socio. Marzo de 2016 – actualidad.

5. Acciones de apoyo al deporte juvenil y promoción deportiva en la Ciudad de Calatayud:

5.1. Dotación económica para equipación deportiva para Escuela de Escalada del Club de Montaña Ayud, Calatayud en 2015.

5.2. Dotación económica para equipación deportiva para el Club de Tenis de Calatayud en 2017.

5.3. Aportación económica para Competición de Atletismo Campeonato España Campo a Través de Calatayud. Marzo/2016.

5.4. Aportación económica a "Moto Club Calatayud" para Campeonato de Motocross Nacional Ciudad de Calatayud. En 2015, 2016, 2017 y 2018.

5.5. Aportación económica para llevar a cabo varias Rutas Senderistas en la Comarca, como "La Vitorada".

5.6. Entrega de productos Taisi (Mermeladas) a Club de Pádel Calatayud para los campeonatos Escuela de Pádel en Calatayud en 2016 y 2017.

5.7. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a Club Duatlón Calatayud para las competiciones de atletismo Duatlón.

5.8. Entrega de productos Taisi (Mermeladas), a participantes Carrera 10K Ciudad Calatayud 2018 organiza Club Atletismo Bantierra Calatayud.

5.9. Dotación económica a Arruabarrena Motor Sport en pruebas deportivas de automovilismo.

6. Interacción de Taisi como socio de la Red Española del Pacto Mundial:

- Asistencia a reuniones presenciales y on line de tipo general.
- Asistencia a Cursos de Formación on line. Ejemplo: Curso sobre Informes de Progreso.
- Presentación de buenas prácticas de Taisi que son debatidas en foros y posteriormente publicadas.
- Participación en reuniones on line como miembro del Grupo de Trabajo

Sector Agroalimentario. 7. Colaboración y participación en eventos organizados por instituciones públicas del Gobierno de Aragón. 8. Participación en programas especializados divulgativos de Radio y Televisión: 8.1. RADIO: 8.1.1. Mesa Abierta Cámara. Presentación sobre Taisi. Junio/2018. 8.1.2. Programa Tertulia de la SER Calatayud. Día Mujer Emprendedora. Diciembre/2017 8.1.3. Programa Del Campo a la Mesa de RNE Aragón. Productos de Aragón. Octubre/2017. 8.1.4. Gestiona Radio Espacio Arame. Experiencia de Mujeres Empresarias. Octubre/2016. 8.1.5. Programa Despierta Aragón de Aragón Radio. Tertulia sobre sectores estratégicos de Aragón. Abril/2013. 8.2. TV: 8.2.1. Programa "Aquí la Tierra" TVE de promoción de productos e industrias de Aragón. 2018. 8.2.2. Programa Aragón TV "Un Viaje Exquisito" Noviembre/2016. 8.2.3. Programa TVE "España Directo", Abril/2016. 8.2.4. Programa Aragón TV "Aragón en Abierto", sobre productos aragoneses. Diciembre/2014. 8.2.5. Programa Aragón TV "Sin Ir Más Lejos" sobre Frutas confitadas. Enero/2014. 9. Participación en jornadas especializadas desde 2014, como Mentores de las personas asignadas, en Programa de Emprendimiento Agroalimentario promovido por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF). 10. Visitas monitorizadas a nuestra Empresa de Centros de Enseñanza, Asociaciones, Institutos, Universidades y Colonias urbanas de niños. 11. Participación en Jornadas y Eventos organizados por distintas entidades privadas o públicas: 11.1. 2018 11.1.1. JORNADA de la Asociación Aragonesa COEPLAN. Taisi presenta prácticas y resultados medioambientales. Zaragoza. 03/10/2018. 11.1.2. CICLO DE CONFERENCIAS Alfonsadas 2018. "La Gastronomía Medieval, qué comían nuestros ancestros". Museo de Calatayud. 19/06/2018 11.1.3. JORNADA CLUSTERS DE ARAGÓN. Ponente en Mesa redonda "Retos sectoriales". Instituto Aragonés de Fomento. Zaragoza. 29/05/2018 11.1.4. MESA ABIERTA REDACCION Cámara de Comercio de Zaragoza. Invitada a Formato Mesa Abierta para compartir nuestra experiencia y proyecto. Zaragoza 22/02/2018 11.1.5. JORNADAS Empresas por la IGUALDAD de trato y oportunidades. Ponente en mesa redonda de experiencias y casos de éxito. Organizado por Gobierno de Aragón e INAEM Zaragoza. 25/01/2018 11.2. 2017 11.2.1. JORNADAS "Lo que dure un jamón": TRIUNFAR A PARTIR DE LA DIGNIFICACIÓN DEL PRODUCTO. Directora de la Jornada de inspiración y networking. Club Cámara de Zaragoza. Zaragoza.

13/12/2017. 11.2.2. JORNADAS Gestión de la Diversidad, Trabajo Social y Ética Empresarial. Nuevos Yacimientos de Empleo en torno a la Empresa. Mesa redonda: "El empleo en la EMPRESASALUDABLE". Organizado por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza en colaboración con INAEM Zaragoza. 20/09/2017. 11.2.3. EMPRENDIMIENTO Y ÉXITO, Mesa redonda: "¿Hay diferencias por género?". Organizado por Cátedra Emprender de la Universidad de Zaragoza. Facultad de Economía y Empresa de Zaragoza. 29/03/2017. 11.2.4. FRUYVER. 5º Salón Internacional de técnicas para el sector de frutas y verduras. MESAREDONDA: "Incrementando el valor añadido de frutas y hortalizas". Organizado por el Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Aragón, Navarra y País Vasco. Zaragoza. 15/02/2017 11.2.5. LINKEDIN, ¿Cómo sacar el máximo partido? TAISI como caso de empresa de éxito en la red. Organizado por Marketizable Consultoría. Calatayud. 25/02/2017. 11.3. 2016 11.3.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, FACTORES DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA Mesa Redonda: Experiencias y casos de éxito. Organizado por CEOE Aragón y Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón. Zaragoza. 28/11/2016 11.3.2. LAS MUJERES EMPRENDEDORAS ANTE EL RETO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN. MESAREDONDA: "Retos distintivos del proceso de internacionalización para las mujeres emprendedoras". Organizado por ICEX y FEDEPE (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias). Zaragoza. 24/11/2016 11.3.3. INDUSTRIA E INNOVACIÓN. MESAREDONDA: "La industria como factor de crecimiento, innovación y liderazgo". Organizado por UNED. Calatayud. 04/10/2016. 11.3.4. ELLAS. Foro para una sociedad compartida. MESA REDONDA "La mujer en el entorno rural". Organizado por Cámara de Comercio de Zaragoza y la Asociación Aragonesa de mujeres empresarias y profesionales. Zaragoza 21/09/2016. 11.3.5. DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORÍA Y ASESORAMIENTO PARA PROFESIONALES DEL EMPRENDIMIENTO. Seminario "Experiencia Empresarial". Organizado por Universidad de Zaragoza y Fundación Aragón Emprender. Zaragoza. 20/02/2016. 12. Participación en Premios convocados por distintas entidades: 12.1. 2018 12.1.1. IVPremios Aragón, Empresa y Futuro 2018. Taisi participa en "Empresa Socialmente Responsable". 12.1.2. Premio Empresa Flexible 2018. Participación. Nacional. 12.1.3.

Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2018. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Mermelada extra de garnacha Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente. 12,2, 2017 12.2.1. Premio PYME POR LA IGUALDAD 2017. Los premios CEPYME están orientados a reconocer socialmente la figura del pequeño, mediano empresario y del autónomo en distintos ámbitos y su contribución al desarrollo económico. El premio MEJOR PYME 2017 EN IGUALDAD se concedió por ser la pyme que más ha destacado por su contribución en el ámbito de la empresa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. 12.2.2. Premio RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN 2017. El Gobierno de Aragón, Instituto Aragonés de Fomento, CEOE Aragón, Cepyme Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón reconocen públicamente con estos premios las mejores iniciativas y buenas prácticas en RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD de autónomos/as, pymes, grandes empresas y entidades no lucrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón. 12.2.3. Premio al SABOR SUPERIOR "Superior Taste Award" 2017. International Taste & Quality Institute - iTQi premia la Zanahoria Confitada Taisi con 2* de oro por su calidad superior y sabor sobresaliente. 12.3. 2016 12.3.1. Premio CEPYME ARAGÓN 2016. Galardón otorgado por Cepyme, pymes y autónomos de Aragón, para reconocer y poner en valor el esfuerzo, la iniciativa, la trayectoria y el trabajo que los empresarios desarrollan en el día a día desde el territorio, favoreciendo el empleo, la actividad

económica y el asentamiento de la población. Premio como empresa de la COMARCA DE CALATAYUD 12.3.2. Premio ALIANZA AGROALIMENTARIA ARAGONESA 2016. La Alianza Agroalimentaria Aragonesa otorga el PREMIO A LA INDUSTRIALIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN AGROALIMENTARIA 12.3.3. Premio al SABOR SUPERIOR, "Superior Taste Award" 2016. El International Taste & Quality Institute (iTQi) otorga a la Naranja Confitada Taisi el "PREMIO AL SABOR SUPERIOR" un reconocimiento único avalado por la organización líder dedicada a promover y catar productos y bebidas de sabor superior. 12.3.4. Premio ARAGÓN, EMPRESA Y FUTURO 2016. FINALISTA categoría empresa agroalimentaria. Galardón otorgado por Ibercaja en colaboración con Heraldo de Aragón. A la hora de decidir la promoción de iniciativas o de participar en otras, en Taisi se analizan y evalúan los objetivos y resultados esperados para cada acción, de manera que permita el control y seguimiento de las actuaciones, valorar resultados, así como su integración en la gestión de la Empresa y la comunicación a los grupos de interés en la manera que se considere conveniente.

Objetivos

Nos proponemos como objetivos: 1) Incorporar como indicador a la revisión de la gestión general de la Empresa el análisis de resultados de la Acción Social. 2) Establecer ratio sobre retorno de la inversión en materia de acción social. **499739**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Cálculo y compensación de los residuos en CO2

La actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Por su actividad, TAI SI no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Entre las distintas actuaciones que integran la gestión medioambiental en la Empresa, con relación específica al cambio climático, cabe destacar la incorporación a la gestión medioambiental en Taisi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line de la herramienta eSIAB del Ministerio.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Comentarios

Existe un plan de actuaciones en materia ambiental con objetivos e indicadores en seguimiento.

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN

AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio.

Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos:

energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorías planificamos las siguientes acciones, algunas de las cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA: 1.1. Realizadas

renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía.

2- MEDIDAS PARAREDUCCIR EL CONSUMO DE AGUA: 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua.

3- MEDIDAS PARAREDUCCIR EL CONSUMO DE MATERIALES: 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos.

4- MEDIDAS PARAREDUCCIR RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva.

5- OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estamos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y

directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la

aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada a lo largo del presente capítulo, en Taisi, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta. Desde el año 2016, se ha establecido un proceso de comunicación e interacción con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental. Periódicamente, en la actualidad, se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente. Se han realizado charlas formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados; cómo afectan a las actividades de la Empresa, no sólo en lo que se refiere a su día a día en el trabajo, sino también en su vida cotidiana. El objeto del contenido de las charlas ha sido, además del carácter formativo e informativo, también el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa. En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. Este tríptico es entregado también al nuevo personal contratado en la Empresa, en el momento de su incorporación. Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental: 1) Desde Octubre/2017 en que se produce la adhesión de Taisi como socio al Pacto Mundial, a interacción de Taisi con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios. 2) La pertenencia de Taisi al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL, Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de Taisi,

responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad. 3) La pertenencia y participación de Taisi en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa Taisi para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente. 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados. 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de Taisi en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa. 6) En Octubre de 2018 se ha definido la estructura y contenido de una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacer partícipes de la misma a todas las personas empleadas en la Empresa en primer lugar y en fecha inmediata, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Como se ha mencionado en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, la actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. Taisi, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de las actuaciones medioambientales recogidas en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, cabe destacar en este

apartado la incorporación a la gestión medioambiental en Tasi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Comentarios

ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Como se ha mencionado en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, la actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. Taisi, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de las actuaciones medioambientales recogidas en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, cabe destacar en este

apartado la incorporación a la gestión medioambiental en Tasi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Objetivos

En Taisi venimos calculando la huella de carbono desde 2013. Este año hemos abierto una acción de mejora para marcar objetivos. Hemos revisado los datos históricos en 20/septiembre/2018 y nos hemos planteado como objetivo la reducción de 1% anual en Toneladas CO2 Equivalente / Toneladas Producidas.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa

con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. **PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL** En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorias planificamos las siguientes acciones, algunas de las cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- **MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA:** 1.1. Realizadas renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía. 2- **MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA:** 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua. 3- **MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES:** 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos. 4- **MEDIDAS PARA REDUCIR**

RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva. 5- **OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL** La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de

Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.

Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera - Indicador de Seguimiento

Comentarios

ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Como se ha mencionado en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, la actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. Taisi, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de las actuaciones medioambientales recogidas en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, cabe destacar en este apartado la incorporación a la gestión medioambiental en Taisi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Objetivos

En Taisi venimos calculando la huella de carbono desde 2013. Este año hemos abierto una acción de mejora para marcar objetivos. Hemos revisado los datos históricos en 20/septiembre/2018 y nos hemos planteado como objetivo la reducción de 1% anual en Toneladas CO2 Equivalente / Toneladas Producidas. **499757**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)

Identificación de los aspectos

ambientales del entorno donde opera

En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Por su actividad, Taisi no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. Además, con relación específica al cambio climático, cabe destacar la incorporación a la gestión medioambiental en Taisi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line de la herramienta eSIAB del Ministerio. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados.

Sistema de Gestión Ambiental - Política

Comentarios

Existe un plan de actuaciones en materia ambiental con objetivos e indicadores en seguimiento.
IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Actualmente los aspectos medioambientales más

significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos: energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorias planificamos las siguientes acciones, algunas de las

cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA: 1.1. Realizadas renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía. 2- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA: 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua. 3- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE MATERIALES: 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos. 4- MEDIDAS PARA REDUCIR RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva. 5- OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estemos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con

carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha

constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL Como ha quedado de manifiesto en la descripción realizada a lo largo del presente capítulo, en Taisi, dada la consideración de materia estratégica que damos a la gestión medioambiental, los planes y actuaciones en esta materia son compartidos y comunicados con el conjunto de los grupos de interés, en función del modo que les afecta. Desde el año 2016, se ha establecido un proceso de comunicación e interacción con las personas empleadas sobre todas las actuaciones y cambios realizados en materia de gestión medioambiental. Periódicamente, en la actualidad, se llevan a cabo encuentros con la generalidad de las personas empleadas en los que, entre otras materias, se hace referencia a los cambios, resultados y nuevas iniciativas en materia de medio ambiente. Se han realizado charlas formativas, donde se les ha explicado los cambios realizados; cómo afectan a las actividades de la Empresa, no sólo en lo que se refiere a su día a día en el trabajo, sino también en su vida cotidiana. El objeto del contenido de las charlas ha sido, además del carácter formativo e informativo, también el de transmitir concienciación e implicación en la relación individual con todo lo que tiene que ver con el impacto medioambiental de sus propias actuaciones, así como su contribución a la gestión medioambiental en la Empresa. En ese contexto de información continua, se ha distribuido a todas las personas empleadas un tríptico que incluye aspectos relativos a buenas prácticas medioambientales, para facilitar su interiorización y recordatorio de los conceptos aprendidos. Este tríptico es entregado también al nuevo personal contratado en la Empresa, en el momento de su incorporación. Otras actuaciones en este capítulo de Comunicación Ambiental: 1) Desde Octubre/2017 en que se produce la adhesión de Taisi como socio al Pacto Mundial, a interacción de Taisi con el Pacto Mundial supone la publicación de eventos y participación en iniciativas que son publicadas en distintos medios. 2) La pertenencia de Taisi al Decálogo de Sostenibilidad, implica acciones en materia de comunicación: En Junio/2018, REDSOSTAL,

Entidad del Ministerio que regula el Decálogo, ha publicado en su web entrevista con el Técnico de Taisi, responsable del área de medioambiente, en la que se difunden prácticas y resultados en materia de sostenibilidad. 3) La pertenencia y participación de Taisi en la Asociación Aragonesa COEPLAN conlleva igualmente publicitar actuaciones: Jornada organizada por COEPLAN, en la que participa Taisi para presentar prácticas y resultados en materia de medioambiente. 4) El proyecto para desarrollar y probar nuevos tratamientos de aguas residuales procedentes de industrias alimentarias, supone su publicación durante el proyecto y a su finalización en distintos medios públicos y privados. 5) Otras publicaciones se producen a través de las redes sociales, a iniciativa de Taisi en Facebook y LinkedIn y por cualquier medio cuando son de iniciativa externa. 6) En Octubre de 2018 se ha definido la estructura y contenido de una "Jornada de Concienciación Medioambiental" con el doble objetivo de hacer partícipes de la misma a todas las personas empleadas en la Empresa en primer lugar y en fecha inmediata, así como compartir los datos y medidas recogidas con otros grupos de interés. Esta "Jornada de Concienciación Medioambiental" hace referencia a: Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética; Cambiando el Comportamiento; Cifras y Datos reales de Consumos; Buenas Prácticas; Concienciación.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Comentarios

ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Como se ha mencionado en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, la actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente

en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. Taisi, por su actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de las actuaciones medioambientales recogidas en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, cabe destacar en este apartado la incorporación a la gestión medioambiental en Taisi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Objetivos

En Taisi venimos calculando la huella de carbono desde 2013. Este año hemos abierto una acción de mejora para marcar objetivos. Hemos revisado los datos históricos en 20/septiembre/2018 y nos hemos planteado como objetivo la reducción de 1% anual en Toneladas CO2 Equivalente / Toneladas Producidas.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Comentarios

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN AMBIENTAL En Taisi la gestión eficiente de la política medioambiental es una de las prioridades incorporadas al plan estratégico de la Empresa y como tal es objeto de atención y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. Actualmente los aspectos medioambientales más significativos en nuestra Empresa son: 1- Generación de Residuos. 2- Vertidos. 3- Consumo de recursos:

energéticos, agua y productos químicos, como más significativos. La evaluación y registro de la generación de residuos se realiza a través del control de pesos que llevamos a cabo cuando los gestores externos realizan las retiradas y del control de gasto económico que la gestión del residuo supone. Los consumos de agua y energía también se registran y evalúan mediante el control de gasto económico que suponen. Tanto para los residuos como para los consumos de agua y energía, en Taisi tenemos establecidos indicadores y objetivos, incluidos en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa, marcados anualmente en función de los resultados anteriores y nuevos planes implantados. Estos indicadores y objetivos, que se mantienen de manera continua, son revisados por la Dirección de la Empresa en las Reuniones Cuatrimestrales y en la Reunión de Revisión por la Dirección Anual. La determinación de estos aspectos significativos señalados, es el resultado de un análisis riguroso y profundo de las actividades de la Empresa con impacto medioambiental y el consiguiente proceso de identificación, valoración y registro, llevado a cabo por la Dirección de Taisi. PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos indicadores: 1- Gasto por la gestión ambiental 2- Residuos producidos. Sobre estos indicadores se lleva a cabo un control y seguimiento de carácter cuatrimestral, al igual que se hace para otras áreas o materias de la Empresa. Además, para estos dos indicadores están definidos objetivos cuatrimestrales y anuales. Estos dos indicadores medioambientales están integrados en el Sistema de Gestión de Calidad y son revisados por la Dirección de la Empresa con carácter anual. Es de destacar también las últimas actuaciones llevadas a cabo en Taisi en materia de gestión medioambiental promovidas por Organismos públicos como: - Proyecto PINE (Promoting Industrial Energy Efficiency) del programa IEE de la Comisión Europea para promoción de la eficiencia energética en la industria y en colaboración con CIRCE (Centro de investigación de recursos y consumos energéticos) y Cámara de Comercio de Zaragoza realizado en 2014. - Proyecto OPTINAGUA, Diagnóstico de la eficiencia del uso del agua en la industria, realizado entre 2013 y 2015 en colaboración con CIRCE. Como resultado de estas auditorías planificamos las siguientes acciones, algunas de las cuales se encuentran ya ejecutadas: 1- MEDIDAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA: 1.1. Realizadas

renovaciones en las instalaciones de baja tensión y obtenido el Certificado de Instalaciones de Baja Tensión. 1.2. Sustitución de toda luminaria a LED. 1.3. Instalados encendidos con detectores de presencia. 1.4. Realizado el calorifugado de tuberías de vapor, agua caliente y glucosa. 1.5. Sustituidos y mejorados los materiales aislantes de cámaras frigoríficas. El primer gran cambio en esta materia se llevó a cabo en 2011 con el cambio de combustible fuel a gas natural para generación de vapor, mejorando sensiblemente en el aspecto de emisiones a la atmósfera, así como en consumos energía. 2- MEDIDAS PARAREducir EL CONSUMO DE AGUA: 2.1. Instalados variadores de frecuencia en las bombas de agua. 2.2. Instaladas pistolas a presión en mangueras de agua. 3- MEDIDAS PARAREducir EL CONSUMO DE MATERIALES: 3.1. Se sigue trabajando en el proceso de investigación para desarrollar un método para la sustitución de conservantes que permita la reducción del uso de productos químicos. 4- MEDIDAS PARAREducir RESIDUOS: 4.1. Desde Febrero de 2016 se ha cambiado la gestión de los residuos realizando una mayor segregación de los mismos para que los tratamientos que realizan los gestores finales sean más respetuosos con el medio. Muchos de nuestros residuos ya no terminan en vertedero sino que son reutilizados para la fabricación de compost, lo que supone que más que una reducción del residuo generado es un mejor aprovechamiento del mismo. 4.2. En 2018, en la línea de procesado de calabaza se han realizado diferentes cambios técnicos y de proceso para mejorar el aprovechamiento de materia prima y reducir el volumen y peso de los residuos generados. Además, para una parte de lo que antes eran residuos, se ha identificado una entidad externa que lo utilizará como materia prima productiva. 5- OTRAS ACTUACIONES EN GESTIÓN AMBIENTAL La ocupación constante en Taisi por la gestión medioambiental y su consideración como materia estratégica supone que de manera permanente estamos actuando en ese campo: 5.1. Iniciado en 2014, continuamos inmersos en un proyecto de gestión energética integral en colaboración con la empresa aragonesa EFINETIKA, cuyo objetivo es el de proponer soluciones racionales para un uso lógico y más eficiente de los recursos energéticos disponibles en nuestras instalaciones. 5.2. Puesto en marcha un sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa. Para ello, con carácter anual calculamos la huella de carbono que genera la Empresa mediante la herramienta y

directrices puestas a disposición por el antes llamado Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). 5.3. Por otra parte, en Taisi, desde su puesta en funcionamiento por el MAPAMA, evaluamos anualmente el índice de sostenibilidad, usando para ello la aplicación on-line eSIAB del propio Ministerio. Apartir de las acciones y propuestas dadas por la propia aplicación, la Dirección de Taisi establece los programas de actuación y acciones para la mejora de los resultados. 5.4. Actuación en materia de vertido de aguas, en colaboración con la entidad C-SOLUCIONES: 5.4.1. Estudio de calidad y cantidad de caudales actuales de vertido de agua en la Empresa. 5.4.2. Proyecto, a través de líneas de subvención, con la empresa SITRAY en colaboración con ZINNAE, Cluster para el consumo eficiente y sostenible del Agua en Aragón, para desarrollar y probar nuevos tratamientos en aguas residuales procedentes de industrias alimentarias. Cabe mencionar también en este capítulo de Medioambiente las siguientes decisiones estratégicas llevadas a cabo y ejecutadas por la Dirección de Taisi: 1) En Octubre de 2017, Taisi lleva a cabo su adhesión como socio a la Red Española del Pacto Mundial, con el impacto favorable que dicha circunstancia conlleva en materia de medioambiente. 2) En Noviembre de 2017 Taisi se ha adherido al Decálogo de Sostenibilidad Integral de la Industria Alimentaria, que implica la obtención de unos resultados en el índice de sostenibilidad medido a través de la herramienta eSIAB. 3) En Abril/2018 Taisi se ha adherido, como socio activo y participativo, a la Asociación de Aragón COEPLAN (Coalición de Empresas por el Planeta), cuyo objetivo es fomentar la economía circular. 4) En Marzo/2018 Taisi ha ingresado en el Capítulo Aragonés del Club de Roma, cuyo objetivo global es mejorar el futuro del mundo a largo plazo de manera interdisciplinar y holística. En Taisi hemos dado un salto cualitativo en los tres últimos años en materia de gestión medioambiental y, comprometidos con una política de sostenibilidad para nuestro negocio, seguimos avanzando en el desarrollo y mejora de esa gestión medioambiental con el propósito de lograr a corto plazo su normalización a través de la incorporación a nuestra gestión de un sistema basado en una certificación como la ISO 14001 o equivalente. En relación a otras actuaciones internas en materia de gestión medioambiental, en 26/09/2018 se ha constituido en Taisi el Comité de Sostenibilidad, cuyo cometido principal es hacer seguimiento de la

aplicación efectiva de las políticas medioambientales, del desarrollo de las iniciativas en esta materia y del cumplimiento de objetivos fijados. dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa y en las sesiones de Revisión por la Dirección establecidas.

Objetivos

En materia de gestión medioambiental, en Taisi tenemos contemplados en la actualidad dos Indicadores y Objetivos: 1. Residuos Producidos. Indicador 34. Total kgs Residuos / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo del 10%. 2. Gastos Gestión Ambiental. Indicador 22. Gasto Gestión Ambiental / Total Kgs Producidos. Objetivo: Resultado del cociente por debajo de 1,0. 3. Sostenibilidad. Indicador 36. Nota Media de Valoración de la Herramienta eSIAB. Objetivo de Mejora: Resultado 2017 5,4. Objetivo 2018: 6,5.

Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera - Indicador de Seguimiento

Comentarios

ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Como se ha mencionado en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, la actividad medioambiental en Taisi es objeto de atención prioritaria y actuación permanente en todas y cada una de las actividades del negocio. En Taisi estamos comprometidos con el medioambiente. Este compromiso ha sido y es creciente en el tiempo, como lo demuestran, tanto los planes llevados a cabo desde 2011, como los planes y actuaciones que están en marcha actualmente y los previstos para su implantación en el futuro inmediato. Taisi, por su

actividad, no es una empresa con impacto relevante de contaminación; no obstante, precisamente por ese convencimiento y compromiso tanto de Taisi como Organización, como de la Dirección de la Empresa y las personas colaboradoras, se planifican y ejecutan acciones que nos permiten prevenir daños ambientales. Los planes en materia de gestión medioambiental se comunican tanto internamente, ya que existe una participación directa de las personas empleadas, como externamente a los grupos de interés afectados. Además de las actuaciones medioambientales recogidas en el apartado de Sistema de Gestión Ambiental, cabe destacar en este apartado la incorporación a la gestión medioambiental en Taisi de estas dos iniciativas: 1- Sistema de control de la emisión de CO2 equivalente en la Empresa, mediante cálculo de la huella de carbono generado. 2-Evaluación del Índice de Sostenibilidad de la Empresa, a través de la aplicación on-line eSIAB del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Objetivos

En Taisi venimos calculando la huella de carbono desde 2013. Este año hemos abierto una acción de mejora para marcar objetivos. Hemos revisado los datos históricos en 20/septiembre/2018 y nos hemos planteado como objetivo la reducción de 1% anual en Toneladas CO2 Equivalente / Toneladas Producidas. **499748**

Documento adjunto

[Descargar documento adjunto](#)



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

