
LOS VALORES SON NEGOCIO: LA IMPORTANCIA DE NUESTRAS PERSONAS

TOMÁS PASCUAL GÓMEZ-CUÉTARA

PASCUAL

Innovación, digitalización, sostenibilidad, transparencia, personas, crecimiento económico. Los retos a los que se ha tenido que enfrentar tanto el sector privado como las instituciones públicas han sido muchos y muy variados. Y, sin duda, lo siguen siendo. Unos retos que se han visto impactados por un contexto de crisis sanitaria de absoluta excepcionalidad que ha llegado sin que nadie lo esperara.

Sin embargo, y aunque sea necesario repensar y reordenar las prioridades estratégicas en un momento como el actual de acuerdo con los cambios sociales que estamos observando y a las nuevas necesidades de una sociedad en transformación, los retos a los que nos enfrentamos como empresa siguen siendo los mismos. Impulsar la innovación, implementar la sostenibilidad como eje transversal a todo el negocio, ser responsables y transparentes con nuestros públicos, cuidar de nuestras personas y, por supuesto, seguir siendo rentables.

Para nosotros, y me atrevería a decir que, para la industria alimentaria en su conjunto, algunos de ellos son más que fundamentales para afrontar el futuro con seguridad, solidez y responsabilidad.

UNA HISTORIA HECHA POR PERSONAS

En el año 1969, Tomás Pascual Sanz decidió hacerse cargo de una cooperativa de leche en quiebra. Con 43 años, una edad que hoy en día casi

se consideraría avanzada como para embarcarse en un proyecto de esa envergadura, y un espíritu emprendedor comenzó a cambiar y revolucionar el mercado lácteo de nuestro país. Han pasado más de 50 años y esa antigua cooperativa en quiebra es hoy una de las marcas más conocidas del mercado nacional: Pascual. Una compañía con un portfollio de más de 200 productos, 6 plantas industriales, 27 delegaciones y más de 2.300 empleados.

Desde sus inicios, Pascual ha sido una empresa innovadora, consciente de que cada pequeño detalle podría marcar la diferencia con sus competidores y ayudar a mejorar a sus trabajadores. No buscaba solamente crecer de forma rentable, sino aportar bienestar y calidad de vida a sus consumidores. Uno de nuestros primeros avances introducidos en el mercado fue el hoy tan conocido y utilizado brik de leche. En los años 70 hubo grandes transformaciones sociales, aumentando la población y moviéndose del campo a las ciudades; y, en este contexto, la leche se convirtió en un alimento fundamental en las familias españolas, conservándose durante mucho

más tiempo, sin necesidad de frío, con una mayor facilidad para transportarla y consumirla.

En su afán de buscar el mejor producto, Tomás Pascual Sanz viajó por toda Europa para conocer los sistemas y procesos más innovadores y punteros del momento. En Inglaterra descubrió una máquina que respetaba el sabor y las propiedades de la leche a la vez que permitía su conservación durante tres meses sin necesidad de frío: la uperización. Ésta sometía la leche a una inyección de vapor a 148 grados durante 2,4 segundos y conseguía una total destrucción de las bacterias. Poco después, en Suecia, conoció un formato de cartón reforzado con capas de aluminio que permitía conservar la leche mucho más tiempo y en las mejores condiciones. Estos dos hallazgos llevaron a Pascual a introducir en España el primer tetrabrik aséptico de leche, que ofrecía una nueva manera de consumir la leche ya que, hasta el momento, este alimento se disfrutaba en el día y en bolsas o botellas de cristal.

Desde el primer momento se caracterizó la marca, con una gran esencia familiar, por la preocupación por el origen del producto y la relación con los ganaderos. Don Tomás Pascual asesoraba a los productores en el manejo de la explotación y otros aspectos clave. Una relación que, muchos años después, tratamos de conservar.

En el año 1980 se lanza Leche Pascual Desnatada, la primera del mercado, con el objetivo de adaptarse a los gustos y necesidades de los consumidores. Asimismo, cinco años después apareció Leche Pascual Semidesnatada. Sin embargo, la compañía no se dedicó exclusivamente al mercado lácteo. Con la compra de los manantiales de Bezoya, Agua de Cardó y Zembra, Pascual empezó a posicionarse también el mercado de aguas minerales. También en el de zumos, lanzando la famosa marca Zumosol. Después la mantequilla y la nata, además de las bebidas de leche con zumo de frutas que nacieron bajo la marca Bifrutas (por aquel entonces Bio Frutas).

En el año 1994, se inicia la expansión internacional. Pascual fue la primera empresa fuera del territorio estadounidense en conseguir la homologación Grado A concedida por la Food & Drug Administration, la máxima certificación de calidad de la administración americana.

Más adelante, en el año 2002, nace en el mercado la primera bebida de soja, Vivesoy, llevando al gran consumo una bebida que solo estaba en establecimientos especializados. En 2005, Pascual vuelve a ser pionera con el lanzamiento al mercado de la primera botella de plástico PET aséptico para envasado de Leche Uperizada, asegurando en este novedoso envase la misma calidad que el tetra brik. Aparecerán también más adelante Zumos Pascual, Mocay, DiaBalance, The Goods... Siempre en constante movimiento. Además, con el afán de llegar a todos los puntos de España y aumentar su capilari-

dad nace en 2013 Qualianza, el distribuidor de los productos de Pascual, así como de las marcas con las que fijamos alianzas estratégicas.

Pero no todo es negocio, y en 2007, un año después del fallecimiento de nuestro fundador, y con la ambición de seguir cuidando de las personas, nace el Instituto Tomás Pascual Sanz. Una entidad concebida para mantener el legado del fundador en pro de la salud y la calidad de vida, habiendo focalizado desde entonces su actividad en la divulgación de hábitos saludables.

Como se puede observar a través de la historia de la compañía, Pascual presta gran atención no solo al producto y a sus clientes, sino también a sus personas, sin duda, el activo más valioso que puede tener una compañía. Es por eso por lo que siempre hemos estado comprometidos con su desarrollo y bienestar, favoreciendo políticas de Empresa Familiarmente Responsable.

Hemos desarrollado varias iniciativas centradas principalmente en la consolidación de los procesos de Talento de la compañía. Retos como el ascenso de la mujer a puestos de Dirección o la integración laboral de personas con discapacidad en Pascual han sido claros ejes de trabajo a lo largo de nuestra historia. Y es que, para nosotros, las personas deben estar en el centro.

En 2015, fruto de una profunda reflexión, se vio la necesidad de seguir impulsando estos aspectos, incluso desde una óptica todavía más abierta y plural, que va más allá de garantizar la igualdad de oportunidades y que se centra en la gestión del Talento Diverso como palanca transformadora y aceleradora de los retos que nos hemos marcado como compañía. Un proceso en el que hemos tenido en cuenta la voz y la participación de nuestros empleados. Algunos de nuestros objetivos han sido, son y seguirán siendo conseguir el desarrollo de mujeres en puestos de dirección, la integración real de las personas con discapacidad, el impulso de la diversidad y la multiculturalidad, y la gestión de los seniors y millennials; siempre en un contexto abierto y plural que constituye fuente de creatividad e innovación.

El proyecto está estructurado en torno a 3 grandes ejes de trabajo: liderazgo inclusivo, en donde se trabaja con los líderes para fomentar la generación de contextos participativos en donde las personas puedan desarrollar todo su potencial. Un segundo eje, centrado en la consolidación de los procesos de talento, como base para fomentar la incorporación y el desarrollo del talento diverso en Pascual y un tercer eje basado en la comunicación y sensibilización del proyecto, un proyecto que es de todos, y que quiere poner en valor la gestión de la diferencia en Pascual como ventaja competitiva.

La realidad es que los retos no pasan únicamente por poner en valor los productos, sino también todas las iniciativas enfocadas a mejorar la cadena de va-

lor y las relaciones con todos los grupos de interés de la compañía a través de una gestión ética, responsable y excelente. La historia de Pascual todavía no ha terminado, pues sigue formulando y planificando la ruta para afrontar los distintos retos estratégicos que surgen de la escucha de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y del análisis del contexto interno y externo.

CONSTRUYENDO LA EMPRESA SOBRE UNOS VALORES FUNDACIONALES SÓLIDOS

Nuestro propósito como compañía es «dar lo mejor para el futuro de la alimentación» y para conseguirlo nos basamos en un modelo de empresa sustentado por una gestión ética, responsable y excelente. Para ello, las personas deben estar en el centro de las decisiones, porque en Pascual siempre hemos tenido muy presente que, sin ellas, hoy no seríamos la empresa que somos.

Nuestros sólidos valores heredados de nuestro fundador, Tomás Pascual Sanz, promueven este modelo de empresa ético y responsable. La gestión de nuestra compañía está basada en las mejores prácticas de buen gobierno corporativo; un enfoque, que se extiende a toda la organización y que nos permite seguir aportando valor y calidad de vida a todos nuestros grupos de interés, entre ellos nuestros empleados y colaboradores.

Cuando hablamos de valores fundacionales, nos referimos a aquellas motivaciones que no han hecho cumplir ya más de 50 años de trayectoria, lanzando productos innovadores al mercado con la ambición de cuidar de las personas.

De este modo, apoyados en la esencia familiar que caracteriza a Pascual, hemos transmitido esfuerzo y dedicación impulsando una actitud emprendedora y fomentando capacidades innovadoras. Algo que no sería posible sin integridad, pasión, calidad, cercanía e innovación, los valores que abanderan nuestro compromiso con la salud y el bienestar. Unos valores que sustentan nuestra forma de entender las relaciones con todas las personas, desde el proveedor, pasando por nuestros empleados, hasta el consumidor final.

PASCUAL APORTA, UN MARCO Y UN COMPROMISO

Las empresas somos un agente impulsor de cambio, y nuestra actividad debe ser un ejemplo para el resto de la sociedad, por lo que desde Pascual trabajamos por una cadena de valor responsable que impulse un modelo de vida más saludable entre todos sus actores. Un trabajo que no podríamos llevar a cabo sin la colaboración de todas las personas que conforman la compañía. Es su esfuerzo y trabajo diario lo que nos mantiene, después de 50 años, como una de las compañías líderes del sector en España.

Como parte de nuestro compromiso con la sociedad y todos los agentes que la integran, el pasado año lanzamos Pascual Aporta, nuestro marco de gestión responsable. Pascual Aporta integra las iniciativas y acciones de la compañía en torno a tres territorios clave que cubren los grandes objetivos y llegan a todos nuestros grupos de interés: el bienestar y la salud, el desarrollo social en su vertiente más amplia y el medio ambiente. Todo ello unificando, racionalizando y simplificando los proyectos lanzados por las diferentes áreas entorno a estos pilares (Bienestar, Desarrollo y Medioambiente), permitiéndonos preservar los ámbitos propios de gestión y, al mismo tiempo, conectarlos de forma estratégica.

Un marco fruto de la visión plural, diversa e innovadora que caracteriza a nuestra compañía.

INNOVACIÓN Y PERSONAS, DOS VALORES INSEPARABLES

Sin innovación no hay evolución o crecimiento posible; y esto es algo que vemos en todos los aspectos de la vida, más aún en el ámbito empresarial. A lo largo de la historia de la humanidad hemos visto cómo grandes inventos han revolucionado nuestra forma de ver y entender no sólo el mundo, sino también a las personas que lo conforman. En este sentido y en la gran mayoría de las ocasiones, de una crisis, generalmente surge una necesidad y, con ella, una oportunidad de cambio, de avance. Por ello, sin ánimo de restar gravedad a la situación sanitaria que nos ha tocado vivir, la crisis generada por la llegada de la Covid-19 ha provocado una imperiosa necesidad de adaptación en el tejido empresarial de todo el mundo. Esto exige conocimiento de mercado y resiliencia, eficiencia y creatividad; así como agilidad para anticiparse a las expectativas de nuestros clientes; pero sobre todo nos exige seguir innovando siempre pensando en las personas.

En este contexto en el que la innovación, entendida como un elemento transversal a cualquier organización, tecnología y digitalización se hacen más necesarias que nunca, cobra una especial relevancia cómo debemos impulsarlas teniendo en cuenta a las personas. La innovación es uno de los pilares que ha guiado la actividad de Pascual desde sus inicios y son ya más de 50 años de historia. Pero igual que sin innovación no hay evolución, en Pascual tenemos muy claro que, sin nuestras personas, sin nuestros profesionales, no hay innovación posible.

Y del mismo modo, aplicar métodos, procesos y herramientas innovadoras en la gestión de personas se convierte en un elemento fundamental que nos permitirá alcanzar el éxito como organización. En este punto, se debe tener en cuenta que innovar no es solo aplicar la última tecnología, sino que es también buscar nuevos modelos de liderazgo basados en las personas y de relación con nuestros empleados, así como nuevos canales y formas de llegar a ellos. Porque solo a través de la escucha activa y

una conversación bidireccional seremos capaces de construir la compañía que queremos y que ellos, las personas que la hacen posible se merecen.

De este modo, en Pascual, el diálogo con nuestros empleados se convierte en palanca estratégica. Y, en nuestro caso, esto se concreta en una escucha directa en el día a día, encuestas de clima laboral, creación de comités de empresa, la puesta en marcha de focus group y jornadas participativas, acciones de escucha en centros de trabajo, desayunos y comidas periódicas con Presidencia y despachos con el empleado en nuestro Sistema de Gestión de Desempeño.

UNA EMPRESA VALE LO QUE VALEN SUS PERSONAS

Tomás Pascual Sanz tomó como punto de partida una premisa que ha marcado todo el desarrollo futuro de la compañía, llegando hasta nuestros días. Una premisa que aún hoy mantenemos porque no podría ser más cierta: «una empresa vale lo que valen sus personas».

De este modo, tratamos de fomentar la creatividad en el seno de la organización, conscientes de que sólo a través del impulso de la co-creación y la diversidad podremos seguir afrontando los retos presentes y de futuro. Siempre acompañando a nuestras personas en sus proyectos y facilitando el desarrollo de la pasión.

Esta filosofía se refleja en toda la gestión de la compañía y en nuestra Política de Personas. Cada vez más, las nuevas tecnologías facilitarán el crecimiento profesional de las personas y, por eso, es esencial identificar el liderazgo y promoverlo, además de garantizar una confianza que favorezca la consecución de los objetivos, tanto individuales como colectivos. Las nuevas herramientas nos ayudarán a elegir nuevos métodos de aprendizaje que hagan más fácil este modelo.

Para empresas que acaben de comenzar su recorrido, es importante que todas las acciones sigan esta filosofía: fomentar la confianza de todas las personas y recompensar las iniciativas dentro de nuestro seno. De esta forma, favoreceremos que las ideas sean escuchadas, aprovechando la diversidad y haciendo hincapié en la igualdad de oportunidades. Todas las personas que formamos parte de Pascual hemos interiorizado esos valores ya comentados, transmitidos de generación en generación. Porque como líder, estoy convencido de que la única vía para que cualquier proyecto perdure es que todas nuestras personas puedan crecer y desarrollarse plenamente.

NUESTRAS PERSONAS: UN COMPROMISO DE MÁS DE CINCO DÉCADAS

En Pascual llevamos 50 años rigiendo nuestro día a día bajo esa máxima que siempre defendió nuestro fundador Tomás Pascual Sanz y que ha servido de

sólida base para la construcción de una filosofía corporativa enfocada a las personas.

Como decía anteriormente, esta visión la enmarcamos dentro de nuestro sistema de Gestión Responsable Pascual Aporta, que articula nuestra misión en torno a tres territorios: Bienestar, Desarrollo y Medioambiente. Dentro del eje de Bienestar, contribuimos a la salud y correcta nutrición de nuestros grupos de interés a través de nuestros productos y nuestra activa promoción de los hábitos de vida saludables. En el marco de Desarrollo, apostamos por las personas que integran nuestra cadena de valor, asegurando el empleo de calidad y ejerciendo un impacto positivo en las comunidades en las que operamos. Finalmente, desde el punto de vista de Medioambiente, trabajamos activamente por reducir nuestro impacto medioambiental y favorecemos la implementación de la economía circular.

Así, el eje de Desarrollo engloba nuestro firme compromiso con las personas que integran Pascual, blindando la calidad, igualdad y seguridad en el empleo y fomentando, con el aumento de la inversión en formación, el desarrollo del talento de cada empleado y empleada de la compañía.

Este compromiso con nuestro equipo humano se refleja en la elaboración de una política empresarial específica de Personas, que alberga, entre otros objetivos, el alineamiento de todas las personas de la compañía en torno al propósito común; la generación de un entorno laboral inclusivo; el desarrollo de un marco coherente con el proyecto empresarial de Pascual en términos de estabilidad, participación, diálogo, etc.; el fomento del desarrollo integral de las personas a través del desarrollo del talento individual y colectivo o el impulso de un modelo de liderazgo basado en la iniciativa personal, la colaboración y el desarrollo de capacidades individuales y colectivas.

Esta política de personas está planteada para alcanzar la excelencia de nuestros empleados y empleadas y actúa como garante de los altos estándares de desempeño basados en la cultura de la responsabilidad, la exigencia en el trabajo y la orientación a logros y objetivos que caracteriza a nuestro modelo de gestión.

Así, nuestros esfuerzos por ser una compañía que apuesta por el bienestar y desarrollo de su equipo y por la promoción de un entorno igualitario y diverso se han visto recompensados por reconocimientos como el EFR. Ostentamos este sello de empresa familiarmente responsable otorgado por la Fundación Másfamilia desde el año 2008 y, recientemente, lo hemos renovado con el nivel A de excelencia.

Este certificado reconoce nuestra excelente gestión en torno a tres ejes principales: la Conciliación o Responsabilidad Compartida; la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad e Integración de la discapacidad. Así, contamos con hasta 206 medidas

encaminadas a garantizar el bienestar de nuestras personas que hemos articulado en las áreas de calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo.

Además, llevamos años siendo reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar por el ranking anual *Great Place to Work* elaborado por Merco en el que, durante 2019 y 2020 nos hemos posicionado dentro de las 20 mejores empresas para trabajar en España, siendo la empresa española mejor valorada dentro del sector agroalimentario en ambas ediciones.

Este representa un reconocimiento de especial importancia para la compañía, ya que lo recibimos como un reconocimiento a nuestras personas, que son quienes construyen Pascual diariamente, quienes materializan sus valores corporativos y contribuyen a generar un entorno de trabajo enfocado a la excelencia que refleja nuestra visión, misión y cultura empresarial.

Nuestra presencia en el ranking *Best Place to Work* es, asimismo, un reconocimiento a nuestro modelo de liderazgo basado en la confianza y la perspectiva inclusiva; un liderazgo inspirador que promueve la sensación de pertenencia al equipo, la autonomía y la búsqueda de soluciones innovadoras, liderando desde el ejemplo, escuchando activamente a los miembros de todos los equipos y gestionando con eficiencia los potenciales conflictos.

En esta línea, la igualdad y la diversidad son factores clave a la hora de construir y cuidar de nuestros equipos. Así, nos hemos sumado a la Red de Empresas con el distintivo 'Igualdad en la Empresa' que otorga el Ministerio de Igualdad y, solo durante el último año, hemos participado en eventos como La Semana Internacional de la Mujer, el Catálogo de Buenas Prácticas por la Igualdad de 2019 o la jornada 'Cerrar la Brecha de Género'. Estos esfuerzos han sido reconocidos por el sello *Equal Pay Certification*, que garantiza la igualdad salarial entre empleados independientemente de su género.

Estas acciones se enmarcan en nuestro Plan de Igualdad, que se establece como nuestro marco estratégico para desarrollar y consolidar, desde la igualdad de oportunidades, el proceso de gestión de personas como elemento clave para la compañía. Así, se ha desarrollado específicamente para impulsar la igualdad de oportunidades a lo largo de nuestra cadena de valor y evitar cualquier forma de discriminación y se ha sustentado en los valores corporativos para afianzarnos como referentes en materia de igualdad de oportunidades y diversidad y para promover una cultura responsable e inclusiva en toda la compañía.

Nuestro compromiso con la inserción laboral y la igualdad de oportunidades, por su parte, establece la base de nuestro trabajo de cara a normalizar la in-

tegración en las plantillas de personas con discapacidad. En este sentido, ya contamos con más de 70 trabajadores y trabajadoras con discapacidad que conforman el 2,84% de nuestra plantilla, superando la proporción exigida por la legislación actual que se sitúa en el 2,5%. Adicionalmente, proporcionamos contratos indirectos a otras 20 personas con discapacidad, a través del establecimiento de relaciones comerciales con Centros Especiales de Empleo.

En esta línea, contamos con un plan específico en esta materia que tiene como objetivos la mejora de la empleabilidad y la calidad de vida del colectivo de personas con discapacidad y la concienciación sobre la importancia de normalizar su inclusión en las plantillas de empresas de cualquier ámbito. Para ello, impulsamos numerosas iniciativas de comunicación y sensibilización de la mano de diversas asociaciones y organismos que trabajan por la inclusión. Así, desde hace 13 años formamos parte del programa INSERTA de la Fundación ONCE y colaboramos con entidades a nivel local, como la arandina FEA-FES y a nivel nacional, como la Fundación Mapfre, con la que cooperamos a través de su programa inclusivo 'Somos Capaces'.

Asimismo, llevamos 15 años colaborando con el plan ADOP para apoyar al Comité Paralímpico Español y celebramos anualmente el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, explorando posibles medidas en materia de accesibilidad y adecuación de puestos de trabajo para este colectivo. Además, participamos en la Feria de Discapacidad de la Comunidad de Madrid, espacio de encuentro entre empleadores y personas con discapacidad en busca de empleo que facilita su integración e impulsa su participación laboral.

De este modo, nuestros esfuerzos por normalizar la inclusión de personas con discapacidad y velar por su bienestar y desarrollo profesional nos han valido diversos reconocimientos y distinciones, como el de la Fundación Randstad o el Premio Reina Letizia en el año 2016, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En Pascual llevamos más de 50 años poniendo en el centro a nuestras personas, apostando por el talento diverso y por el desarrollo personal y profesional de nuestros equipos en entornos de absoluta igualdad. Así, somos una compañía formada por personas que trabaja día a día para mejorar la calidad de vida de otras personas, estableciendo la gestión de los equipos como uno de nuestros ejes estratégicos y posicionando a nuestras personas como nuestro principal valor.

LA PANDEMIA DEL COVID-19: UN REPLANTEAMIENTO DE LAS PRIORIDADES EMPRESARIALES

La llegada de la pandemia del Covid-19 ha generado un seísmo que ha agitado las bases de la cultura

empresarial global, forzando a las organizaciones a una veloz adaptación para integrarse en nueva normalidad cuyo rumbo aún desconocemos. En este sentido, la crisis sanitaria ha hecho las veces de motor de una evolución empresarial que ya comenzaba a adivinarse durante los últimos años, pero que ha quedado patente ante las exigencias del virus.

En estas circunstancias sin precedentes, el liderazgo en el seno de las empresas y las culturas empresariales sólidas se han retratado como dos valores clave para la adaptación exitosa a este nuevo paradigma. Así, las prioridades empresariales han sufrido una necesaria reorganización y algunas dinámicas internas y externas que antes de la pandemia pasaban desapercibidas han pasado a estar en primera línea y a convertirse en elementos cruciales para el correcto funcionamiento de las compañías en esta nueva normalidad.

La colaboración fluida con organizaciones sociales o el anclaje a unos valores corporativos capaces de unificar a toda una plantilla en torno a un propósito común son dos factores que durante la pandemia se han posicionado como esenciales para toda compañía. De este modo, la colaboración con asociaciones y otros organismos sociales es una vía de canalizar la Responsabilidad Social de las empresas, que durante la pandemia ha resultado tan crucial para hacer frente a las consecuencias directas del virus a nivel socioeconómico y sanitario. Por otro lado, las culturas empresariales sólidas y las dinámicas de comunicación interna que generan un sentido de pertenencia también han sido claves para gestionar a los equipos a nivel interno, sirviendo de guía y motivación para los empleados en un momento de crisis social marcado por la confusión y la incertidumbre ante el futuro.

En Pascual siempre hemos priorizado el bienestar de nuestras personas, siendo conscientes de que son nuestro principal valor como compañía. Durante la pandemia del Covid-19 esta visión se ha mantenido intacta, por lo que hemos adaptado a las nuevas circunstancias las dinámicas internas que ya aplicábamos, manteniendo en el centro la salud y seguridad de nuestros equipos y su bienestar con la facilitación de la conciliación familiar y campañas de comunicación centradas en mensajes de apoyo.

Una de estas iniciativas de comunicación interna ha sido #OrgulloDeEquipo, una campaña diseñada para agradecer y reconocer el papel esencial que han desempeñado los empleados de nuestras fábricas y delegaciones con su gran trabajo durante las peores semanas de la pandemia. Protagonizada por las experiencias de estos trabajadores, #OrgulloDeEquipo ha servido de canal para enviar mensajes de ánimo y para promover el apoyo mutuo y la unión de todo el equipo, aplaudiendo además el gran compromiso demostrado una vez más por nuestras personas con la compañía y con la sociedad en su conjunto.

En esta línea, hemos implicado a toda nuestra plantilla en la formación en materia de herramientas digitales para que todos los equipos puedan desempeñar su trabajo desde casa, ofreciendo además distintos talleres con pautas para el correcto desarrollo de la jornada laboral desde el hogar como el Decálogo Flexiwork.

En este sentido, desde la llegada de la pandemia hemos facilitado a nuestros equipos la posibilidad de realizar teletrabajo, lo que además de garantizar su seguridad, favorece la conciliación familiar y reduce nuestro impacto ambiental, habiendo evitado la emisión de más de 230 toneladas de CO₂ a la atmósfera al no tener que realizar los desplazamientos diarios al centro de trabajo.

Durante la pandemia, además de reforzar nuestras dinámicas internas de cara a nuestras personas, redoblamos nuestros esfuerzos productivos para hacer frente a los picos de demanda y garantizar así el suministro. Asimismo, estrechamos los lazos con entidades sociales para responder a la crisis con donaciones de nuestros productos, llegando a repartir hasta un millón de desayunos completos a personas vulnerables de todo el territorio nacional de la mano de Cáritas.

Con la llegada del Covid-19, en Pascual hemos tomado una gran responsabilidad como empresa de referencia dentro del sector agroalimentario nacional y hemos conseguido intensificar nuestros esfuerzos para garantizar en todo momento el suministro en todos los puntos de venta. Además, hemos demostrado el compromiso transversal que mantenemos con nuestras personas y los entornos en los que operamos a través de las iniciativas impulsadas a nivel interno para mantener la seguridad y el bienestar de nuestros equipos y a nivel externo con la unión de fuerzas con diferentes agentes sociales para dar una respuesta eficaz al reto de la pandemia. Así, nuestra filosofía de negocio responsable nos ha permitido adaptarnos a las circunstancias de una manera ágil y coordinada, manteniendo en todo momento nuestros valores intactos.

En definitiva, la historia de Pascual es la de una empresa familiar comprometida con el bienestar de las personas y la sociedad, un compromiso de mejora continua y constante de su labor para mejorar la calidad de vida de los grupos de interés con que se relaciona. «Dar lo mejor para el futuro de la alimentación» es el propósito corporativo y en esta ambición el cuidado, desarrollo y promoción de nuestras personas es tanto una palanca estratégica del Pascual del siglo XXI como una obligación heredada del fundador, mi padre, Tomás Pascual Sanz, cuyo legado seguimos recordando y haciendo realidad ayer, hoy y mañana.