

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARQUISOCIAL, S.L.

CIF:B22183370

Cabezo Buenavista 7, Local.-

50007 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

La fecha de actualización es 26 de Marzo de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A fecha de 26 de marzo de 2024, Arquisocial tiene una plantilla de 4.416

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Dentro del plan de igualdad se encuentran medidas de conciliación.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Para evaluar el impacto y la eficacia de las medidas de conciliación implementadas en nuestra empresa, llevamos a cabo un proceso de valoración en colaboración con la dirección de la empresa o la persona responsable designada. Este proceso implica recopilar retroalimentación directa de los empleados para evaluar su grado de satisfacción individual con las medidas de conciliación. Esta retroalimentación nos permite identificar áreas de mejora y ajustar nuestras políticas de conciliación de manera continua para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestra fuerza laboral

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Como parte de nuestro compromiso con la conciliación laboral y familiar, llevamos a cabo una evaluación y seguimiento regular del Plan específico de Conciliación o de las Políticas implantadas. Esta evaluación se realiza anualmente como parte del proceso de revisión del Plan de Igualdad de nuestra empresa. Durante estas revisiones, se analiza el impacto y la efectividad de las medidas de conciliación implementadas, identificando áreas de éxito y oportunidades de mejora. Los resultados de esta evaluación informan nuestras decisiones futuras sobre políticas de conciliación, asegurando que nuestras prácticas estén alineadas con las necesidades y expectativas de nuestros empleados.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

8. En caso afirmativo, información adicional

-

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- * Campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
- * Difusión entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- * Garantía el ejercicio acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera.
- * Procedimiento de cambio de centro de trabajo.
- * Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
- * Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
- * Aumento de la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, para mujeres víctimas de violencia de género, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Estas medidas tienen triple vertiente, en cuanto a conciliación, movilidad geográfica y apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.

- * Procedimiento de cambio de centro de trabajo.
- * Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.

* Aumento de la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, para mujeres víctimas de violencia de género, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Eventos y actividades de integración: Eventos sociales y actividades recreativas para fomentar la cohesión y el trabajo en equipo.

Descuentos y convenios: Descuentos en productos y servicios de la empresa o convenios con otras empresas para beneficios especiales.

Flexibilidad horaria: Horarios de trabajo flexibles o la opción de teletrabajo para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

N/A

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon>

Nº Expediente: 90/11/0185/2021

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestra empresa se compromete activamente a promover la igualdad de oportunidades y a prevenir la discriminación en todos los niveles de la organización. Como parte de este

compromiso, llevamos a cabo una evaluación y seguimiento continuo del Plan de Igualdad y las políticas implantadas en esta materia. Esta evaluación se realiza mediante un enfoque cualitativo, que nos permite comprender en profundidad el impacto de nuestras medidas y acciones en la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Durante estas evaluaciones, nos centramos en recopilar información detallada sobre la efectividad de nuestras políticas, así como en identificar posibles áreas de mejora. Esto incluye analizar la percepción de los empleados sobre la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo, así como también evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en nuestro Plan de Igualdad.

Además, durante estas evaluaciones cualitativas, también buscamos identificar posibles barreras o desafíos que puedan surgir en la implementación de nuestras políticas de igualdad, con el fin de abordarlos de manera proactiva y mejorar nuestra estrategia en esta área.

Los resultados de estas evaluaciones se utilizan para informar nuestras decisiones futuras sobre políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Nos comprometemos a seguir trabajando en colaboración con nuestros empleados y partes interesadas para garantizar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Programas de sensibilización: Implementamos programas de sensibilización y formación para todos los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia las personas con discapacidad.

Convenios con organizaciones especializadas: Establecemos acuerdos de colaboración con organizaciones y asociaciones que trabajen en la inserción laboral de personas con discapacidad para identificar y reclutar talento.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos Adheridos al Pacto Mundial desde abril del 2024

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

En el año 2023 se realizaron dos acciones:

1.- CAMPAÑA DE RECOGIDA DE JUGUETES.

Recogida de juguetes para su posterior venta en rastrillo solidario de la Asociación Estrella de la Mañana. Con lo recogido se financian proyectos de desarrollo en India.

2.- PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL.

Servicio para garantizar la autonomía de los mayores en su domicilio con fundación FEPAS.

3.- VOLUNTARIADO PARA PALIAR EL SENTIMIENTO DE SOLEDAD NO DESEADA

Varios voluntarios, (10 aprox.) acompañan a personas mayores dentro y fuera del domicilio con fundación FEPAS.

3.- PROGRAMA DE MENTORIA CON MENORES

Destinado a jóvenes, dentro del sistema de protección de menores próximos a un proceso de emancipación, que precisan de refuerzo y apoyo en habilidades propias de la autonomía personal con fundación FEPAS.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Estrella de la mañana.

Fepas

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Anualmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

En nuestro afán por llevar y transmitir la cultura aragonesa a todos los rincones donde estamos presentes, la semana pasada realizamos una actividad gastronómica especial en nuestra Residencia Fuentevícar (La Gangosa de Vícar, Almería)

Nuestros residentes elaboraron un menú con sabor 100% aragonés compuesto por Borrajas con patatas, pollo guisado al chilindrón y una Trenza de Almúdevar casera que elaboraron en su propio horno

Un actividad llena de sabor que permitió a las residentes disfrutar y compartir la riqueza de la cocina aragonesa

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Empleados/as y nuestros usuarios/as

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Arquisocial se ha adherido al Pacto mundial este año 2024, por lo que no estamos obligados a entregar informe de progreso. Será al año que viene. No obstante, realizamos una memoria RSA que se entregó al Pacto Mundial para su revisión.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Arquisocial organiza jornadas anuales para empleados de toda España, en las que se llevan a cabo talleres grupales. En estos talleres, se abordan temas transversales como la sostenibilidad, entre otros.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

En caso afirmativo, información adicional

El responsable tiene como funciones específicas:

Identificación de Oportunidades: Identificar oportunidades para integrar los ODS en proyectos y actividades diarias.

Desarrollo de Políticas: Crear y actualizar políticas internas que promuevan la sostenibilidad y los ODS.

Educación y Capacitación: Organizar talleres y programas de formación para empleados sobre la importancia de los ODS y cómo pueden contribuir desde sus roles.

Monitoreo y Evaluación: Establecer indicadores y métricas para evaluar el progreso hacia los ODS y preparar informes periódicos sobre el desempeño de la organización en este ámbito.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

En caso afirmativo, información adicional

Como desarrollamos un análisis de impactos en Arquisocial:

- 1.- Metodología del Análisis de Impacto:
- 2.- Proceso de Análisis:
- 3.- ODS Prioritarios:
- 4.- Ejemplos de Impacto Positivo y Negativo:
- 5.- Medidas de Mitigación y Mejora:
- 6.- Resultados y Comunicaciones:

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

ODS 3: Salud y Bienestar

Programa de Bienestar Integral: Implementación de programas de bienestar que incluyen actividades físicas, mental y emocional, como clases de yoga, mindfulness y sesiones de asesoramiento psicológico.

Promoción de la Salud: Campañas de vacunación y chequeos médicos periódicos para empleados.

ODS 5: Igualdad de Género

Políticas de Inclusión y Diversidad: Implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo, incluyendo igualdad salarial y oportunidades de liderazgo.

Programas de Mentoría para Mujeres: Crear programas de mentoría para apoyar el

desarrollo profesional de las mujeres en la organización.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Condiciones de Trabajo Justas: Asegurar condiciones de trabajo justas y seguras, respetando los derechos laborales y promoviendo el bienestar de los empleados.

Fomento del Empleo Local: Priorizar la contratación de personal local y el apoyo a pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la cadena de suministro.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables

Gestión de Residuos: Implementar programas de reciclaje y reducción de residuos en todas las operaciones.

Suministro Sostenible: Adoptar prácticas de suministro sostenible, asegurando que los proveedores cumplan con estándares ambientales y sociales.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

En caso afirmativo, información adicional

Mediante "Estrategias de Comunicación y Participación"

- 1.-Canales de Comunicación Interna
- 2.-Participación Activa de Empleados
- 3.-Capacitación y Concienciación
- 4.-Involucramiento de Grupos de Interés Externos
- 5.-Evaluación y Medición de Impacto
- 6.- Plataformas de Comunicación Externa
- 7.-Fomentar la Colaboración Activa