

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARAPACK, S.L.

CIF:B50724285

Polígono Ind. Alcalde Caballero.C/Monasterio de
las Huelgas 23, Nave 3.

50014 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A 29 de septiembre de 2023 el número de personas trabajadoras es de 64.

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?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestro Plan de Igualdad recoge medidas de conciliación y la planificación de acciones de sensibilización y divulgación de la corresponsabilidad. Por ejemplo, se admite el teletrabajo en aquellos puestos que así lo permiten, la flexibilidad horaria y los permisos retribuidos para atender necesidades de familiares directos como acompañamientos médicos y citas en los centros escolares .

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

NO

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

Sin respuesta

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

SI

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

El seguimiento facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la implementación de las medidas previstas a partir del análisis de los indicadores de seguimiento asociados a cada una. Una vez revisados estos indicadores se procederá a cumplimentar una «ficha de seguimiento» individualizada de cada medida, que contendrá:

- ? Grado de desarrollo de la medida
- ? Medición de los indicadores de seguimiento
- ? Incidencias detectadas en su implementación
- ? Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

Esta ficha será cumplimentada por las áreas de la empresa o personas responsables de la implementación de cada medida. En caso de ser una medida transversal a toda la empresa, se designará una persona responsable de recabar la información de forma conjunta.

Las fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad y se anexarán al I Plan de Igualdad 2023-2026 con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual en el que resumirá la información sobre el proceso de implementación de las medidas.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Sin respuesta

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats,

foros?

- 3. Formación Online

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

Sin respuesta

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 9. Anticipos, préstamos ?

- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.

- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Sin respuesta

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Sin respuesta

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? (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)

Si, plan de igualdad

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/pub/ayudaPorNif;jsessionid=FtuAlzjjKp635+yrJf3oHwIF.expinter63_2C

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?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

El seguimiento facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la implementación de las medidas previstas a partir del análisis de los indicadores de seguimiento asociados a cada una. Una vez revisados estos indicadores se procederá a cumplimentar una «ficha de seguimiento» individualizada de cada medida, que contendrá:

- ? Grado de desarrollo de la medida
- ? Medición de los indicadores de seguimiento
- ? Incidencias detectadas en su implementación
- ? Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

Esta ficha será cumplimentada por las áreas de la empresa o personas responsables de la implementación de cada medida. En caso de ser una medida transversal a toda la empresa, se designará una persona responsable de recabar la información de forma conjunta.

Las fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad y se anexarán al I Plan de Igualdad 2023-2026 con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual en el que resumirá la información sobre el proceso de implementación de las medidas.

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

SI

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

El objetivo final de Arapack, como dispositivo de empleo protegido, es lograr la incorporación a mercado ordinario del equipo humano con certificado de discapacidad. Para lograr el objetivo y sistematizar el trabajo orientado a este fin, cada miembro del equipo Arapack tiene diseñado un instrumento de inclusión, denominado PIP (Proyecto de Inclusión Personal) donde se recoge: su diagnóstico de inclusión a la entrada a la empresa, su itinerario definido por los objetivos que mejoren su empleabilidad, las tareas y las evaluaciones del proceso junto con las revaloraciones del diagnóstico inicial. Esta herramienta permite sistematizar y profesionalizar el proceso de acompañamiento y apoyo en la adquisición y desarrollo de competencias personales y sociales y habilidades laborales, que posibiliten a la persona un mejor acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Así el itinerario de inclusión sigue siendo nuestra principal herramienta de trabajo y queda establecido en todas las fases: desde el proceso de selección con aplicación de criterios que ayudan a determinar que candidaturas tienen posibilidades de incorporación a

mercado ordinario, el proceso de adaptación donde se diagnostican niveles de competencias y se perfilan los primeros objetivos, la fase de seguimiento donde se apoya la capacitación profesional a través de la medición y la mejora de competencias profesionales y, por último, la fase de incorporación a mercado ordinario.

8. ¿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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional,

capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Picarral y Fundación Integración y empleo son las dos fundaciones promotoras de Arapack y en su estructura contemplan grupos de voluntariado que trabajan en diferentes temas de acción social, potenciando que las diferencias no se conviertan en desigualdades. El grupo de trabajadores y trabajadoras de Arapack tienen opción de participar voluntariamente dentro de estos grupos.

Desde la propia empresa se participa habitualmente en acciones de solidaridad como pueden ser:

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

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

? Mentorías de proyectos sociales del IAF.

? Trabajos concretos a demanda de la Asociación de Vecinos Picarral.

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

Fundación Picarral

Fundación Integración

Kyabé Avanza

Obra de El Carmen

IAF

Asociación de Vecinos Picarral.

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

A demanda

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se informa a la plantilla trimestralmente de diferentes actividades socioculturales en la ciudad. y se anima a su participación.

Se participa en el Ciclo de Teatro Solidario organizado por la compañía de teatro aragonesa Che y Moche.

En la organización de eventos de la empresa se contrata a compañías aragonesas para su dinamización.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con toda la plantilla de la empresa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se informa trimestralmente.

La participación en el Ciclo de Teatro Solidario de teatro es anualmente.

Y en momentos concretos de celebración de la empresa.