

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARPA EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA, S.A.

CIF:A50051218

C/La Habana 25.-

50198 - La Muela

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Actualmente, 79 personas forma parte del equipo humano de ARPA.

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.

En el actual plan de Igualdad de la empresa, se establecen diferentes acciones y mejoras en varias áreas de intervención, entre ellas la conciliación familiar.

Entre estas acciones se encuentran:

1. Bolsa de horas para futuros padres, enfocada en aquellos empleados que serán futuros padres y a quienes se les permite contar con una bolsa de 10 horas que pueden distribuir según las necesidades particulares de cada uno. Como indicador, se encuentra el N° de empleados que recurren a la bolsa de horas cada año.
2. Incorporación tras una baja de maternidad, cuyo objetivo es que tras una baja de maternidad, se permita la incorporación de la madre de manera gradual durante la primera semana de reincorporación al puesto de trabajo, para que tanto la madre como el bebé no sufran tanto la separación inicial. Como indicador, se encuentra el número de bajas y reincorporaciones tras el parto.
3. Políticas de conciliación personalizadas, atendiendo a cada situación personal del empleado/a que la solicite.

En ARPA somos conscientes de que la gestión empresarial ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad. Por esta razón, ARPA trabaja en el II Plan de igualdad, consolidando la igualdad como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos. Somos conscientes del reto que planteábamos de forma voluntaria en nuestro primer Plan, y ahora afrontamos la implantación del segundo, como una mejora de nuestro sistema de gestión empresarial para que continúe impactando de forma positiva en

la estructura interna y en las relaciones de la organización.

Al igual que anteriormente, para hacer posible los compromisos asumidos, ARPA destinará los recursos económicos y humanos necesarios al II Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución, seguimiento y evaluación.

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

SI

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

Los sistemas de valoración se definen y están recogidos en el Plan de Igualdad.

Se realizan encuestas periódicas anónimas, donde la plantilla puede expresar su opinión sobre las medidas llevadas a cabo y mejoras que pueden realizarse. Asimismo, existen diferentes canales de comunicación donde todas las empleadas/os pueden hacer llegar sus consultas, comentarios y denuncias. Específicamente, existe un Canal de Comunicación responsable exclusivo que ampara a todo el equipo de ARPA, siendo una garantía de protección de sus derechos y que responde a las cuestiones, dudas e inquietudes, como ante la puesta en marcha de medidas que se establezcan. Otros de los canales de comunicación son el Canal de Comunicación Responsable del Código Ético de la empresa y el buzón de sugerencias, que recoge numerosas iniciativas planteadas por la plantilla.

Adicionalmente, de manera anual, el departamento de recursos humanos realiza entrevistas personales donde individualmente las personas que conforman ARPA pueden exponer sus motivaciones, sugerencias, dudas o mejoras.

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 propio sistema del Plan de Igualdad establece los criterios de evaluación y seguimiento. Además, a través del Comité de Igualdad se realizan periódicamente reuniones para evaluar el progreso del Plan y a través de los indicadores definidos en el documento, se arroja información sobre el avance en las materias establecidas.

Asimismo, las encuestas realizadas a la plantilla, permiten conocer el grado de satisfacción del equipo de ARPA respecto al Plan.

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://horariosen espana.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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

ARPA ha desarrollado otras medidas enfocadas en la conciliación, así se establece:

- Teletrabajo, en el caso que fuera necesario
- Horarios especiales para favorecer la conciliación familiar

¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Entre las medidas adicionales se encuentra la disponibilidad de utilización de vehículos de la empresa para acudir a reconocimientos médicos y otras cuestiones durante el horario laboral.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Otra medida de beneficio social es el bonus por matrimonio.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?

Como explicado en apartados anteriores, ARPA ha establecido entre sus medidas de conciliación la implantación de bolsa de horas para futuros padres, que permite a los padre contar con una bolsa de 10 horas para distribuir según las necesidades particulares de cada uno y la incorporación de la madre de forma gradual al puesto de trabajo.

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?

Si, plan de igualdad

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

El Plan de Igualdad de ARPA está públicamente disponible para la consulta de todas las personas interesadas en el siguiente enlace: <https://arpaemc.com/empresa/rsc/>.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

.ARPA cumple con la Ley General de Discapacidad RD 1/2013. Al ser de obligado cumplimiento para las empresas, la empresa cuenta con la cuota correspondiente de trabajadores en situación de discapacidad,

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Como expuesto con anterioridad, la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se

realiza desde varias vías.

En las reuniones del Comité de Igualdad, se realiza un estudio del avance del plan (si éste está cumpliendo con los objetivos establecidos, áreas de mejora a tener en cuenta, etc.)

A través de las entrevistas personales que se realizan anualmente a toda la plantilla y donde las personas que conforman ARPA pueden exponer sus motivaciones, sugerencias, dudas o mejoras.

O mediante encuestas periódicas anónimas, donde la plantilla puede expresar su opinión sobre las medidas llevadas a cabo y mejoras que pueden realizarse

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

EL compromiso de la empresa para con la sostenibilidad es patente en todos los niveles tanto dentro de la empresa como fuera de ella. La consecución de los ODS, se ha convertido en uno de los objetivos primordiales de ARPA. Trabajando transversalmente en diferentes aspectos de los mismos y estableciendo el desarrollo sostenible como un objetivo estratégico dentro de la empresa.

Además reafirmamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, incluyéndolos en nuestro quehacer diario.

Con la vista puesta en la consecución de la Agenda 2030, construir alianzas y aunar esfuerzos en pos de un futuro sostenible, es una de las prioridades de la empresa. Cumpliendo con el ODS 17, durante este año, ARPA ha apoyado diversas iniciativas a nivel Internacional, nacional y regional.

En este contexto, se promueven iniciativas específicas en alianza con organizaciones empresariales, asociaciones y coaliciones locales, nacionales e internacionales.

Como empresa ARPA participa en diferentes foros y organizaciones como la Fundación del Hidrógeno, FEMZ, COEPLAN, Club de Exportadores y CEPYME entre otras.

Cabe destacar que durante el año 2018 la CEO, Clara Arpa, fue nombrada miembro de la junta directiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas, desde 2019 forma parte del Comité Ejecutivo de la CEOE España y fue nombrada presidenta de la Red Española de Pacto Mundial en 2020.

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

- 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.
- 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.

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.

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.
- 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 definan 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.
- 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

ARPA impulsa al máximo las acciones de voluntariado y acción social dentro y fuera de la empresa.

Dentro de la empresa, se han realizado periodos de prácticas de personas con discapacidad o habilidades diferentes con la organización Plena Inclusión Zaragoza.

Además, cada año la plantilla de ARPA colabora con la donación de alimentos y la clasificación de lo recolectado con el Banco de Alimentos.

Continua desarrollando proyectos innovadores desde el "Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible" CIDS, con el fin de mejorar de las condiciones de vida de las personas en países o regiones en vías de desarrollo y colectivos en situación de vulnerabilidad.

Adquirir un compromiso con la sociedad local y su desarrollo es uno de los focos de atención de ARPA. Su implicación en la promoción del desarrollo local, es sustancial,

En este sentido, la empresa continua siendo la principal patrocinadora del equipo femenino de Zaragoza Club de Fútbol, fomentando el fútbol femenino.

Durante el pasado año, continuó la entrega de aguinaldo a la plantilla compuesto en su totalidad por productos aragoneses, para impulsar el consumo de productos de calidad y cercanía.

Además, ARPA participó en la plantación de 30 sabinas en el entorno natural Zaragoza, organizada por el Club La Sabina. Un acto con el que este prestigioso Club de Opinión de mujeres conmemoraba los 30 años de su fundación.

Asimismo, con el fin de crear una red local que abogue por la Agenda 2030, ARPA participó en numerosos foros e iniciativas junto con el Gobierno de Aragón e IAF para impulsar que diferentes empresas locales formen parte de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

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

Como especificado en el anterior apartado, las organizaciones con las que ARPA realiza voluntariado y acción social comprenden la Fundación CIDS, Cáritas, Banco de Alimentos, Ayuda en Acción, ATADES, Plena Inclusión Zaragoza y otras instituciones públicas y privadas.

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

Algunas de las acciones que ARPA desarrolla, responden a las necesidades que surgen en su entorno, por lo que no tienen una periodicidad estipulada.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Como PYME Aragonesa, no podemos dejar de interactuar con nuestro entorno e impulsar

el desarrollo de nuestra región.

En este sentido el 8 de marzo de 2019 , la empresa se convirtió en el patrocinador principal del equipo femenino de Zaragoza Club de Fútbol, patrocinio que se ha renovado para esta temporada, fomentando de esta manera el fútbol femenino.

Al recuperar la iniciativa de la entrega de un aguinaldo a la plantilla, se acordó que en su totalidad estuviera compuesto de productos aragoneses, fomentando el consumo de proximidad y los productores locales.

Asimismo y debido a la crisis sanitaria actual de COVID-19, el pasado año, ARPA suministró e instaló aulas prefabricadas en tres colegios de la provincia de Zaragoza (CPI Soledad Puértolas, CPI Puerto Venecia y CPI Val de la Atalaya) con el fin de que niñas y niños puedan asistir al curso lectivo con las medidas de sanitarias pertinentes que les protejan y creen un entorno seguro. Este año, el CPI Soledad Puértolas, ha contado con ARPA para instalar la ampliación de nuevas aulas prefabricadas para su escuela.

Con estas acciones, se demuestra que la Responsabilidad Corporativa de la empresa fomenta la difusión de la cultura en Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Como se señala con anterioridad, las acciones de ARPA implican a Instituciones privadas, organizaciones No Gubernamentales y de la sociedad civil y en general, cualquier persona afín a la organización.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Algunas de las acciones que ARPA desarrolla, responden a las necesidades que surgen en su entorno, por lo que no tienen una periodicidad estipulada. Sin embargo, en el caso del patrocinio del Real Zaragoza, su patrocinio ha ido renovándose anualmente.