

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARPA EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA, S.A.

CIF:A50051218

C/La Habana 25.-

50198 - La Muela

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A fecha 1 de septiembre de 2023 contamos con 69 personas que forman parte 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.

ARPA, es consciente de que su gestión empresarial ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello, asume su compromiso con la Igualdad. En nuestro II Plan de Igualdad, ARPA trata la igualdad como un principio estratégico de su política corporativa y de Recursos Humanos. Este documento, sucede al Primer Plan voluntario, afrontando la implantación del segundo como una mejora de sus sistema de gestión empresarial, impactando de forma positiva en la estructura interna y en las relaciones de la organización.

En el Plan de Igualdad ARPA, se incluyen las políticas de conciliación ya implantadas por la empresa y aquellas mejoras y acciones previstas por implantar para el periodo 2022-2025 en cuanto a corresponsabilidad en derechos de vida personal, familiar y laboral.

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

Se valora el grado de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación implantadas en ARPA mediante encuestas periódicas.

Este año, las encuestas se han realizado telemáticamente garantizando la confidencialidad

y animando a que la plantilla pueda expresarse en sus respuestas.

5. ¿Se realiza algún tipo de 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

Para cada área de acción recogida en el Plan de Igualdad, se realiza un seguimiento y una evaluación.

Concretamente, en el área de conciliación se busca como objetivo mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar. Con este fin, se establece por cada medida indicadores precisos con un seguimiento anual.

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.
- 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?

Además de las medidas descritas en el apartado anterior, ARPA incluye en su Plan de igualdad una bolsa de 10 horas a los futuros padres a distribuir según su criterio en: acompañamiento a ecografías, analíticas especiales, clases de preparación al parto, etc.

Por otra parte, también existe una bolsa de 10 horas para el acompañamiento en casos de problemas de salud en familiares de consanguinidad que justifiquen la necesidad de asistir a consultas médicas, realizándose independientemente de las 18 horas al año establecidas por convenio.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Como otras medidas de conciliación en materia de movilidad geográfica, ARPA ha implementado los complementos de viaje que tienen como finalidad compensar la movilidad geográfica en la ejecución de los trabajos en destino que exigen los clientes. Para estos casos, (entre otros cuantos beneficios) se pagarán, por ejemplo, las horas extras realizadas en fines de semana y festivos y además del complemento, se compensará con un día de vacaciones.

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.
- 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).
- 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?

Al margen de las medidas enunciadas, ARPA ha implementado medidas de retribución flexible como las ayudas a guarderías para aquellas madres/padres que quieran acogerse.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 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).
- 8. Otras medidas

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

En cuanto a la mejora de los permisos legales, ARPA mejora los siguientes permisos y

licencias:

1) Amplía el plazo que se indica por convenio por fallecimientos en primer y segundo grado de consanguinidad.

-Por fallecimiento de padres y hermanas/os, se modifican los 3 días naturales que marca el convenio a 3 días naturales con un mínimo de dos días laborales.

-Por el fallecimiento de cónyuge, hijos/as, se modifican los 5 días naturales que marca el convenio a que sean 5 días naturales con un mínimo de 4 días laborables.

-En aquellos casos en que se deba realizar un desplazamiento a una distancia de, al menos 50 kilómetros del domicilio de la persona afectada, se añadirán a los días que resulten de su mejora indicada en los puntos anteriores, 2 días más naturales.

2) Modifica en el caso de matrimonio por hijos/as, hermanos/as o padres, de 1 día natural a ser considerado como 1 día laboral como permiso retribuido.

3) Tras una baja de maternidad, se permite la incorporación de la madre de forma gradual durante la primera semana de reincorporación al puesto de trabajo, para que tanto madre como bebé no sufran tanto la separación inicial (a excepción de aquellos casos que soliciten reducción de jornada)

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/consultaPublicaEstatal>.

Con el número de localizador: 50100622172019

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.

Sí. ARPA realiza la evaluación del Plan de Igualdad y de las políticas implantadas en este ámbito a través de indicadores para cada medida. También evalúa la satisfacción de los empleados/as con las medidas mediante encuestas regulares.

El seguimiento se realiza de manera periódica. De hecho, el II Plan de igualdad es el resultado de la evaluación y seguimiento de las medidas que, finalmente, fueron sujetas a mejoras.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

El compromiso de la CEO, Clara Arpa en calidad de Presidenta de la Red Española del Pacto Mundial.

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.
- 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.
- 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 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Tanto dentro como fuera de la empresa, se impulsan las acciones de voluntariado y acción social.

Durante el año 2022, se reconoció a ARPA como patrocinador plata de la Alianza para la Vacunación Infantil. Una iniciativa de Gavi, the Vaccine Alliance y la Fundación "La Caixa" en colaboración de ISGlobal para la lucha contra la mortalidad infantil en los países más pobres del mundo.

Además, atendiendo a su compromiso con la sociedad local y su desarrollo, la empresa renueva su papel como principal patrocinadora del equipo femenino de Zaragoza Club de Fútbol, fomentando la mujer en el deporte.

Asimismo, en 2022 se ha participado en el calendario solidario junto con la fundación ATADES, misma participación para el año 2023.

Continúa la entrega de aguinaldo a la plantilla compuesto en su totalidad por productos aragoneses con el fin de impulsar el consumo de productos de calidad y cercanía.

Todos los años, la plantilla de ARPA colabora con la donación de alimentos y la clasificación de lo recolectado con la organización Banco de Alimentos.

Aparte de todo lo arriba citado, cabe destacar que ARPA ha participado en numerosos actos, foros e iniciativas en coalición con otras organizaciones para impulsar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

En febrero de 2023, ARPA participó como principal sponsor en la Carrera del Ebro, iniciativa de la Brigada Aragón que busca aportar fondos para acciones sociales en países en desarrollo.

En junio de 2023, ARPA patrocinó el evento "LGBT+@WORK" por la diversidad y la inclusión en el mundo laboral.

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

Como expuesto en el apartado anterior, ARPA ha realizado acciones de voluntariado y acción social con diversas organizaciones. Entre ellas se encuentran: Gavi, the Vaccine Alliance y Fundación "la Caixa", Banco de Alimentos, fundación CIDS, Zaragoza Club de Fútbol y otras instituciones públicas y privadas como la Brigada Aragón del Ejército de Tierra.

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

Algunas de las acciones que ARPA lleva a cabo, 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, ARPA impulsa la interacción con su entorno y potencia el desarrollo de la región, donde la cultura juega un papel muy relevante.

Este año, ha continuado suministrando e instalando aulas prefabricadas en colegios de la Comunidad Autónoma de Aragón, con el fin de que niñas y niños tengan acceso a la educación.

También, y como ya realizado en años anteriores, continua entregando un aguinaldo a la

plantilla compuesto en su totalidad por productos aragoneses, promoviendo el consumo de proximidad y los productores locales

En otro aspecto, en 2023 renueva otra temporada más el patrocinio del equipo femenino de Zaragoza Club de Fútbol fomentando el fútbol femenino.

Además, ha organizado y la plantilla ha participado en diversos eventos deportivos como la Carrera del Ebro o el II Torneo de Pádel Solidario CEOE Aragón-ATADES.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Como se señala con anterioridad, las acciones de ARPA se realizan en asociación con 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 realiza, responden a las necesidades que surgen en su entorno, por lo que no existe una periodicidad estipulada. Sin embargo, en el caso del patrocinio del Real Zaragoza, éste se renueva anualmente.