

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ARPA EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA**

CIF:A50051218

c/la Habana 25

50198 - La Muela

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto de 2024

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En agosto de 2024, ARPA cuenta con un total de 83 personas empleadas

### 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 Plan de Igualdad 2022-2025 así como la actualización de 2024, ARPA trata la igualdad como un principio estratégico de su política corporativa y de Recursos Humanos. Este documento, es la actualización del II Plan de Igualdad 2022 - 2025, afrontando la implantación del segundo como una mejora de su 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 anónimas periódicas. Este año, como el anterior, 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. ¿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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

ARPA no forma parte de ningún sistema de gestión reconocido en este ámbito como: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia y/o Sello AROHE

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 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,

forosâ?!  
- 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 â?!)

- 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 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. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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, gasolinaâ?!)

- 6. Seguros vinculados con la salud.

- 9. Anticipos, préstamos â?!  
- 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 la póliza colectiva de seguro médico y 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, 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)**

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.**

Con fecha 17/05/2024 se efectúa la inscripción. En el siguiente enlace puede consultarse el plan de igualdad vigente con expediente número 50/11/0030/2024 y localizador 50103192112024: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

**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 Plan de Igualdad 2024 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.

No hay medidas adicionales.

### 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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

SI

### 9. En caso afirmativo, información adicional.

Como empresa que forma parte de la red del Pacto Mundial, nos comprometemos con la iniciativa a:

- Los 10 principios de Pacto implantando criterios de sostenibilidad en base a ellos,
- Comunicar y publicar nuestros avances en sostenibilidad a través de un Informe de Progreso anualmente
- Realizar una contribución económica anual.

Todo ello se complementa con 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.
- 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.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto 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.

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.

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

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, ha participado junto ATADES en diferentes acciones (como el calendario solidario) así como en otras actividades y eventos.

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

Cada año, 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, del mismo modo que también lo hizo en 2024, iniciativa de la Brigada Aragón que busca aportar fondos para acciones sociales en países en desarrollo. En junio de 2023 y 2024, ARPA patrocinó el evento "LGBT+@WORK" por la diversidad y la inclusión en el mundo laboral.

En materia de salud, ARPA lideró el diseño, fabricación y montaje de dos centros Móviles de Atención Primaria y Soporte Nutricional del proyecto Guatemaltecos por la Nutrición

para la Fundación Castillo Córdova en Guatemala. Este centro, compuesto por diversas clínicas y unidades móviles, atiende las necesidades sanitarias de la población. Además, utiliza energías renovables para el autoconsumo y, como novedad, incorpora un sistema de sensorización que permite medir el consumo de la clínica, mejorando así su eficiencia energética, haciendo realidad la primera clínica móvil de tratamiento de desnutrición infantil autosostenible de Guatemala.

Además, este año ARPA fabricó para la Fundación Diego González Rivas la nueva Unidad Móvil quirúrgica con la que el doctor operará en Ghana y países con escasez de recursos médicos.

De igual manera, un hospital de campaña ha sido diseñado y fabricado para la Fundación del Convento Santa Clara cuyo destino final es Ucrania y atenderá a los afectados por la guerra en este país.

### **¿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: Banco de Alimentos, fundación CIDS, Zaragoza Club de Fútbol y otras instituciones públicas y privadas como la Brigada Aragón del Ejército de Tierra, ATADES...

### **¿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 mayoría por productos aragoneses, promoviendo el consumo de proximidad y los productores locales. En otro aspecto, en 2024 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 Torneo Solidario de la ONG Infancia Solidaria.

### **¿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.



## COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R\\_2QmD25bAa2CO8ud](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_2QmD25bAa2CO8ud)

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

### En caso afirmativo, información adicional

La plantilla de ARPA participó en varios eventos y foros sobre estos temas. Además, los empleados seleccionados recibieron formación, asistieron a seminarios y seminarios Web centrados en la no discriminación con respecto al empleo y la ocupación y las condiciones de trabajo. Todos los empleados recibieron cursos profesionales de seguridad y salud. Para el próximo periodo del RSA y RSA+, ARPA habrá formalizado su plan de formación enfocado en Sostenibilidad, ODS y Agenda 2030 para toda la plantilla.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la

función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

La participación de la plantilla en los temas relacionados con la sostenibilidad es muy relevante. Como novedad, en 2023 se ha creado el Comité de Sostenibilidad de la empresa, formado por trabajadoras/es de diversos departamentos y que establecen objetivos y miden el progreso en materia de sostenibilidad.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Sí, nuestra organización desarrolla un análisis detallado de los impactos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por ejemplo, hemos enfocado nuestros esfuerzos en el ODS 13: Acción por el Clima. Realizamos un análisis periódico de los aspectos que pueden influir positiva o negativamente en este objetivo, como nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y el consumo energético.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

A continuación se detallan acciones concretas que forman parte del Plan de Acción sobre los ODS 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,16 y 17 que sobre los que más impacto generamos:

ODS 1: estableciendo alianzas con Fundaciones internacionales para desarrollo de proyectos enfocados en la erradicación de la pobreza (Fundación Castillo Cordova en Guatemala)

ODS 2: programas de recogida de alimentos a lo largo del año con la colaboración de los empleados de ARPA. Las recogidas se donan al Banco de Alimentos

ODS 3: se promueve desde ARPA la salud a través del deporte y la buena alimentación, incluyendo desayunos saludables para todos los empleados.

ODS4: se facilita formación continua a los empleados de ARPA para mejorar su capacitación y el buen desempeño en sus trabajos. Ej. píldoras formativas en ODS

ODS 5: a través de la actualización del Plan de Igualdad en 2024, se garantiza la no discriminación de ningún tipo.

ODS 6: con los sistemas de bajo consumo y dispositivos de bajo flujo, logramos reducir el consumo de agua en ARPA. Fabricamos productos enfocados en este ámbito como por ejemplo Estaciones de Depuración de Aguas Residuales (EDAR) y Plantas de

Potabilización.

ODS 7: instalación y ampliación del panelado solar así como el desarrollo de nuevas tecnologías de Hidrógeno para garantizar el suministro energético sostenible y más eficiente.

ODS 8: mediante el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza se garantizan unas condiciones y salarios justos.

ODS9: ARPA destina grandes esfuerzos (económicos y humanos) a la investigación en nuevas tecnologías de Hidrógeno y de todo tipo para el desarrollo de nuevos sistemas de combustible más eficiente.

ODS 10: con la actualización del Plan de Igualdad en el año 2024, ARPA refuerza su compromiso con la igualdad y no discriminación de ningún tipo reduciendo las desigualdades.

ODS 11: desde ARPA se fomenta el uso de vehículos compartidos para llegar al trabajo y pone a disposición de la plantilla un autobús para que lo utilicen los empleados en sus desplazamientos.

ODS 12: en el trato con nuestros proveedores, desde ARPA solicitamos que estén en posesión de la ISO 14001 para garantizar su compromiso con la Sostenibilidad.

ODS 13: a las ya mencionadas placas solares, incluimos carretillas de H2 en nuestra fábrica así como un coche de Hidrógeno para los desplazamientos institucionales.

ODS 16: promover la transparencia en todas las operaciones empresariales, incluyendo auditorías regulares y la publicación de informes de sostenibilidad.

ODS 17: Establecer alianzas con otras empresas, gobiernos y ONG para desarrollar proyectos conjuntos que promuevan los ODS. También participamos en redes y foros para compartir buenas prácticas.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

En ARPA, comunicamos a los empleados sobre las acciones y proyectos relacionados con los ODS a través de diversos canales, como correos electrónicos, News mensuales informativas, reuniones periódicas y tableros de anuncios. Además, se anima a los empleados a participar en estas iniciativas, ya sea de forma voluntaria en proyectos específicos, aportación de ideas para mejorar las prácticas sostenibles o la participación en programas de formación y sensibilización.