RSA PLUS 2023 - 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?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

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?

SI

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?

SI

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. ¿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).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 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?

* 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 victimas de violencia de genero, 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?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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?

Estas medidas tienen triple vertiente, en cuanto a conciliación, movilidad geográfica y apoyo a mujeres victimas de violencia de genero.
* 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 victimas de violencia de genero, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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 ?
- 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?

N/A

¿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).
- 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?

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? (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
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?

SI

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?

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.

N/A

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.

Disponemos de los distintivos:
DISTINTIVO ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
ENTIDAD COLABORADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL GOBIERNO DE ARAGÓN
RECONOCIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOJENCIA DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE LA RIOJA

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.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.

- 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.
- 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?

En el año 2022 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?

Boletín cultura Aragonesa.-
Se realizo un boletín en la semana del Pilar de un fragmento de un autor aragonés ganador I Premio de Relatos Hermano Bécquer. DPZ.

De su libro:
Por tierras de la provincia.
Relatos de viaje por la provincia de Zaragoza: montañas azules, el conejo, el jinete y el delfín bajo la luna, un viaje al Medievo.
David Remacha Estella (2007)

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con los empleados/as.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente