



INFORME DE PROGRESO 2019

Equipos Móviles de
Campaña ARPA S.A.U.



Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Proveedores

Empleados

Comunidad/Sociedad

Civil

Medioambiente

Administración

Socios/Accionistas



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO

CARTA DE LA CONSEJERA DELEGADA CLARA ARPA



2020 se presenta como un año lleno de desafíos que afrontar. A los retos sociales, geopolíticos y económicos comunes en un mundo cada vez más globalizado e interdependiente, se suma la emergencia medioambiental, generando desconcierto e incertidumbre sobre el futuro de nuestro planeta.

Con la vista puesta en el horizonte 2030, hoy más que nunca, trabajar en pos de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** es vital y prioritario. De ello depende el devenir de nuestra generación y el de las generaciones futuras. Es por ello, que no podemos echar la vista a un lado y debemos actuar ya si queremos

paliar las consecuencias de lo que adviene. Por ello, ARPA, ha renovado su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, convencidos de que como agentes de cambio tenemos la responsabilidad de cumplir con los Diez Principios que promulga y transformar positivamente la realidad que nos rodea.

A pesar de estos retos que se nos plantean, entendemos esta coyuntura como una oportunidad para encauzar nuestro compromiso como empresa, es por ello que durante este año ARPA ha apostado por proyectos y acciones firmes que den respuesta a estos desafíos. En consecuencia, hemos desarrollado una nueva línea de negocio, **ARPA CHANGE**, cuya misión es la de liderar el cambio hacia un mundo cada vez más sostenible. Para ello, desarrollamos soluciones basadas en la generación de energía solar, potabilización de agua y gestión de residuos, contribuyendo así a los ODS. **ARPA CHANGE** es una apuesta por la transición hacia la sostenibilidad a través de soluciones innovadoras.

En ARPA creemos firmemente que es hora de plantearse realmente que hay que producir de una manera diferente, consumir de una manera diferente y gobernarse de una manera diferente. Tanto en la Estrategia actual 2015-2020 como en los objetivos de futuro, se encuentra el reto de desarrollar la empresa de una forma totalmente sostenible, teniendo unos procesos productivos cada vez más limpios y generando un impacto positivo cada vez mayor en la sociedad y el medioambiente.

Con este propósito, este año, suscribimos diferentes iniciativas como "**Business Ambition for 1.5°C**" del Pacto Mundial de Naciones Unidas, comprometiéndonos a trabajar para establecer nuevos objetivos de reducción de emisiones y con ello, limitar los impactos negativos del cambio climático. Nuestra asistencia en septiembre de 2019, a la Cumbre de líderes de Naciones Unidas en Nueva York sobre el Cambio Climático, fue una excelente oportunidad para impulsar la voluntad política, económica y social para este fin. Aparte de esta gran iniciativa, nos adherimos al **compromiso empresarial para la Transición Justa** -impulsando un modelo económico bajo en emisiones, que articule políticas que velen por empleos verdes decentes- y hemos colaborado junto al Gobierno de Aragón y el IAF en la presentación del acuerdo **Las Empresas de Aragón y los ODS: Global Goals, Local Business**. Además, Este año, ARPA no solo ha renovado el **sello RSA** que concede el Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón sino que, gracias a nuestros avances, ha obtenido el **sello RSA+ 2020** que distingue a aquellas compañías que han dado un paso más, profundizando en aspectos clave como la Igualdad, la Conciliación, la Cultura Aragonesa o el Voluntariado y Acción Social.

Dentro del ámbito de actuación de nuestra Fundación, el **Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible (CIDS)**, continúa desarrollando proyectos innovadores relacionados con los objetivos de agua limpia y saneamiento, agricultura sostenible, energía asequible y no contaminante, ciudades y comunidades sostenibles en alianza con otras organizaciones y sociedad civil. Además, hemos multiplicado nuestros esfuerzos en la divulgación de la Agenda 2030, tanto en nuestro equipo humano como en nuestros Grupos de Interés, y desarrollamos Planes específicos que contribuyen a la consecución de los ODS.

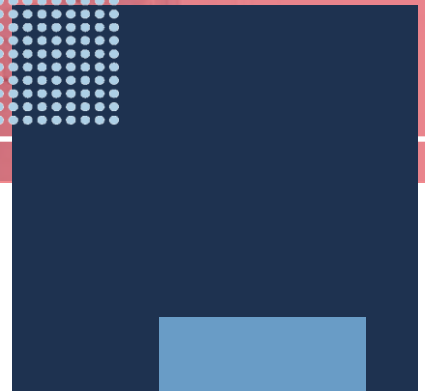
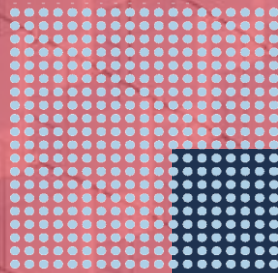
Somos conscientes que estos Objetivos solo pueden lograrse con el compromiso decidido a favor de alianzas públicas, privadas y sociales. Siendo una PYME, como Agente de cambio, tenemos la responsabilidad enfrentar todos estos desafíos ¡EL MOMENTO PARA ACTUAR ES AHORA!

Clara Arpa Azofra

Consejera Delegada
Equipos Móviles de Campaña, ARPA, S.A.U.



PERFIL DE LA ENTIDAD



ARPA

A

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA

PERFIL DE LA EMPRESA

ARPA E.M.C



Foto de las instalaciones de ARPA en la Muela, Zaragoza.

VISIÓN

El equipo de ARPA comparte la **visión** de liderar la búsqueda y el desarrollo de soluciones para mejorar la vida de las personas. Desde 1968 continuamos en la búsqueda de la excelencia a través de la innovación.

MISIÓN

Nuestra **misión** es diseñar y fabricar soluciones sostenibles que cambien, o al menos mejoren, la vida de aquellos que las utilizan en cualquier parte del mundo. Soluciones integrales, innovadoras y de rápido despliegue para dar soporte a cualquier actividad de cualquier operador en cualquier lugar. Vamos donde nadie lo hace.

VALORES

El equipo de personas que conforma la empresa comparte los **valores** del compromiso, la innovación, la excelencia, la fiabilidad y la versatilidad.

En Arpa se trabaja para conseguir el máximo beneficio social y empresarial desde la responsabilidad y apostando por la calidad y la satisfacción de nuestros principales grupos de interés: empleados, clientes, accionistas, proveedores, usuarios y sociedad en general.

Se busca proporcionar soluciones de valor que superen las expectativas de los clientes, a través de nuestras competencias, las nuevas tecnologías y la calidad en todos los procesos, para garantizar una cadena de suministro sostenible, comprometida con el producto final y con el medioambiente.

LA HISTORIA DE NUESTRA EMPRESA

Equipos Móviles de Campaña ARPA, S.A.U es una empresa familiar con más de 50 años de historia. Fundada por Don Antonio Arpa Romero en 1968 con la clara vocación de mejorar las condiciones de alimentación de las Fuerzas Armadas españolas en sus despliegues de campaña.

D. Antonio Arpa Romero (1928-2006) Fundador de la Compañía.



Tras diseñar una cocina móvil a gas para ser transportada sobre mulas para la Brigada de Montaña del Ejército Español, desarrolló y patentó un quemador poli-combustible que, siendo capaz de funcionar con cualquier tipo de carburante y en cualquier condición climatológica, revolucionó la forma de cocinar fabricando la primera cocina móvil de campaña sobre remolque, capaz de cocinar para 500 soldados. A día de hoy más de 4.000 unidades están operativas en ejércitos y otras organizaciones de más de 45 países.



Montaje cocinas ARPA. Instalaciones antiguas en Cuarte de Huerva

En el mismo año de la fundación de ARPA, 1968, se realiza una primera exportación a Cuba, y en los cinco años posteriores la compañía envía 150 cocinas móviles a Venezuela y 100 a Chile. Así, se introduce desde el principio en los mercados internacionales, demostrando vocación exportadora. Esto le supone recibir el 1979 un premio a la exportación, lo cual sucederá nuevamente en el 82 y en el 83.

ARPA EN EL NUEVO MILENIO

Antes del año 2000, ARPA ya había suministrado su primer Campamento de Refugiados para 1000 personas a La Protección Civil Española, su primer Hospital de Campaña en Mozambique o más de 300 plantas potabilizadoras a la República Argentina.

Con la llegada del Nuevo Milenio, la actividad exportadora de la empresa había evolucionó sobremanera. En este contexto de expansión, tuvo lugar la primera venta de sistemas integrados de alimentación en contenedor para los Marines del ejército estadounidense y la inauguración de las nuevas instalaciones de la empresa en La Muela, lugar de su actual emplazamiento. Estas instalaciones contaban, por aquel entonces, con más de 26.000 metros cuadrados.



El cambio supuso una sustancial mejora para controlar la calidad de todos los productos según la normas de calidad ISO 9001 y posteriormente 14000, para diseñar áreas independientes para los diferentes procesos productivos así como para flexibilizar la producción en función de los criterios específicos de los clientes, aportando soluciones técnicas de vanguardia.



ARPA fue desarrollando una amplia gama de equipamiento logístico de campaña para satisfacer distintas necesidades y sobre distintos tipos de soportes, remolques, tráilers, contenedores logísticos, unidades móviles, plataformas aéreas, tiendas de campaña, hangares, etc.

EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN

Los productos se diversificaron en una variedad de áreas: equipos de mando y control, alimentación, alojamiento, higiene, sanidad, suministro de agua y energía...

Dicha diversidad le permitió abrirse a nuevos mercados y clientes, especialmente en el área de la salud en campaña o móvil. Las soluciones que provee ARPA se focalizan tanto para ayuda humanitaria, conflictos armados, misiones de paz, emergencias por catástrofes naturales, descongestión de redes sanitarias preexistentes, desarrollo socio sanitario de regiones desfavorecidas, eventos temporales con elevada asistencia o atención a poblaciones con acceso limitado a servicios asistenciales.

Durante los últimos años, la empresa ha aumentado su presencia globalmente.

En 2015 ARPA obtiene su proyecto más ambicioso hasta la fecha, un contrato para el suministro de hospitales de Campaña en Arabia Saudí.

Tras este contrato, múltiples proyectos de gran calibre se han llevado a cabo en el continente africano, latinoamericano, asiático y europeo para organizaciones internacionales y nacionales, organizaciones no gubernamentales y clientes privados.

ARPA constata su extensa experiencia en el diseño, desarrollo, fabricación, despliegue y mantenimiento de soluciones logísticas proporcionando soluciones integrales proyectos **llave en mano** para áreas de defensa, infraestructura, interior, vivienda, salud, telecomunicaciones, educación, etc . En la actualidad, despliega sus capacidades en los siguientes sectores:



ENERGÍA

Eficiente, sostenible, renovable e innovadora. Campamentos verdes, reduciendo la dependencia de suministro de combustible y con ello las necesidades logísticas.

WASH

Desde la generación de **agua** hasta el tratamiento de agua residual. Sistemas modulares, escalables, adecuados al tamaño del despliegue.

VIVIENDA

Soluciones en **tienda, contenedor y construcción modular.** Despliegues de alojamiento para corta y larga estancia.

RESIDUOS

Las soluciones de gestión cubren todas las necesidades, velando por el cuidado y sostenibilidad del medioambiente, tanto para **residuos sólidos como líquidos.**

LOGÍSTICA

Especialmente para misiones militares, desde **soluciones de repostaje hasta hangares.**

ALIMENTACIÓN

Sistemas integrales, desde la cadena de frío hasta el cocinado. Las soluciones garantizan el correcto transporte, almacenamiento en frío así como la preparación de comida, pan o la prestación

SALUD

Hospitales de campaña de rápido despliegue, entregados llave en mano en cualquier tipo de plataforma: **contenedor, plataforma aérea, unidades móviles, etc.**

TECHCOM

División que aúna las últimas novedades e innovaciones para introducirlas en productos consolidados o desarrollando nuevos productos. Equipamiento robusto para generar y mantener la infor-

Los nuevos tiempos conllevan nuevos cambios y nuevos retos, por ello ARPA no ha dudado liderar la vanguardia, apostando por la innovación y el desarrollo. Es por ello, que surgen dos nuevas líneas de negocio ARPA DC y ARPA CHANGE.



Especializada en el diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de Centros de Proceso de Datos y soluciones de Comunicaciones Prefabricadas Modulares equipados con la última tecnología, que permite una instalación rápida y en cualquier terreno, garantizando un despliegue rápido y seguro. .

ARPA DC diseña y fabrica Data Centers Modulares bajo sus propias premisas o requerimientos del cliente, siendo únicos en el mundo en modularidad ya que integra desde la capa de ingeniería hasta la fabricación integral de la solución.



Nueva unidad negocio cuya misión es la de liderar el cambio hacia un mundo cada vez más sostenible. Para ello, ha desarrollado soluciones basadas en la generación de energía solar, potabilización de agua y gestión de residuos que facilitarán el cumplimiento de los principales ODS marcados por la ONU para 2030.

Su misión es guiar a las organizaciones en su transición hacia la sostenibilidad, aportando soluciones innovadoras. La empresa cuenta con la tecnología solar híbrida más rentable del mundo, los sistemas más innovadores de tratamiento y potabilización de agua y la más eficiente gestión de residuos.

EL COMPROMISO DE ARPA Y LA AGENDA 2030

El reciente nombramiento de nuestra CEO, Clara Arpa, como miembro de la Junta Directiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas, no ha hecho si no reafirmar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Arpa cree en la sostenibilidad. Tanto en la estrategia actual 2015-2020 como en los objetivos de futuro, se encuentra el reto de desarrollar la empresa cada vez más y en mejora continua, de una forma totalmente sostenible, teniendo unos procesos productivos cada vez más limpios y generando un impacto positivo cada vez mayor en la sociedad y en el medioambiente. En Septiembre de 2019, nos hemos adherido a la Inicitaiva de Naciones Unidas « Our Only Future », una iniciativa que busca reducir en al menos 1.5°C las emisiones de carbono a la atmósfera para limitar los peores impactos del cambio climático. Además participamos de campañas de divulgación de los ODS y la Agenda 2030, como la campaña #AliadosdelosODS del Pacto Mundial y ODSéate del Gobierno de España entre otras. Como motor de cambio, buscamos la consecución de los ODS.

Además, cumpliendo con el compromiso adquirido, en 2018 se constituyó la Fundación del Grupo ARPA, El Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible, CIDS.

« Si no es sostenible, no es Desarrollo »



Bajo esta premisa, la Fundación se centra en buscar propuesta innovadoras que permitan mejorar las condiciones de vida de personas en países o regiones poco desarrolladas o de colectivos en situación de vulnerabilidad, promoviendo también el desarrollo sostenible en estos entornos.

Dada la vinculación de ARPA con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, dichos proyectos están directamente vinculados y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sotenible de al Agenda 2030 de Naciones Unidas.

« En ARPA llegamos donde otros no llegan y ahora, más que nunca, lo haremos alcanzando el Desarrollo Sostenible »

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Equipos Móviles de Campaña ARPA, S.A.U.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Políg. Centrovía. C/ La Habana 25, C.P. 50198 La Muela, Zaragoza ESPAÑA

Localidad

La Muela. C.P. 50198

Provincia

Zaragoza

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

www.arpaemc.com

Número total de empleados

78

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Industria, Conglomerados y otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA ARPA (ARPA EMC) se ha especializado a lo largo de los años en el diseño, desarrollo, ingeniería y producción de Soluciones Logísticas en las áreas de defensa, civil, salud, emergencias y catástrofes.

Las soluciones desarrolladas por ARPA EMC dan respuesta a todas las principales necesidades, especialmente para aquellos colectivos desplazados por cualquier tipo de contingencias que inhabiliten el acceso a agua y saneamiento, servicios de alimentación, alojamiento, energía, infraestructuras, transporte, almacenamiento, mantenimiento, etc.

ARPA EMC cuenta con un Departamento de I+D+I dedicado a mantener todos los productos actualizados y adaptados a las nuevas filosofías y necesidades para cualquier tipo de despliegues, teniendo como premisa el diseño de soluciones y productos para las futuras necesidades de nuestros clientes y usuarios.

Además, a través de su División de Tech-Comm, ARPA DC, se desarrollan las más avanzadas infraestructuras de despliegue rápido del mercado: Centros de Datos, Centros de Operaciones de Red, Centros de Telecomunicaciones y Sistemas de Comunicación Satelital.

Durante el presente año y siendo conscientes de los desafíos que a nivel global nos enfrentamos en materia de cambio climático, ARPA EMC ha desarrollado una nueva línea de negocio centrada en las Energías Renovables, así es como ARPA CHANGE se ha establecido como una de las grandes apuestas de la empresa para el desarrollo sostenible.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Argelia, Lituania, Arabia Saudí, Brasil, Portugal, Colombia, Filipinas, Bangladés, Níger, Malí, Senegal, Perú, Mozambique, Mauritania, Francia, Italia, Cuba, Kenia, Singapur, Chile, etc.

INFORME DE PROGRESO 2019

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

En ARPA EMC, los procesos de decisión recaen en el gobierno de la organización, formado por un Consejo de Administración y dirigido por su Consejera Delegada.

La apuesta de su CEO por la RSE es patente en todos los niveles de la entidad. Ya en el Plan estratégico 2015-2020 se plasma clara y concisamente el propósito de enfocar la actividad de la empresa hacia la sostenibilidad.

Otro de los hitos importantes que demuestra el compromiso de la organización con la sostenibilidad y los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, es el nombramiento de la Consejera Delegada, Clara Arpa, como miembro de la Junta Directiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas, representando a la Industria y Pequeña y Mediana Empresa.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Proveedores, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Administración, Socios/accionistas

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los criterios para seleccionar los Grupos de Interés varían en función de su impacto o influencia - directa o indirecta-sobre la actividad de la

empresa. Debido a su potencial efecto sobre la capacidad de la entidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, la organización ha determinado las partes interesadas, que son pertinentes al sistema de gestión conforme a la ISO 9001:2015, a la ISO14001:2015 y a PECAL 2110. Identificar todos los grupos de interés es un proceso abierto, ya que se realiza en un medio cambiante como es el entorno y los objetivos ambientales, es por ello que los Grupos de Interés se consideran según el estado y el contexto de la empresa.

[Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés](#)

Durante el 2018 y 2019, la empresa se ha esmerado en divulgar su informe de progreso tanto a nivel interno - a través de charlas, encuestas dirigidas a las empleadas/os- como a nivel externo (fuera de la organización), publicando en la página web del Pacto Mundial y de la propia empresa el informe para que pueda ser consultado por aquellas personas interesadas en el mismo. Pueden visitarlo en la siguiente dirección: <http://www.arpaemc.com/rsc.html>

Asimismo, desde 2017 la organización cuenta con el sello RSA otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento que sirve de plataforma para dar a conocer los reportes en esta materia.

Este año, ARPA no solo ha renovado el sello RSA que concede el Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón sino que, gracias a nuestros avances, ha obtenido el sello RSA+ 2020 que distingue a aquellas compañías que han dado un paso más, profundizando en aspectos clave como la Igualdad, la Conciliación, la Cultura Aragonesa o el Voluntariado y Acción Social

En 2019, reiteramos nuestro firme compromiso con los 10 Principio del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

A pesar de la gran capacidad exportadora de la entidad, ARPA EMC centraliza su producción en Zaragoza, España. Es por ello que, este Informe de Progreso reporta información sobre la actividad de la empresa en España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Gracias a la participación y feedback de los Grupos de Interés y las evaluaciones realizadas por la organización, se identifican las cuestiones y problemas clave. Los aspectos materiales específicos se desarrollan de manera autónoma.

[Descargar elemento adjunto](#)

Entre ellos se encuentran, el Plan de Formación e Igualdad, el Código de Conducta y el Canal de Comunicación Responsable, entre otros, que serán expuestos en el presente informe de progreso.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



8

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

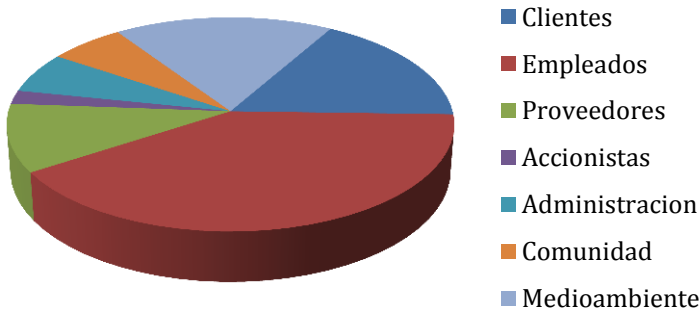
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Fomento de la calidad en la entidad



En la calidad de nuestros productos reside la seña de identidad de nuestra empresa. ARPA EMC desarrolla políticas y procedimientos de calidad inherentes a la filosofía de la organización.

Esta calidad es connatural a todas nuestras actividades, desde el diseño de los productos hasta la fabricación y el servicio post-venta de nuestros equipos una vez suministrados.

ARPA EMC cuenta con un departamento exclusivamente especializado en la gestión de la calidad a todos los niveles y para todos los procesos, realizando la evaluación a través de auditorías.

Tratamos de alcanzar la excelencia empresarial implementando otras herramientas como la mejora continua además de contar con las certificaciones de las normas ISO: 9001: 2015, ISO 14001: 2015, PECAL 2110.

Normativa Vigente - Política

Arpa cumple con la legislación vigente. Cumpliendo con los requisitos normativos y técnicos para cada uno de nuestros proyectos, incluyendo la entrega de documentación acreditativa en cada suministro.

Como novedad, en el ciclo 2018-2019 se ha desarrollado un programa de mejora continua para todos los procesos que tienen lugar en la empresa. Esta apuesta se ha visto traducida en una mejora de la calidad en todos los niveles de la empresa, ayudando a gestionar los procedimientos llevados a cabo, incluyendo el de asistencia al cliente.

Código Ético/De Conducta

En Junio de 2019 el Código de Conducta de ARPA fue presentado. Este Código recoge los principios éticos y de integridad que rigen el funcionamiento de la empresa tanto a nivel interno entre la plantilla, como a nivel externo con todos los grupos de interés.

Se trata de un Código que está en consonancia con el mundo en el que nos movemos y trabajamos. Somos firmantes del Pacto Mundial y, por tanto, conocedores y seguidores de los 10 Principios no por adhesión sino por convicción.

Este Código se erige, no como un modo nuevo de actuar, si no como la manera lícita y ética de nuestro hacer y en definitiva, nuestro modo de ver la empresa que aunque ahora recogemos en un documento, venimos poniendo en práctica desde nuestros primeros pasos.

Política RSE - Política

En Arpa creemos en la sostenibilidad. Tanto en la estrategia actual 2015-2020 como en los objetivos de futuro, se encuentra el reto de aumentar el desarrollo y la mejora continua de la empresa de una manera totalmente sostenible, teniendo unos procesos productivos más limpios y generando un impacto positivo cada vez mayor en la sociedad y en el medio ambiente.

El Plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social es un documento "vivo", consolidado y en constante revisión.

En este marco, la empresa manifiesta su Responsabilidad respondiendo por las actividades que ejerce y su impacto en la sociedad y el medio ambiente ante los grupos de interés.

A tal fin, se establecen objetivos con indicadores específicos: En dos años se ha potenciado la formación específica a la plantilla en diferentes áreas como la sostenibilidad ambiental, igualdad,

INFORME DE PROGRESO 2019

ODS, etc. Además, se han producido diferentes adhesiones a iniciativas locales, regionales e internacionales alineadas con los objetivos de sostenibilidad establecidos y se ha llevado a cabo la presentación de Informes de Progreso y Memorias de Sostenibilidad.

Política de Calidad y Medioambiente - Política

Arpa cuenta con una política de Calidad y Medio Ambiente alineada con la estrategia de la empresa.

La divulgación de este documento es primordial para la correcta implantación de la Política de Calidad y Medio ambiente en todos los niveles, Mediante un sistema de gestión auditado externamente y actualmente con los certificados en vigor de calidad y Medio Ambiente, la empresa se compromete a :

- Garantizar, de forma continuada, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de otros requisitos voluntarios que la organización suscriba.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema y hacer que además de eficaz, sea económico.
- Satisfacer a nuestros clientes aportando las soluciones más adecuadas a sus necesidades.
- Establecer medidas de prevención contra la contaminación dentro de lo tecnológica y económicamente posible.
- Hacer un uso sostenible de los recursos, mitigación y adaptación del cambio climático, además de a proteger la biodiversidad y los ecosistemas: ARPA se compromete a reducir las emisiones, los efluentes y los desechos a niveles establecidos internamente.
- Promover una gestión participativa, ética, solidaria, dinámica, sostenible, eficaz y eficiente adaptándonos continuamente al cambio

- Impulsar las acciones de mejora necesarias para la obtención de los objetivos y metas que establecemos así como mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión.
- La calidad exige la colaboración y contribución de todos los participantes y a todos los niveles y para ello la información, comunicación y formación son indispensables.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

En ARPA EMC, nos aseguramos que nuestros productos y servicios cumplan con los requisitos exigidos por nuestros clientes, para ello, hemos implantado un sistema de gestión basado en procesos y de acuerdo a la nueva versión de la normativa vigente, como la ISO 9001:2015.

Con ello, reforzamos la satisfacción del cliente y buscamos mejorar continuamente nuestra eficacia.

Certificación ISO 9001:2008 - Acción / Proyecto

El sistema de calidad de ARPA EMC está amparado por la normativa legal y los certificados pertinentes.

Es nuestro compromiso mantener un sistema actualizado y por ello, durante el año 2020 se renovará la actual certificación que poseemos ISO 9001:2015.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Como empresa, consideramos de suma importancia que tanto los propios empleados como aquellos agentes externos a la empresa tengan información actualizada sobre los avances realizados en materia de calidad.

Por esta razón, este año se ha atendido especialmente a la sensibilización interna a través de cursos de calidad a la plantilla, carteles informativos, circulares o comunicaciones sobre

INFORME DE PROGRESO 2019

los cambios respecto a las normas ISO.

En cuanto a la comunicación externa, ARPA presenta tanto en sus ofertas y catálogos como en sus plataformas digitales los sellos de calidad que le han otorgado y la normativa vigente que cumple.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

ARPA EMC busca la excelencia en su servicio de atención al cliente, basado en una comunicación fluida y cercana con el cliente así como una atención personalizada y enfocada en la consecución de sus necesidades.

Todos los departamentos están determinados a perseguir este objetivo, especialmente el departamento comercial y SAT.

La presencia de ARPA en ferias, exposiciones y fórums, permite tener contacto directo con clientes potenciales. Esto ayuda a aumentar la posibilidad de mostrar nuestros productos y conocer de primera mano las necesidades de nuestros clientes.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Proporcionar las herramientas necesarias para los procedimientos de calidad es otro de los puntos clave para realizar un seguimiento adecuado de nuestros avances. En este sentido, se comprueban los resultados mediante un sistema de auditorías que se realizan de manera anual.

Tanto la auditoría externa como la interna son realizadas por la entidad Bureau Veritas, quien asegura el cumplimiento de las normas y reglamentos en materia de calidad, salud y seguridad, protección medioambiental y responsabilidad social.

Cabe destacar que ARPA también dispone de personal formado para realizar las auditorías internas y de otros departamentos.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Las encuestas se consideran de suma importancia tanto para conocer los intereses y expectativas de los clientes como de otras partes interesadas de la compañía.

En el marco de nuestro proceso de mejora continua y para perfeccionar al máximo nuestro servicio, se ha establecido por cada proyecto realizado el envío de encuestas de satisfacción a todos los clientes de la organización tras la ejecución cada proyecto.

Se trata de una herramienta que nos ayuda a conocer de primera mano la opinión de nuestros clientes, evaluar los resultados, conocer posibles mejoras y rescatar las buenas prácticas realizadas.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

Como constatado en los apartados anteriores, los clientes son un pilar indispensable en el quehacer de ARPA considerando imprescindible establecer lazos fuertes con ellos.

En este sentido, el departamento comercial se encarga diariamente de contactar ellos, incentivando tanto las visitas a casa de cliente como las visitas a la fábrica de ARPA en Zaragoza, fomentando la comunicación bi-direccional para establecer una relación fuerte y duradera.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

ARPA EMC realiza un análisis pormenorizado de las incidencias, diferenciando entre otros aspectos, las incidencias internas de aquellas derivadas de la actuación de los proveedores y/o factores externos.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Tal y como se expone en los apartados arriba mencionados, las encuestas de satisfacción forman parte del procedimiento de calidad.

INFORME DE PROGRESO 2019

Estas encuestas, son enviadas por correo electrónico una vez ejecutado el proyecto. Sus resultados, arrojan una información de valor para la empresa quien, a través de ellas incorpora las lecciones aprendidas y buenas prácticas para futuros proyectos.

Dentro del canal de comunicación bi-direccional entre cliente y ARPA, se activa el procedimiento a la finalización de cada proyecto de envío de encuestas con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de cada cliente.

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Como método de seguimiento y mejora de la calidad en nuestros servicios y productos, ARPA EMC cuenta con un indicador donde se registran el número de reclamaciones recibidas y resueltas.

Se trata de un indicador que maneja, sobretodo, el departamento de SAT.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo de ARPA EMC es la excelencia empresarial, fidelizando y fomentando una relación sólida y de confianza con sus clientes y atendiendo a sus necesidades.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



ARPA EMC persigue la excelencia empresarial enfocada a presentar servicios y productos eficientes y de gran calidad a todos los niveles.

El modelo se basa en la escucha de las necesidades de nuestros clientes, estableciendo canales sólidos de comunicación que les proporcionen las soluciones más adaptadas, adecuándonos así a sus

expectativas.

La empresa desarrolla productos responsables que son acordes a las normas de salud, medio ambiente, seguridad pertinentes.

La calidad también está determinada por nuestros servicios post-venta y de atención al cliente que gestionan cualquier incidencia que pueda surgir.

Dentro del modelo comercial, el sistema incorpora las encuestas de satisfacción a la finalización de cada proyecto. Los resultados se estudian y analizan con el objetivo de mejora continua.

Además existe un registro vivo de lecciones aprendidas que se incorporan a cada nuevo proyecto. Estos indicadores nos ayudan a incorporar las sugerencias y opiniones de los clientes a futuro y cumplir con los ODS 9 y 17.

Política de Calidad y Medioambiente - Política

Arpa cuenta con una política de Calidad y Medio Ambiente alineada con la estrategia de la empresa. La divulgación de este documento es primordial para la correcta implantación de la Política de Calidad y Medio ambiente en todos los niveles.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Para la empresa ARPA, la calidad conforma un pilar fundamental y así se ha de transmitir a los clientes. En la empresa se impulsan los servicios de gran calidad y eficientes a todos los clientes.

Desde el primer contacto con los clientes y la identificación de sus necesidades y expectativas, se establece un canal de comunicación sólido, que fomenta el diálogo entre las dos partes.

Con la finalización del proyecto, el cliente dispone

INFORME DE PROGRESO 2019

de un servicio de mantenimiento y SAT en el caso que precise asistencia.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Las comunicaciones con el cliente son una prioridad para ARPA EMC. Nuestra comunicación es sencilla, precisa, rápida y personalizada.

Tanto a nivel interno como externo, se han configurados varios canales de comunicación - directos e indirectos- que permiten el flujo de información tanto con el equipo humano de ARPA como con los grupos de Interés.

Comprometidos con la mejora de la comunicación interna y externa, ARPA ha instaurado en 2019 el Canal de Comunicación Responsable. El canal se contempla como un vehículo de comunicación bidireccional cuyo objetivo es atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los profesionales de la empresa, sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o los principios recogidos en el Código de Conducta, y por ende, pueden vulnerar los Derechos Humanos de nuestra plantilla.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Las encuestas se consideran de suma importancia tanto para conocer los intereses y expectativas de los clientes como de otras partes interesadas de la compañía.

Como expuesto anteriormente, el procedimiento consiste en enviar tras la finalización de cada proyecto este documento para que sea cumplimentado con información que pueda ayudarnos a mejorar nuestros servicios y productos.

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

El contacto directo con los clientes a través de visitas y reuniones es una de las premisas de la política de ARPA EMC.

La cercanía, el conocimiento mutuo y el diálogo nos permiten conocer las necesidades de nuestros clientes y así proporcionarles una respuesta adaptada a sus necesidades específicas.

Las visitas a los clientes se realizan de manera sistemática por parte del Departamento Comercial. Además, durante la ejecución de los proyectos, se realizan todas las visitas y reuniones que se consideren necesarias para satisfacer de manera rigurosa las necesidades y expectativas del cliente.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Las encuestas de satisfacción al cliente son enviadas por correo electrónico una vez ejecutado el proyecto. A través de ellas podemos incorporar las lecciones aprendidas y buenas prácticas en futuros proyectos.

Periódicamente se envían encuestas de satisfacción al cliente y se complementa con el seguimiento oportuno a fin de obtener el máximo de retorno posible.

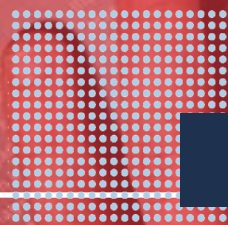
Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Para aportar una respuesta adecuada a las necesidades específicas que los clientes nos transmiten, el departamento de SAT de ARPA EMC ha elaborado un indicador de seguimiento que recoge todas las quejas recibidas y aquellas que se han solucionado a lo largo del año.

Con ello, se garantiza que todas las reclamaciones recibidas sean resueltas de manera rápida y efectiva.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres Humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. Los Derechos Humanos se consolidan como un tema transversal en todas nuestras políticas, acciones e iniciativas.

Trabajando en este ámbito, conseguimos lograr el ODS 4 y, en particular, la meta 4.7 facilitando que todas las empleadas/os adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, mediante la educación para el desarrollo y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Conscientes de la importancia los DDHH y con el afán de sensibilizar a nuestra plantilla sobre ellos, varias formaciones y campañas de sensibilización se han llevado a cabo en ARPA.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

En el último año, se han impartido varias formaciones para el Capital Humano de ARPA:

- Cursos online sobre El sector privado ante el ODS 5 y cómo alcanzar la igualdad de género en la empresa.
- Curso sobre el desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Curso online sobre cómo gestionar la cadena de suministro con un enfoque de Derechos Humanos.
- Curso online sobre la Agenda 2030. Pasos prácticos para consecución de los ODS.
- Título de Experto en Gestión de la Responsabilidad Social por la Universidad de Zaragoza.

Además de estos cursos, han tenido lugar charlas de concienciación sobre Igualdad y ODS para el personal de la empresa, donde se sobresaltó la relevancia de este objetivo y su aplicación en la organización.

Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo en este ámbito es ampliar al máximo el impacto de las formaciones y actividades de sensibilización a nuestra plantilla.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Basándonos en el ODS 3, consideramos de vital importancia trabajar en pos de la salud y bienestar de toda nuestra plantilla.

Es por esta razón por la que hemos desarrollado varias iniciativas enfocadas a proteger a nuestras empleadas/os y crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.

INFORME DE PROGRESO 2019

Transversalmente, logramos la consecución de otros tres objetivos: ODS 2, ODS 5 y ODS 8.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Amparados por la Política de Riesgos laborales de nuestra entidad, tratamos de garantizar el mínimo de accidentes laborales dentro -y fuera- de nuestras instalaciones.

Uno de los procedimientos seguidos es detectar y descubrir los posibles riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores en el desempeño cotidiano de sus actividades y conforme a ello aplicar e implantar las medidas oportunas preventivas que eviten la posibilidad de sufrir algún tipo de accidente laboral.

Actualmente, se realizan planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales a todas las trabajadoras/es conforme a los puestos que ocupan dentro de la empresa. A lo largo del último año, parte de la plantilla se ha formado en primeros auxilios.

A su vez, se extienden comunicaciones para concienciar sobre diversos temas de salud.

Los empleados/as tienen a disposición esta información permanentemente actualizada en los tableros.

Esta política establece a su vez un Plan de emergencias que permite actuar siguiendo el protocolo indicado en incendios o en cualquier otro tipo de emergencia. Toda la plantilla es conocedora de los planes existentes.

Además, anualmente se realizan los simulacros pertinentes para actuar ante estas situaciones. Desde 2019, empleamos una herramienta de seguimiento de accidentes, la denominada "Cruz Verde" cuyo objetivo es lograr que no tenga lugar ningún accidente en la empresa.

La mayor acumulación de días sin ningún tipo de accidente o incidencias fue de 111 días.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

La aplicación de la ergonomía en los puestos de trabajo es fundamental para favorecer unas condiciones laborales más sanas y seguras, en este sentido, se han adoptado acciones individualizadas según el puesto de trabajo y los requisitos de cada empleada/o para mejorar la comodidad en su quehacer diario.

Así es como, se han instalado sillas, reposa pies, pantallas dobles de ordenador o luminaria entre otros, para hacer del espacio de trabajo un espacio confortable y accesible a toda la plantilla.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Abogamos por defender el derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de nuestros empleados/as. Este aspecto es considerado de suma importancia por la Dirección de la empresa.

No solo se cumple con la normativa vigente, sino que además existe una política de prevención de riesgos laborales en la que la Dirección establece el objetivo de cero accidentes. En caso de que sucedan, se instrumentan investigaciones de acuerdo a la legislación y se realiza un análisis de lo sucedido así como se implementan medidas preventivas en los casos que esto es posible.

Por cada proyecto realizado, se lleva a cabo un control de seguridad, que comprueba el número de incidencias y accidentes internos que hayan podido tener lugar en el transcurso del mismo.

Asimismo, resaltamos que todas las personas que ingresan a nuestras instalaciones reciben información puntual sobre protocolos, procesos y reglas de seguridad.

En nuestra fábrica, contamos con toda la señalética necesaria que advierten sobre zonas de riesgo o de especial atención.

INFORME DE PROGRESO 2019

Además, nos adherimos a estándares altos para que el mantenimiento de equipamiento y maquinaria esté siempre actualizado. Añadimos como novedad que en 2019, se incorporó como medida preventiva de salud, un equipo de cardio protección (DEA= Desfibrilador Externo Automático) y personal de la empresa de diferentes departamentos y turnos horarios ha sido formado para su utilización.

Promoviendo hábitos saludables - Acción / Proyecto

En ARPA queremos dar un paso más hacia la sostenibilidad y salud en el entorno laboral. El objetivo 2 de Desarrollo Sostenible determina "poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible", en consonancia con esta premisa, promovemos la alimentación saludable impulsando diferentes acciones en este ámbito.

Durante el pasado año se sustituyeron todas las bebidas en botella de plástico, como novedad especialmente alineada con el cuidado del Medio Ambiente, por agua disponible en Tetra Brick. Además, se actualizaron todas las gamas de snacks y alimentos disponibles, aumentando la variedad de productos más saludables.

Aparte de esto, el café se ha sustituido por café ecológico y, ahora el grano utilizado proviene de aquel que tuesta nuestro proveedor en sus instalaciones de Huesca.

Otra de las iniciativas llevadas a cabo ha sido aquella de "Desayunos saludables". Durante dos días en semana, una cesta con fruta de temporada está a disposición de toda la plantilla. Con esta iniciativa fomentamos el consumo de alimentos saludables para todas las empleadas/os.

La promoción de hábitos beneficiosos para la salud también se extiende al deporte.

Para este ámbito se han impulsado dos iniciativas: El año pasado, ARPA conformó su primer equipo de fútbol 7 formado por parte de la plantilla. Asimismo, desde hace varios años, ARPA patrocina

anualmente la Carrera del Ebro, organizada por las fuerzas Armadas y UNESCO Aragón Deporte.

La empresa subvenciona al 100% los dorsales de las empleadas/os que quieran participar, así como sus familiares y personas cercanas. El pasado año, el equipo humano de ARPA estaba compuesto por más de 100 participantes.

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

La compañía considera de vital importancia ejecutar medidas que beneficien a sus empleadas/os. Por esta razón, toda la plantilla tiene la posibilidad de adherirse en ARPA, como parte de los planes flexibles a un Seguro médico privado y el Servicio de Guardería.

El cargo se realiza a través de la nómina y el beneficio es el ahorro en el pago del IRPF. A su vez, anualmente se realiza a todas las empleadas/os un reconocimiento médico gratuito, que como novedad para este año, si el empleado/a desea extender sus analíticas más allá de los mínimos legales y sin ningún coste suplementario.

Con estas medidas concretas se busca aumentar la satisfacción de la plantilla y la calidad en nuestra empresa.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

Siguiendo el mandato de "Accidentes cero", ARPA ha desarrollado un protocolo para actuar ante aquellas situaciones en las que se produce un accidente o tiene lugar una incidencia.

Este protocolo establece la realización de una investigación de acuerdo a la legislación por cada accidente producido, determinando las causas de lo sucedido e investigando las medidas preventivas que puedan aplicarse a cada caso, realizando un informe interno de cada uno de los accidentes.

INFORME DE PROGRESO 2019

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

La seguridad de nuestras trabajadoras/es es fundamental para garantizar un entorno laboral sano y beneficioso.

Como recogido en el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el Comité de Prevención de Acoso se compromete a regular por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la información y la responsabilidad como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, tramitándolas con la debida consideración seriedad y prontitud, y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Alcanzar el indicador de cero accidentes laborales es una de las prioridades para ARPA EMC. Por consiguiente, crear y consolidar una cultura de la seguridad es crucial.

En ARPA disponemos de informes anuales de la mutua que exponen información de diversa índole, como por ejemplo, el número de empleados con baja durante el ejercicio.

Además, se ha implantado un sistema de monitoreo de accidentes que contabiliza si tiene lugar un accidente en nuestras instalaciones.

Documentos adjuntos: [2020-02-13 16 17 08-190408 Publicacion Buenas Practicas ARPA en Pacto Mundial ODS3 Salud y Bienestar.jpg](#)

Objetivos marcados para la temática

El Sistema de Gestión de prevención que lleva a cabo la empresa ARPA tiene como objetivo promover y proteger la salud de los trabajadores/as. El objetivo principal es disminuir los accidentes y enfermedades laborales, así como en una mejora de la calidad de vida laboral en general.

Formación al empleado/a



ARPA se encuentra comprometida con la satisfacción de las personas empleadas, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la conciliación familiar, personal y laboral, la formación y especialmente, el fomento de la mejora de la empleabilidad.

Política RSE - Política

En nuestros objetivos actuales y de futuro, se encuentra el reto de aumentar y adecuar la formación a todos los empleados/as de la plantilla, de manera que

Política de RRHH - Política

Dentro de su política de gestión, en el desarrollo de su política de calidad y medio ambiente, ARPA establece como objetivo la mejora continua de sus procesos, incluido el de los Recursos Humanos, para que exista una alineación con las líneas estratégicas de la compañía, evaluando no solo la satisfacción de sus clientes, sino también de toda el personal de la organización y de otras partes interesadas, promoviendo una gestión participativa, ética, solidaria, dinámica, sostenible, eficaz y eficiente y de adaptación continua al cambio.

INFORME DE PROGRESO 2019

Código Ético / Conducta - Política

Existe un código de conducta vigente, conocido y divulgado en el entorno de la empresa.

El código es una expresión voluntariamente redactada, de los principios de ética e integridad así como de los valores que conforman la empresa. La plantilla es formada e informada sobre el Código de Conducta

Política de Calidad - Política

ARPA es consciente que su política, apoyada en mejorar continuamente el desempeño de sus procesos y la satisfacción de sus clientes, contribuye al éxito del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente de su organización.

Conocido el requisito de mejora continua, se otorga a la formación un papel relevante, necesaria para sensibilizar, formar al personal en aquellos trabajos que redunden en la calidad y en la mejora ambiental del producto o servicio.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

ARPA desarrolla un plan de formación para las personas empleadas.

Mediante el mismo, las trabajadoras/es pueden proponer acciones formativas que favorecen su empleabilidad y la promoción interna.

Anualmente, se realiza una revisión de las necesidades de formación que existen en la empresa. Al comienzo del año, se realiza una encuesta de necesidades de formación por áreas.

EL plan de formación es accesible y está abierto durante todo el año y mediante él, la plantilla puede solicitar formaciones específicas atendiendo a las necesidades individuales y/ o departamentales.

En el área de idiomas, la empresa ha tomado la iniciativa de ofrecer gratuitamente a todo el personal clases en las instalaciones en diferentes niveles de inglés, francés y árabe. Comenzando por

el personal de fábrica, en 2018 se ha realizado un estudio pormenorizado analizando diversos factores como las actividades o tareas realizadas, la motivación, el plan de carrera, capacidades, potencial, etc. De las conclusiones obtenidas se ha actualizado y revisado la formación para promocionar la asistencia a cursos en soldadura, gestión por procesos, carretillas elevadoras o puente grúa, etc. En relación con el personal de oficinas, se han ofrecido cursos según las necesidades por departamento: Formación en calidad, internacionalización, protección de datos, comunicación, etc., fomentando asimismo la participación en un gran número de jornadas o seminarios.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Los planes de carrera se consideran desde el departamento de Recursos Humanos como una oportunidad única para alinear los objetivos de la empresa así como de su estrategia con todo el personal.

Asimismo, cabe destacar que el departamento de RRHH ha fomentado el aprovechamiento de las convocatorias abiertas para la obtención de certificaciones profesionales en 2019. Se ha prestado soporte y todo el apoyo posible a los interesados, desde informando de las convocatorias como ayudándoles en la preparación de la documentación necesaria para la inscripción o realizando la presentación de la documentación en los centros indicados.

Todo lo expuesto, se ha traducido en la obtención en 2018 de 14 certificaciones, mientras que en 2019, 15 trabajadoras/es han conseguido su certificación profesional.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Desde 2019, la empresa ha instaurado el Canal de Comunicación Responsable. El canal se establece como un vehículo de comunicación bi-direccional cuyo objetivo es atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los profesionales de la empresa, sobre actuaciones o

INFORME DE PROGRESO 2019

comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o a los principios recogidos en el Código de Conducta.

Asimismo, se ha dado impulso al Buzón de Sugerencias, que aunque existente, había caído en desuso. En 2019 se han recogido numerosas iniciativas cuya implantación se ha realizado en la medida de lo posible.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Las comunicaciones con el cliente son una prioridad para ARPA EMC. Nuestra comunicación es sencilla, precisa, rápida y personalizada y se sustenta en la escucha activa.

Por esta razón, se ha instaurado la divulgación de boletines o comunicados para hacer llegar información general de todo tipo, tanto a través de correo electrónico como en los tabloneros de anuncios.

Además, toda la plantilla cuenta con los canales de comunicación anteriormente descritos a los que pueden dirigirse en cualquier momento.

A su vez, el departamento de Recursos Humanos se han realizado entrevistas personales con todos los empleados para ofrecer así un canal de comunicación directo a través del cual escuchar sus inquietudes, resolver sus problemáticas y tratar de mejorar el clima laboral.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Como comentado en anteriores apartados, ARPA ha establecido un canal bi-direccional "Canal de Comunicación Responsable" para atender cualquier consulta, comentario o denuncia por parte de los profesionales de la organización en caso de que existan comportamientos o actuaciones contrarias a lo estipulado en el Código de Conducta.

De esta manera se respeta el Principio nº1 del Pacto Mundial de Naciones Unidas "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia".

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Tras recibir un curso o formación, las trabajadoras/es de ARPA EMC realizan un cuestionario de valoración de las acciones formativas que tiene como objeto evaluar la calidad de las acciones formativas en las que ha participado.

Su propósito es garantizar que la oferta formativa se ha adaptado a las expectativas de las/los alumnos, en relación a su aplicación en el desarrollo de las tareas de trabajo.

Esta encuesta está basada en los valores de confidencialidad, objetividad y en su utilidad y mejora continua.

En ella se valoran los objetivos y contenidos del curso, la metodología utilizada, la utilidad y los medios didácticos del mismo. Así mismo, permite a toda la plantilla exponer la relación de cursos que consideran de interés para un futuro.

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

Desde el punto de vista empresarial, la formación es un elemento fundamental para la generación de profesionales que aporten competitividad e innovación a la empresa y a la sociedad.

Impulsamos el ODS 4 y ODS 5 fomentando la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mejora en los puestos de trabajo.

Actualmente, ARPA destina en función de la demanda y necesidad formativa, sus recursos para la formación de su plantilla.

INFORME DE PROGRESO 2019

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El porcentaje de empleadas/os que han recibido formación durante el año 2019 ha sido de 59 sobre un total de 80 personas dentro de la plantilla.

Objetivos marcados para la temática

ARPA propone impulsar los planes de formación para toda la plantilla con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras/es.

Igualdad de género



ARPA respeta el derecho de todas las personas independientemente de su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, religión, orientación sexual o discapacidad a tener igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, a la promoción y al salario.

Reconociendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación, reconocemos también la creación de un entorno de trabajo inclusivo.

Código Ético / Conducta - Política

Existe un código de conducta vigente, conocido y divulgado en el entorno de la empresa.

El código es una expresión voluntariamente redactada, de los principios de ética e integridad así como de los valores que conforman la empresa.

A nivel interno, la plantilla es formada e informada sobre el Código de Conducta, sus derechos y obligaciones como empleadas/os y las herramientas a las que pueden acogerse.

Plan de Igualdad - Política

La entidad cuenta con una extensa plantilla, compuesta por mujeres y hombre que, de manera individual viven sus condiciones de trabajo de forma diferente.

La entidad se implica, visible y formalmente con la Igualdad como parte de su compromiso social.

En ARPA creemos que, entre otros factores, la igualdad de género integrada de forma eficaz, contribuye entre otros ventajas a

- Aumentar la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, los recursos humanos y el conocimiento.
- Consolidar el compromiso y la responsabilidad en la construcción de una sociedad igualitaria.

Facilitar la introducción de formas más flexibles de trabajo, adaptadas a las necesidades de las personas que integran la plantilla.

- Garantizar una actividad profesional donde no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, desarrollando modelos y valores igualitarios.

Pilotado por el departamento de RRHH y el Comité específico creado para esta materia, se ha unificado los esfuerzos para impulsar un Plan de Igualdad enfocado a la consecución del ODS 5.

En la actualidad, aunque la empresa no tiene obligación de redactarlo, dado su compromiso con los Principios del Pacto Mundial y la Agenda 2030, ha decidido colocarse en la vanguardia y fomentar su implantación, hecho por el cual en 2019 se publicó el primer Plan de Igualdad de ARPA EMC.

Convenio Colectivo - Política

La empresa pertenece al Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Por ende, toda la plantilla, se ampara bajo dicho convenio.

INFORME DE PROGRESO 2019

Con ello, contribuimos al ODS 8 relativo al Trabajo decente y crecimiento económico y, en particular, la Meta 8.8. "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras"

Política de RRHH - Política

Dentro de su política de gestión, en el desarrollo de su política de calidad y medio ambiente, ARPA establece como objetivo la mejora continua de sus procesos, incluido el de los Recursos Humanos, para que exista una alineación con las líneas estratégicas de la compañía, evaluando no solo la satisfacción de sus clientes, sino también de toda el personal de la organización y de otras partes interesadas, promoviendo una gestión participativa, ética, solidaria, dinámica, sostenible, eficaz y eficiente y de adaptación continua al cambio.

Dentro del plan formativo de la empresa, se lleva a cabo el estudio de acciones para formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y en especial, al personal relacionado con la organización de la empresa, con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción y acceso a la formación, con el objeto de garantizar la igualdad y la no discriminación.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Teniendo como referencia el Plan de Igualdad publicado en 2019, ARPA ha desarrollado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de género.

El propósito de este documento es definir aquellas situaciones y conductas que pueden considerarse propias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como tomar las medidas preventivas oportunas para que no se lleguen a producir.

En el caso que no hayan podido ser evitadas, la empresa es responsable de establecer el proceso de actuación más adecuado a la situación.

Este documento, ampara a todas/os las trabajadoras/es de la empresa, siendo una garantía de protección de sus derechos e instaura un comité de prevención del acoso que se configura como elemento clave en el proceso de información y asesoramiento a toda la empresa, tanto para responder a las cuestiones, dudas e inquietudes, como ante la puesta en marcha de medidas que se establezcan.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Desde 2019, la empresa ha instaurado por una parte, el Canal de Comunicación Responsable. El canal se establece como un vehículo de comunicación bi-direccional cuyo objetivo es atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los profesionales de la empresa, sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o a los principios recogidos en el Código de Conducta.

Asimismo, se ha dado impulso al Buzón de Sugerencias, que aunque existente, había caído en desuso.

En 2019 se han recogido numerosas iniciativas cuya implantación se ha realizado en la medida de lo posible.

Además de estos canales de comunicación, se encuentra también a disposición de toda la plantilla la posibilidad de plantear una denuncia en el caso que sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia al Comité de prevención del acoso, quién firmará un acuerdo de confidencialidad desde el momento en el que la recibe

Posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se continuará con el procedimiento formal pertinente

INFORME DE PROGRESO 2019

Formación - Acción / Proyecto

Uno de los objetivos marcados en ARPA EMC es la sensibilización a su plantilla sobre la igualdad como eje para el desarrollo con el fin de promover la reflexión sobre las actitudes y valores en nuestra sociedad.

Creemos necesario integrar la igualdad de género a todos los niveles, incorporando el enfoque de género como fundamento.

Actualmente, parte de la plantilla ha sido formada en Igualdad y se impulsa la participación de todas las trabajadoras/es en cursos, charlas y formaciones relativas a igualdad y no discriminación.

Un ejemplo de ello es la participación del departamento de RRHH junto con la Dirección de Operaciones en las 4 sesiones organizadas por la CEOE Aragón relativa a la "FORMACIÓN PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA" que tiene por objetivo la formación de responsables y elaboración del Plan de Igualdad.

La formación incluye desde el diseño y elaboración del Plan de Igualdad así como las áreas de conciliación, comunicación y formación y las de contratación, selección y promoción.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Si bien en la empresa la participación de mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección es de casi un 60%, se ha detectado en el diagnóstico de la empresa que en el área industrial tiene un exagerado predominio el género masculino de modo que la dirección está adoptando medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en el área industrial.

Se ha establecido como objetivo la priorización de la contratación de las mujeres, en igualdad de méritos, al objeto de equiparar gradualmente el peso de ambos sexos en el departamento.

Se promueve la utilización de los canales pertinentes que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

Como fruto de esta iniciativa en el primer semestre de 2018 se formalizó la contratación de la primera mujer para formar parte del departamento de producción, siendo esta contratación una gran satisfacción para todo el equipo ARPA.

En el momento de realización de la presente memoria, otra mujer se encuentra realizando prácticas de soldadura.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Como comentado en anteriores apartados, ARPA ha establecido un canal bi-direccional "Canal de Comunicación Responsable" para atender cualquier consulta, comentario o denuncia por parte del equipo humano de la organización en caso de que existan comportamientos o actuaciones contrarias a lo estipulado en el Código de Conducta.

Este mecanismo sirve a la empresa para informarse sobre los casos de vulneración de los Derechos Humanos que pueden existir en el seno de la entidad. Los empleados/as, pueden recurrir al canal para denunciar cualquier caso que consideren que infringen sus derechos.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Consideramos de suma importancia la comunicación, tanto con nuestros clientes y proveedores como con las empleadas/os de la empresa.

En este sentido, la evaluación del sentir de nuestra plantilla es vital para reconocer sus necesidades y demandas, por ello se realizan encuestas para medir el nivel de satisfacción que tienen con la empresa.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Con la publicación del Código de Conducta de la empresa, se establece un Comité Ético conformado por un equipo plural: un miembro de los delegados de los trabajadores, un miembro de la plantilla no directiva, un asesor externo y la responsable del Canal cuyas competencias son consultivas, resolutivas, promotoras y de vigilancia, velando por el cumplimiento de esta política empresarial.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Existe a disposición de todo el personal un Buzón para extender hojas de sugerencias al Comité de Empresa.

A través de estas hojas las empleadas/os pueden hacer llegar al Comité sus inquietudes, sugerencias, etc.

Estas comunicaciones pueden ser anónimas o nominales según criterio personal como canal de comunicación interna.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Como constatado en anteriores apartados, tras la comunicación de una incidencia/denuncia se activan los protocolos precisos para dar solución a la situación dada.

En el caso del Protocolo de Acoso, el procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia al Comité de prevención del acoso, quién firmará un acuerdo de confidencialidad desde el momento en el que la recibe. Posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se continuará con el procedimiento formal pertinente.

En el caso de una sugerencia/consulta o denuncia atendida por el Canal de Comunicación Responsable o el Comité de Empresa, éstas se atenderán siguiendo el protocolo correspondiente a cada petición concreta.

Conciliación familiar y laboral



ARPA considera que la conciliación familiar y laboral es imprescindible en la sociedad actual en la que vivimos.

En la actualidad, ya se están llevando a cabo ciertas medidas/acciones para la conciliación.

Dado el compromiso existente en este desafío y defendiendo los ODS 3, 5 y 8, se espera que el impacto en este área experimente una mejora sustancial.

Plan de Igualdad - Política

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potenciales de toda la plantilla, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Conseguir la Igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres garantizando y mejorando las condiciones de trabajo, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.

Política de RRHH - Política

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una herramienta imprescindible en la gestión de los Recursos Humanos, ya que coadyuva a mejorar el rendimiento y el bienestar de la plantilla. Desde la empresa ARPA EMC, estamos con

INFORME DE PROGRESO 2019

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Conscientes que el bienestar personal y familiar influye en el rendimiento profesional de cada empleada/o, se han impulsado varias iniciativas en materia de conciliación laboral.

Cabe destacar que a principios de 2020, ha tenido lugar la primera medida de reagrupación familiar llevada a cabo en la empresa.

En este caso, la empresa ha facilitado que uno de sus empleados pueda reagruparse en España con su familia, otorgándole el apoyo necesario para llevar a cabo todas las gestiones precisas

Relativo a ello, además de la flexibilidad en horario de entrada, podemos referirnos a los casos existentes en la empresa de reducción de jornada o flexibilidad especial de horario, los cuales funcionan sin ningún problema para todas las partes interesadas.

Destacar en este caso, que esta medida se aplica a toda la plantilla, por lo que no solo ha sido solicitada por mujeres, si no que varios trabajadores han solicitado adherirse a esta ventaja para conciliar.

También se desarrollan otras medidas de organización del tiempo del trabajo como la jornada intensiva los viernes y /o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de horarios escolares, meses de verano, etc) o días de vacaciones flexibles con posibilidad de administrar los días libres conforme a las necesidades de las empleadas/os.

Además, y dado que nuestra empresa se encuentra en un polígono industrial alejado del casco urbano en caso de desplazamientos por motivo de consultas médicas, se proporciona transporte a cargo de la empresa para facilitar a las personas de la organización la asistencia a las consultas sanitarias.

Asimismo, se facilitan los desplazamientos para todo el personal, fomentando el uso compartido de coche o poniendo a disposición de toda la

plantilla un servicio de transporte de empresa, que diariamente trae y recoge a aquellas personas que quieran desplazarse de esta manera.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Consideramos que es necesario desarrollar ayudas al margen del salario y los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo, la satisfacción de los trabajadores y la conciliación laboral.

Con este objetivo, se establecen objetivos a largo plazo como la mejora de la conciliación de los futuros padres mediante una bolsa de 10 horas, a distribuir según su criterio, en acompañamientos a ecografías, analíticas especiales, clases de preparación al parto, etc.

También se está impulsando la conversión gradual de contratos temporales de personal femenino a indefinidos.

En cuanto a otros beneficios sociales dentro de la empresa, se dispone de una bolsa de 10 horas para aquellos casos que justifiquen la necesidad de asistir a consultas médicas, por problemas de salud de familiares de primer grado de consanguinidad, y que hayan sobrepasado el límite de las 18 horas/año con las que se cuenta para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, tal como indica el artículo 8º del convenio.

Para aquellas personas que lo soliciten también existe a disposición de las madres la opción de que, tras la baja de maternidad, pueda incorporarse de forma 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.

Otra de las medidas que se desarrollan en el seno de la empresa es la denominada "Situación protegida" durante la maternidad.

A parte de esto, también es importante resaltar la creación de espacios de descanso en la zona de

INFORME DE PROGRESO 2019

trabajo que disponen de áreas de ocio con futbolines, dianas etc.

Nuestro objetivo como empresa es que toda la plantilla sea conocedora de los beneficios sociales y profesionales a su disposición para que las soliciten cuando consideren oportuno

Objetivos marcados para la temática

EL objetivo de ARPA radica en garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.

Evaluación de desempeño a empleados/as



Las empresas tienen un rol imprescindible en la consecución de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que garantice unas condiciones laborales dignas, tanto a sus empleados como a todo su entorno.

Urge adoptar medidas que preserven este objetivo y que además, se apoyen en una producción y consumo eficiente de sus recursos que protejan al Medio Ambiente.

ARPA se compromete a impulsar el Objetivo 8 de los ODS dentro de su organización, trabajando por empleos decentes y el crecimiento económico sostenible.

Política de RRHH - Política

Para Arpa, resulta de vital importancia conocer las necesidades de los trabajadores, así como escuchar sus demandas y expectativas a la hora de tomar decisiones; para ello se realizan encuestas

periódicas de clima de satisfacción laboral, de igualdad y se realizan reuniones personales individuales periódicas.

Integrar la satisfacción del empleado en los fines de la empresa es esencial para lograr un desempeño responsable.

Dado que la sostenibilidad y la RSE son parte esencial del plan estratégico de la compañía, la RSE está presente, también, en todos los ámbitos relativos a los recursos humanos en la empresa. En última instancia, son los encargados de llevar a cabo las actividades de la compañía, el desarrollo y crecimiento de la empresa y garantizar un entorno de trabajo seguro y de calidad

Evaluación continua - Acción / Proyecto

En el marco del proceso de mejora continua enfocada en la Gestión y mejora de los procedimientos se realiza tras cada proyecto, una valoración del trabajo realizado por cada componente del equipo llevada a cabo por el responsable departamental de cada empleado/a y el Departamento de Recursos Humanos.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Anualmente, el Departamento de Recursos Humanos realiza una entrevista personal a cada empleada/o.

Ésta, es una oportunidad para dialogar, conocer el sentir de los empleados y hacerles conocedores de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Diversidad de la plantilla en la entidad



Uno de los pilares de ARPA es el respeto a todas las personas, independientemente de su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, religión, orientación sexual o discapacidad.

Reconociendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación, reconocemos también la creación de un entorno de trabajo inclusivo.

En este sentido, nuestras acciones se enfocan hacia el ODS 5 , ODS 10 y ODS 8 y en particular a las siguientes metas:

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Plan de Igualdad - Política

Hoy, más que nunca, es fundamental velar por el cumplimiento del principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En ARPA EMC desarrollamos mecanismos y propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de participar en el desarrollo de las diferentes fases del Plan de Igualdad.

Gestión de la diversidad - Acción / Proyecto

Nuestro Capital Humano es lo más importante. La gestión de la diversidad debe asentarse como la base sobre la que sostener un contexto laboral positivo en el que se valoren tanto las diferencias como las similitudes de las personas, desarrollando su potencial y maximizando sus contribuciones a los objetivos de la empresa.

Articulado como un plan estratégico, el PLAN de Igualdad establece diferentes acciones para todas las áreas de la empresa que velen por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.

Por esta razón, y siendo conscientes de la subrepresentación femenina en alguno de los distintos grupos de trabajos existentes en Producción, se fomenta la contratación de mujeres en estas áreas.

ARPA promueve la inclusión y el respeto de todas las nacionalidades. Como empresa con gran impacto fuera de nuestras fronteras en países muy diversos, nos llena de orgullo poder contar con diferentes nacionalidades entre nuestras empleadas/os.

Añadimos que la empresa cumple con la reserva del 2% de la plantilla para trabajadoras discapacitadas.

INFORME DE PROGRESO 2019

Actualmente, nuestras instalaciones están diseñadas como un entorno accesible para las personas con discapacidad física.

Consideramos que el medio en el que trabajan debe asegurar la normalización y sus derechos como ciudadanos/as. Queremos un mundo global, por ello promovemos la inclusión de todos los colectivos.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Como comentamos con anterioridad, fomentamos la contratación de personal femenino en la empresa.

Además de esto, cabe destacar la alta participación de mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección de la organización, que a fecha de hoy, es de casi un 60%. Nuestra plantilla se compone de un total de 80 personas.

De ellas, 54 son varones y 26 mujeres. De esta cifra, 4 trabajadoras/es son de una nacionalidad diferente a la española

Otro dato a destacar es que la empresa cumple la reserva del 2% de la plantilla para trabajadores/as discapacitados/as.

Número de nuevas contrataciones por sexo y edad - Indicador de Seguimiento

Nuestro objetivo es tratar de incorporar en puestos de cualificación en fábrica a personal femenino.

Consideramos que, en caso de necesitar incorporar en plantilla a personal de cualificación profesional de cualquiera de los puestos existentes en fábrica, en la medida de lo posible se tratarán de cubrir dichos puestos con personal femenino.

Ya desde el momento en que comience el proceso de selección, se debe tener en cuenta y en caso de acudir a empresas de trabajo temporal, o a empresas de selección, indicar desde el minuto 0 que se abre el proceso con la condición expresa de obtener candidatas femeninas, priorizando la contratación de personal femenino.

Solamente en caso de no obtener candidaturas femeninas, o que, una vez realizadas las pruebas de selección, no cumplan los requisitos exigidos para el puesto, se procederá a realizar la selección entre los candidatos masculinos.

Objetivos marcados para la temática

Promover la aplicación efectiva del principio de Igualdad de trato y no discriminación, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborables en todos los niveles y áreas de la organización.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



ARPA EMC realiza esfuerzos por asegurar que los proveedores que contrata cumplen con normativas y regulación en temáticas medioambientales y de calidad.

Considera importante que se desarrollen tanto los valores de la organización como el fomento de alianzas y procesos sostenibles.

Por ello, la empresa cuenta con un proceso de evaluación continua y homologación de proveedores que incluye como criterio de selección y evaluación, la certificación de Sistemas de Gestión mínimo ISO 9001 e ISO 14001.

Asimismo, se realizan auditorías a las instalaciones y cuestionarios de evaluación para determinar su adecuación como proveedores.

Código Ético Comercial - Política

El Código Ético de ARPA pretende dar a conocer los principios éticos y de integridad que rigen el funcionamiento de la empresa tanto a nivel interno entre sus empleados, como a nivel externo con todos los grupos de interés.

Nos esforzamos siempre por el trabajo bien hecho. Cuidar a nuestros clientes, proveedores y el mundo en el que vivimos, comprometiéndonos al uso eficiente de todos los recursos a nuestra disposición.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Lo que somos está impreso en el ADN de la compañía, es imborrable y queremos ponerlo en

valor y en conocimiento de todos los grupos de interés que forman parte de esta empresa.

ARPA EMC considera de suma importancia compartir sus valores con ellos.

La publicación de nuestro Código Ético y de Conducta está disponible para todos los Grupos de interés que quieran consultarlo, aunque a día de hoy, todavía no se conoce el impacto de la difusión del documento.

Gestión medioambiental y proveedores - Acción / Proyecto

En cuanto a la gestión de medioambiental y proveedores, ARPA EMC sigue un procedimiento en el que evalúa al proveedor y valora que éste cumpla con todos los requisitos expuestos en la ISO 14001 o normativa similar, sistematizando los aspectos ambientales de las organizaciones y promoviendo la protección ambiental.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

El procedimiento de compras y subcontratación a proveedores se realiza conforme a una serie de pautas enfocadas a la elección de los proveedores más idóneos.

En primer lugar, se procede a la selección de proveedores de acuerdo con lo establecido en el sub-proceso de compras. En este caso, todos los proveedores pasan una evaluación inicial conforme a una serie de requerimientos que ARPA establece, teniendo en cuenta sus certificaciones ISO. Los proveedores evaluados por estos sistemas, pasarán a engrosar la relación de proveedores disponible en soporte informático.

Además, el Departamento de Compras comunicará al proveedor en el comienzo de la prestación las condiciones de evaluación de su desempeño con ARPA EMC.

Finalizada esta fase, se dará paso a la evaluación continua y de subcontratación de proveedores y subcontratas.

En este caso, con carácter anual, se revisa la Relación de proveedores, se analiza el suministro o servicio y las No Conformidades para cada

INFORME DE PROGRESO 2019

proveedor de acuerdo con la valoración total resultante del Cuestionario de evaluación continua de proveedores.

Todo proveedor que se encuentre en estado "Apto" se mantendrá en la base de datos, estando sometido a una evaluación continua.

Además, conforme a lo establecido en el Principio 2 del Pacto Mundial de Naciones Unidas: " las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de Derechos Humanos".

Para atender mejor a este principio, hemos decidido incorporar en el Proceso de homologación de nuestros proveedores, un formulario con una serie de cuestiones a responder por nuestros proveedores en materia de DDHH.

Además, queremos implantar para este año unas Condiciones Generales de Compra que incluyan una cláusula en la que el proveedor se compromete a cumplir con los Derechos Humanos.

Porcentaje de proveedores que mantienen algún sistema reconocido internacionalmente de gestión en materia de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente, y/o prevención de riesgos laborales - Indicador de Seguimiento

La elección y evaluación de cada proveedor se sustenta, además de en lo detallado anteriormente, en que éstos cumplan con una serie de requisitos.

Asimismo, se realizan auditorías a las instalaciones y cuestionarios de evaluación para los proveedores. Ante todo ARPA EMC exige que sus proveedores cumplan con los criterios establecidos en las certificaciones ISO 9001, que garantiza el compromiso de las empresas con la calidad en sus procesos y la ISO: 14001, que demuestra el respeto con el Medio Ambiente.

La conjunción de ambas permite que nuestros productos cumplan con unos estándares altos de calidad y compromiso con el entorno.

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



ARPA EMC persigue la excelencia en sus productos y suministros. Como comentado con anterioridad, todos los esfuerzos están enfocados a tal fin.

La política de Calidad vela por asegurar que nuestros proveedores estén en concordancia con las normativas y regulación en las temáticas medioambientales, de sostenibilidad y de calidad. Sólo de esta manera podemos afirmar que nuestros productos y servicios sean competitivos y sustentables.

Política de Calidad - Política

ARPA es consciente que su política, apoyada en mejorar continuamente el desempeño de sus procesos y la satisfacción de sus clientes, contribuye al éxito del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente de su organización.

Los proveedores ocupan un papel relevante dentro del desempeño de la organización, por ello regular los procedimientos de elección y evaluación es de especial importancia.

Fichas de homologación de proveedores - Acción / Proyecto

En la organización, cada proveedor es evaluado de manera individual.

A tal fin, se genera una ficha actualizada de cada uno de ellos con todos los datos informativos pertinentes.

Esta ficha expone las características principales de cada empresa, lo que facilita su elección y examen, teniendo en cuenta también la homologación de los productos y servicios que llevan a cabo.

INFORME DE PROGRESO 2019

Integración de proveedores en la cadena de valor - Acción / Proyecto

Conscientes de la necesidad del desarrollo social comunitario, ARPA EMC procura que sus proveedores sean próximos a sus instalaciones así como también se esfuerza en proporcionar a sus clientes Asistencia Técnica local en los lugares de destino.

Al tratarse de proyectos hechos a medida para cada cliente, tratamos de administrar estos servicios conforme a las posibilidades existentes y las características de cada proyecto.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para medir los resultados de lo demostrado anteriormente, se desarrollan varias herramientas de seguimiento. Entre ellas se encuentran las auditorías

A través de esta herramienta podemos determinar si nuestro procedimiento de elección de proveedores se está realizando de la manera adecuada. Para ello, se llevan a cabo auditorías bien directamente o bien a través de terceros en función del grado de incidencia en la calidad final del producto.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Como ya expuesto, ARPA EMC cuenta con un procedimiento de homologación de proveedores

que desarrolla el departamento de compras de la organización.

El proceso de compras describe perfectamente los requisitos y criterios necesarios para la evaluación de desempeño y determinar o no su homologación.

Además, conforme a lo establecido en el Principio 2 del Pacto Mundial de Naciones Unidas: " las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de Derechos Humanos".

Para atender mejor a este principio, hemos decidido incorporar en el Proceso de homologación de nuestros proveedores, un formulario con una serie de cuestiones a responder por nuestros proveedores en materia de DDHH.

Además, queremos implantar para este año unas Condiciones Generales de Compra que incluyan una cláusula en la que el proveedor se compromete a cumplir con los Derechos Humanos.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Tras la evaluación, tiene lugar el seguimiento. Uno de los indicadores que se desarrollan es el control y la gestión eficaz de las incidencias con los proveedores.

Una vez examinado, los resultados que este indicador arroja influyen en el mantenimiento de su homologación como proveedor.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información

En ARPA EMC disponemos de un proceso normalizado que engloba la comercialización eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade a todos los stakeholders interesados la información de forma clara y precisa.

Código Ético / Conducta - Política

Reputación y diferencia son características de ARPA que queremos y debemos mantener, promoviendo y exigiendo el cumplimiento de nuestros valores a todos los partícipes de la empresa.

Apoyándose en los 10 Principios del Pacto Mundial, es deber y responsabilidad de la empresa actuar de manera transparente y veraz.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Periódicamente se realizan Juntas de Accionistas donde se reporta al accionista los avances financieros y de negocio de la empresa.

En el seno de estas reuniones se toman las decisiones de inversión, de negocio o de personal que se consideren necesarias. La comunicación con el accionista es fluida y continua.

Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

La Junta de accionistas es un órgano de administración y fiscalización dentro de la empresa que toma las decisiones fundamentales para el funcionamiento de la entidad.

Es en estas reuniones donde se analiza con detenimiento la actuación empresarial y se discute sobre el devenir de la entidad o las estrategias que deben seguirse a nivel empresarial.

En definitiva, se trata de una oportunidad para los accionistas de conocer de primera mano cómo está funcionando la empresa en un momento determinado, recopilar información y realizar las consultas pertinentes.

Objetivos marcados para la temática

Abogamos por transmitir de manera veraz y transparente toda la información referente a la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

Administración

Contratos transparentes con la administración pública



ARPA EMC promueve la transparencia y la concurrencia en igualdad de oportunidades.

Estas son Directrices claras por parte de la Dirección de la empresa y por ello, se ha incluido en el Código de Conducta de la empresa que no se tolera ninguna forma de soborno o corrupción en las actividades de la empresa.

Con ello cumplimos con el ODS 16 y específicamente con la meta 16.6.

Código Ético / Conducta - Política

Existe un código de conducta vigente, conocido y divulgado en el entorno de la empresa.

Este código es una expresión, voluntariamente redactada, de los principios de ética e integridad así como de los valores que han conformado la empresa a lo largo de su trayectoria.

Este Código de Conducta, no pretende ser una lista de valores nuevos ni una mera declaración de intenciones, es un código del que forma parte todo el equipo ARPA; de sentido común, respeto mutuo, responsabilidad y orientación a la excelencia y el trabajo bien hecho, para entre todos hacer de él, el alma de la filosofía de la empresa.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

El Código de Conducta aprobado por la Dirección debe ser difundido y conocido entre los empleados/as. De hecho, este código de conducta es de obligado cumplimiento para todos y cada uno de los miembros de la empresa.

Asimismo, se ha desarrollado un proceso de comunicación responsable para garantizar la transparencia en todos los niveles de la empresa.

A la hora de contratación con la Administración Pública, ARPA EMC garantiza la transparencia de sus ofertas.

Los productos suministrados cuentan con manuales de uso y mantenimiento en español y en idioma solicitado por el usuario o el cliente. Dichos manuales incorporan

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

El código de Conducta aborda directamente el Principio 10 del Pacto Mundial: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno y todos los niveles, incluida la Administración Pública.

El mismo establece que no se tolera ninguna forma de soborno o corrupción en las actividades de la empresa, más si cabe en aquellas con la Administración Pública.

Se solicita, a todos los trabajadores, el cumplimiento estricto en todos los países en lo que Arpa desarrolla su negocio. haciendo especial hincapié en reiterar que ningún empleado en ninguna circunstancia actuará de forma que su conducta pueda ser considerada como soborno o extorsión.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Todo el equipo humano de ARPA controla y alienta el fiel cumplimiento del Código de Conducta.

La gestión de incidencias, se realiza a través del Canal de Comunicación Responsable, mediante el cual se pretende dar voz a todos y cada uno de los que forman parte de la empresa.

El objetivo de este canal es atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los profesionales de la empresa sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o los principios recogidos en este Código.

Para todos aquellos casos en los que el Responsable de este Canal no pueda dar una respuesta directa, se crea un Comité de Ética que

INFORME DE PROGRESO 2019

formará parte del CCR y cuyas competencias son consultivas, resolutorias, de vigilancia y promotoras

Objetivos marcados para la temática

Lograr que la transparencia sea un valor transversal a toda la empresa.

Alianzas con administraciones públicas



En ARPA EMC, entendemos que la empresa es un agente clave en el desarrollo.

Como motor de cambio debe participar de los aspectos sociales que le rodean.

En este sentido, suscribiendo el ODS 17 y específicamente su meta 17.17, buscamos fortalecer las alianzas entre el sector privado, gobiernos y sociedad civil.

Compartir visiones y metas con ellos es necesario si queremos lograr la consecución de los ODS y la Agenda 2030 a nivel global, regional, nacional y local.

Alianza para acercar los ODS y el desarrollo sostenible a la ciudadanía - Acción / Proyecto

A nivel Global: Miembros de UN Global Compact y la Red Española del Pacto Mundial.

Destacamos que este año, hemos participado en diferentes Cumbres de alto nivel como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático -COP25, celebrada en diciembre de 2019 en Madrid o en la UN Sustainable Development Summit en Nueva York, en Septiembre de 2019.

A nivel nacional, hemos suscrito varias iniciativas y participado en campañas de divulgación de los ODS y la Agenda 2030, como la campaña #Odeséate del Gobierno de España.

También, participamos de otras asociaciones y agrupaciones nacionales como el Club de Exportadores e Inversores, AESMIDE, CEAPI, COEPLAN.

Asimismo, nuestra CEO participa en numerosos foros, como por ejemplo la novena entrega del ciclo "Desayuno de mujeres líderes con potenciales líderes complutenses", que organiza desde hace ya más de dos años el Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI), con la colaboración del Consejo Social de la UCM.

A nivel regional y local, hemos colaborado junto con el Gobierno de Aragón y el IAF en la presentación del acuerdo Empresas de Aragón y ODS: Global Goals, Local Business que dio lugar al protocolo de colaboración con la Red Española del Pacto Mundial para impulsar la comunicación, formación e impacto de las empresas en los ODS.

Además, no solo hemos renovado nuestro sello RSA que concede el Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón, si no que gracias a nuestros avances, hemos obtenido el sello RSA + 2020 que distingue a aquellas compañías que han dado un paso más, profundizando en aspectos clave como la Igualdad, Conciliación, la Cultura aragonesa o el Voluntariado corporativo y Acción Social. Suscribimos la Estrategia Aragón Circular en Febrero de 2020, una iniciativa del Gobierno de Aragón y los principales agentes económicos y sociales de Aragón con el fin de transitar hacia la consecución de una economía circular, competitiva, diversificada, generadora de empleo de calidad, eficiente en sus recursos y resiliente ante los efectos del cambio climático.

Participamos de otras asociaciones y agrupaciones locales y regionales como ZINNAE, FEMZ, ARAME o el Club Internacional de la Cámara de Comercio de Zaragoza, así como realizamos alianzas con Universidades y Centros de Investigación como la Fundación Parque Científico Tecnológico Aula Dei.

INFORME DE PROGRESO 2019

Desarrollo de soluciones sostenibles para población vulnerable - Acción / Proyecto

Desde ARPA EMC diseñamos a medida soluciones logísticas para todo tipo de organizaciones civiles en misiones de Paz, desarrollo y cooperación internacional, ONG's, así como cualquier empresa pública, privada o ministerio que precisa desarrollar su actividad en áreas remotas.

Desde unidades móviles, consultorios rurales, hospitales fijos y móviles de rápido despliegue, infraestructura especializada o telemedicina a la generación de agua y el tratamiento de agua residual, todas nuestras soluciones buscan cubrir las necesidades requeridas

Alianza por el clima - Acción / Proyecto

Consideramos de vital importancia establecer alianzas en este ámbito, es por ello que hemos suscrito varias iniciativas que luchan por paliar las consecuencias del Cambio Climático.

Internacionalmente, hemos suscrito la iniciativa Business Ambition for 1.5 °C de Naciones Unidas, comprometiéndonos a la reducción de sus emisiones en consonancia con la limitación del aumento de la temperatura global a 1,5°C.

A nivel nacional, nos hemos adherido a la Iniciativa del Ministerio para la Transición Ecológica y la CEOE "Avanzando en una transición justa y en la creación de empleos verdes para todos", comprometiéndonos a respetar los derechos de

nuestros trabajadores/as e iniciar un proceso para extender estas garantías a nuestros contratistas.

Estas dos iniciativas son un ejemplo claro y conciso de nuestro compromiso por priorizar el ODS 13 en nuestra estrategia empresarial.

Alianza para el desarrollo entre el sector público, privado y el tercer sector - Acción / Proyecto

La Fundación del grupo ARPA, el Centro de Innovación y Desarrollo Sostenible, CIDS, y la ONG Ayuda en Acción firmaron un convenio de colaboración para el desarrollo de proyectos conjuntos.

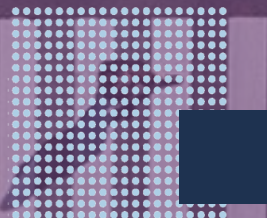
Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

En relación al último ejercicio cerrado y cumpliendo con la meta 16.6 referente a la transparencia y la rendición de cuentas, exponemos las ayudas públicas que recibidas por parte del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades español:

En 2018, enmarcado en el Programa Retos, nuestro "Sistemas de Cultivo Nutritivos Adaptados para Emergencias S.O.S Greenhouse" percibió 605.534,09 € (en 4 años).

En 2019, Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, el proyecto "Desarrollo de sistema de apantallamiento para sistemas de comunicaciones aislados" recibe 349.459,68€ (en 2 años).

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local



Entendemos que la empresa es motor de cambio y como tal debe participar de los aspectos sociales que le rodean.

La estrategia de ARPA en este aspecto se ha desarrollado sobremanera en los últimos años. Hoy más que nunca, trabajar en pos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es vital y prioritario. De ello depende el devenir de nuestra generación y el de las generaciones futuras.

Es por ello, que no podemos echar la vista a un lado y debemos actuar ya si queremos paliar las consecuencias de lo que adviene

Por ello, ARPA, ha renovado su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, convencidos de que como agentes de cambio tenemos la responsabilidad de cumplir con los Diez Principios que promulga y transformar positivamente la realidad que nos rodea.

Acción social - Acción / Proyecto

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

Una prueba de ello es la reciente constitución de la Fundación del Grupo ARPA el "Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible".

A través del CIDS desarrollamos proyectos innovadores y sostenibles que mejoran las condiciones de vida de las personas en países o regiones en vías de desarrollo y colectivos en situación de vulnerabilidad.

Dada la vinculación de ARPA con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, dichos proyectos están directamente vinculados y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Además, este año, ARPA ha obtenido el sello RSA+ 2020 que distingue a aquellas compañías que han dado un paso más, profundizando en aspectos clave como la Igualdad, la Conciliación, la Cultura Aragonesa o el Voluntariado y Acción Social

Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

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

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

Otra de las acciones llevadas a cabo fue recuperar la iniciativa de la entrega de un aguinaldo a la plantilla, ya que se acordó que en su totalidad estuviera compuesto de productos aragoneses.

Impacto de la actividad en la sociedad local - Indicador de Seguimiento

Durante el pasado año, hemos colaborado junto al Gobierno de Aragón y el IAF en la presentación del acuerdo Las Empresas de Aragón y los ODS: Global Goals, Local Business.

Esta acción está enmarcada dentro del Plan de Responsabilidad Social de Aragón (RSA), impulsado por los agentes sociales autonómicos y el Ejecutivo, a través del Instituto Aragonés de Fomento (IAF). En el acto se dio continuidad mediante un nuevo acuerdo al protocolo de colaboración con la Red Española del Pacto Mundial firmado en 2017 para impulsar la comunicación, la formación y el impacto de las empresas en los ODS.

En este caso, mediante la firma del Plan "ARAGÓN y los ODS: Global Goals, Local Business», que contempla, entre otras acciones, la creación de los nuevos premios para empresas por ODS que servirán para acelerar la implicación de todo el

INFORME DE PROGRESO 2019

tejido empresarial con la Agenda 2030.

EL objetivo fundamental es alcanzar un movimiento transformador de empresas en la región, aprovechando las sinergias existentes y el compromiso por la sostenibilidad existente.

Objetivos marcados para la temática

Aprovechando las sinergias existentes y los recursos que existen en nuestra comunidad, abogamos por el desarrollo local.

Alianzas entre empresas y tercer sector



Apoyándose en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 "Alianzas para lograr objetivos", ARPA considera fundamental el desarrollo de alianzas inclusivas entre gobiernos, sector privado y sociedad civil para la consecución de un mundo más sostenible.

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

Como empresa participamos en diferentes foros y organizaciones como la Fundación del Hidrógeno, FEMZ, COEPLAN, Club de Exportadores y CEPYME entre tantas 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, consolidando el desarrollo, la implementación y la divulgación de prácticas corporativas responsables alineadas a los Diez Principios y a la Agenda 2030.

Además, en 2019 fue nombrada nueva miembro del Comité Ejecutivo de la CEOE.

Política RSE - Política

En ARPA queremos hacer de la sostenibilidad nuestro sello de identidad.

Por ello, nuestra estrategia empresarial está enfocada a impulsar al máximo nuestra capacidad como agente de cambio, promulgando y transformando positivamente la realidad que nos rodea.

Es nuestra responsabilidad encauzar nuestro compromiso como empresa, apostando por proyectos y acciones firmes que den respuesta a todos los desafíos que nos encontramos.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

En ARPA impulsamos al máximo las acciones de voluntariados y acción social dentro y fuera de la empresa.

Una prueba de ello es la reciente constitución de la Fundación del Grupo ARPA el "Centro de Innovación para el Desarrollo Sostenible". A través de CIDS, desarrollamos proyectos innovadores y sostenibles que mejoran las condiciones de vida de las personas en países o regiones en vías de desarrollo y colectivos en situación de vulnerabilidad.

Dada la vinculación de ARPA con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, dichos proyectos están directamente vinculados y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

A finales del año 2019, ARPA colaboró con la ONG ATADES en el X rastrillo solidario navideño, en el marco de las campañas "Pienso solidario" y "Frutero por un día"

Colaboración con Universidades - Acción / Proyecto

Las universidades son una fuente de conocimiento y experiencia clave en los proyectos de innovación. Por ello, ARPA EMC cada vez que incorpora un proyecto de I+D+I trata de colaborar con los centros de estudio de las universidades.

INFORME DE PROGRESO 2019

Nuestra CEO ha participado en diferentes fórums y jornadas en diversas facultades, acercando a ARPA a las universidades y centros formativos. Asimismo ha intervenido en la clausura de la 4ª edición del Título de Experto en Gestión de la Responsabilidad Social de la Universidad de Zaragoza.

Aunque fuera del ámbito universitario pero estrechamente ligado, durante el último año se han realizado mentorizajes para jóvenes en el ámbito empresarial. Además, se ha impulsado la divulgación de los ODS y de la Agenda 2030 a colegios e institutos, entre otros.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

En el marco de la acción social, ARPA promueve iniciativas específicas en alianza con otras organizaciones como Cáritas, Ayuda en Acción o el Banco de Alimentos, así como en acciones de voluntariado y mentorizaje para ayuda a la inclusión social.

De hecho, además de colaborar con ATADES,

nuestra CEO cocinó en la cena solidaria a favor del refugio celebrada en marzo de 2019

Número de colaboraciones - Indicador de Seguimiento

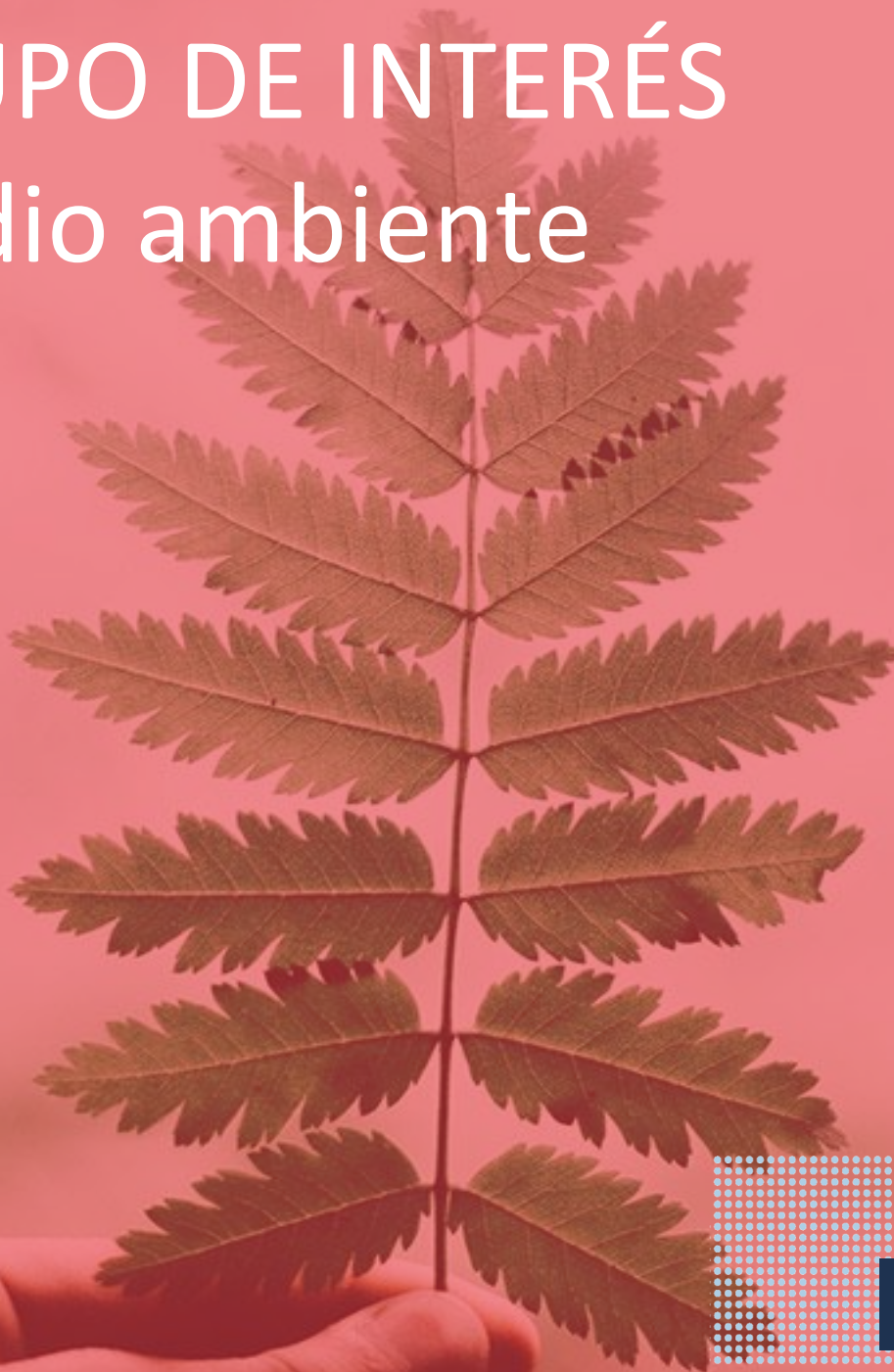
El voluntariado corporativo y las acciones sociales no siguen un calendario estricto, éstas se desarrollan a lo largo del año bien anualmente, semestralmente, trimestralmente o según surja la oportunidad de hacer frente a las necesidades que se manifiesten.

Número de empleados que han realizado voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

ARPA EMC promueve y facilita la colaboración de sus empleados con asociaciones y ONG. Asimismo, se han realizado en los últimos años diversas donaciones en Aragón: En 2018, se distribuyeron mantas a centros o colectivos propuestos por la plantilla y en 2019 se entregó material de psicomotricidad a la Fundación DFA.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Cambio Climático



2020 se presenta como un año lleno de desafíos en lo que a Cambio climático se refiere.

En ARPA creemos firmemente que es hora de plantearse realmente que hay que producir de una manera diferente, consumir de una manera diferente y gobernarse de una manera diferente.

Nuestros esfuerzos están encaminados a combatir los efectos adversos del Cambio Climático, por ello, incidiendo en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 "Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos" y en sus metas 13.1, 13.2 y 13.3, el ODS 12 "Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles" y en el ODS 11, trabajamos por neutralizar el impacto de nuestra actividad en el Medio Ambiente.

Política Ambiental - Política

Atendiendo al compromiso adquirido con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la compañía ha multiplicado sus esfuerzos en el ámbito medioambiental para disminuir su impacto durante los próximos años y neutralizar los efectos adversos del cambio climático.

ARPA está comprometida con el respeto por el medioambiente en todas sus actividades, por ello tiene implantado un sistema de gestión medioambiental acorde con los requisitos establecidos en la norma internacional UNE-EN ISO 14001.

ARPA a través del Sistema de Gestión Ambiental, controla las repercusiones de sus actividades productivas sobre el medioambiente, persiguiendo la minimización del impacto de las mismas sobre él y persiguiendo la mejora continua del comportamiento ambiental.

Para ello, se han fijado objetivos y desarrollado indicadores para realizar el seguimiento de la consecución de las metas.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático - Acción / Proyecto

En el marco de nuestra política Ambiental y comandado por ARPA CHANGE, este año nos hemos enfocado en buscar una solución al problema del vertido de purines.

Con este fin, se ha desarrollado un producto que minimiza los nitratos y el amoníaco en la atmósfera y en acuíferos, dando respuesta in situ al problema.

Asimismo, ARPA CHANGE ha desarrollado una nueva solución plug and play que no requiere de obra civil para solucionar el problema de contaminación en el vertido de aguas residuales de pequeñas poblaciones (núcleos urbanos de entre 50 y 2.000 habitantes en Aragón) que minimiza al máximo el vertido a ríos, pantanos, etc. de aquellos vertidos más contaminantes.

Durante los últimos años, hemos progresado en este ámbito y nos esforzamos por continuar en esta senda, así es como la empresa impulsa la implantación de energías renovables y la reducción de las emisiones de CO₂ invirtiendo en la gestión sostenible y autosuficiente.

Indicador de reducción de emisiones - Indicador de Seguimiento

Como comentábamos con anterioridad, en la actualidad, las instalaciones de ARPA

INFORME DE PROGRESO 2019

disponen de un sistema de gestión que permite conocer periódicamente el correcto funcionamiento del sistema, así como las reducciones de consumo en materia energética que se han ido realizado desde su instalación.

Porcentaje de la plantilla que recibe formación en materia de cambio climático - Indicador de Seguimiento

ARPA ha realizado un estudio de las actividades, productos y servicios que pueden generar impacto en el medio ambiente, así es como, conscientes de la importancia de hacer frente a los efectos negativos en nuestro entorno, se ha difundido un manual básico de buenas prácticas medioambientales que se traslada a toda la plantilla y/o subcontratistas.

Asimismo, se realizan charlas, acciones formativas y fomento de la cultura medioambiental dentro de la empresa y también a través de redes sociales y foros como ferias u otro tipo de eventos en lo que se resalta la importancia de la economía circular y la lucha contra el cambio climático.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero - Indicador de Seguimiento

Entre los aspectos e impactos identificados para sus actividades se encuentran las emisiones atmosféricas.

ARPA es consciente del impacto que las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) tiene hacia el medioambiente. Es por ello que, dentro de su compromiso de implantar acciones en consonancia con el desarrollo sostenible, lleva a cabo la cuantificación de las emisiones GEI a nivel de organización y de producto. (Huella de Carbono).

La huella de carbono es un indicador que busca medir el impacto que tienen las actividades humanas sobre el clima global. Este indicador pretende cuantificar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que se liberan a la atmósfera expresado en toneladas equivalentes de CO₂ (CO₂ eq.).

El progreso que realizamos en este área se incorpora en el documento "Informe de emisión de Gases de Efecto Invernadero" que recoge el inventario de gases de efecto invernadero de la actividad productiva desarrollada por ARPA.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

medioambiente



El departamento de I+D+I de ARPA trabaja por el desarrollo y la difusión de tecnologías innovadoras y respetuosas con el medio ambiente.

En este área se contribuye directamente al Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, el objetivo 9 "Industria, innovación e infraestructuras", el Objetivo 13 "Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos", el Objetivo 15 y el Objetivo 6 "Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos".

Política de Calidad y Medioambiente -

Política

En consonancia con el Objetivo 9 de Desarrollo Sostenible "Industria, innovación e infraestructuras" ARPA apuesta por la innovación.

Por esta razón, el departamento de I+D+I de ARPA EMC se encarga de investigar y desarrollar nuevas tecnologías para crear productos sostenibles, resilientes y de calidad que marquen la diferencia.

Promoción de tecnologías no convencionales en países en desarrollo - Acción / Proyecto

Nuestro departamento de I+D+I ha desarrollado una serie de productos cuyo fin es aportar tecnología innovadora y respetuosa con el Medio Ambiente, que además ayuda a la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En primer lugar, ha diseñado junto con la Fundación Parque Científico Tecnológico Aula Dei (ODS 17) un sistema de módulos hidropónicos transportables, para su uso en lugares en situación de emergencia con los que la población local pueda cultivar y conservar de la forma más simple posible, independientemente de las condiciones climáticas y del terreno, una combinación de productos vegetales ricos en los nutrientes específicos necesarios para cubrir las carencias nutricionales de mayor prevalencia en el destino.

El proyecto se enmarca en el reto seguridad y calidad alimentaria y está alineado con dos líneas de investigación: mejora y desarrollo de nuevos sistemas, procesos y tecnologías de producción y control agroindustrial; aumentar la calidad y seguridad de los alimentos y crear nuevos productos alimenticios y bioproductos.

Además contribuye directamente a los Objetivos 11, 13 y 15 de Desarrollo Sostenible marcados por Naciones Unidas. Asimismo, el departamento de I+D+I está promocionando otro tipo de tecnologías no convencionales.

Actualmente, se trabaja en el desarrollo de una Cocina Móvil con paneles solares que incluyen tubos de vacío para la generación energía térmica. Durante este año, se podrán ver los avances en esta materia.

Ambos proyectos expuestos, inciden en el ODS 2 "Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible"

Además de estos proyectos, en ARPA diseñamos soluciones como un sistema modular y escalable que cubren todo el ciclo de agua, desde la generación de agua hasta el tratamiento de agua residual.

Uno de los productos destacados en la planta de tratamiento de agua ARPOT 6, que convierte cualquier tipo de agua en agua potable para el ser humano.

Gestionando todo el ciclo del agua, esta solución puede aplicarse en cualquier lugar del mundo sean zonas remotas o no, garantizando la mayor calidad de agua independientemente de su origen o estado inicial.

El no depender de red eléctrica ni de adición de cloro la convierte en una planta 100% autónoma y sostenible.

El pasado año, fue galardonada con Premio a la Novedad técnica sobresaliente 2019 de SMAGUA.

Otros productos innovadores son el generador atmosférico de agua, ARPAQUA y PTAR.

INFORME DE PROGRESO 2019

El primero de ellos, condensa la humedad existente en el aire para producir agua potable de excelente calidad.

En cuanto al segundo, se trata de una planta de tratamiento de agua residual que sin consumo de energía convierten la excreta en agua que puede ser vertida de forma segura al medio ambiente.

Estas innovaciones junto con el resto de productos de la línea WASH, colaboran al logro del ODS 6 "Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos" ya que facilitan el acceso y la gestión de agua y saneamiento a través de la captación de agua, desalinización, uso eficiente de los recursos hídricos, tratamiento de aguas residuales, reciclado y tecnologías de reutilización.

Consumo de agua - Indicador de Seguimiento

Refiriéndonos al proyecto de hidroponía, distinguimos varios tipos de módulos de cultivo: germinación, cultivo outdoor, cultivo indoor y poscosecha cuyo consumo de agua detallamos a continuación:

En el caso del módulo indoor el consumo de agua alcanza los 3.5 litros/m²/día mientras que el Módulo outdoor consume 3 litros/m² y día. Para el módulo de germinación el consumo de agua para 1.000 plántulas asciende a los 50 litros por día.

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso - Indicador de Seguimiento

Las innovaciones detalladas anteriormente, incorporan una tecnología que permite minimizar el uso de materias primas para su funcionamiento. De hecho, en el caso de los módulos de cultivos hidropónicos se desarrolla un kit completo de germinación, cultivo y poscosecha con la tecnología más simple posible, además de rentable, para ser utilizado por cualquier persona en cualquier

parte del mundo, sin necesidad que ésta goce de altos niveles de conocimiento sobre el producto.

Esto hace accesible la hidroponía a todos los individuos.

Documentos adjuntos: [Módulos hidroponicos.jpg](#)

Consumo de la entidad



2020 se presenta como un año lleno de desafíos que afrontar.

La emergencia medioambiental, es cada vez más acuciante y debemos actuar ya para frenar los efectos adversos que derivan de ella.

Como agente de cambio, somos conscientes que nuestras acciones tienen repercusión en nuestro entorno. Es por ello que durante este año ARPA ha apostado por proyectos y acciones firmes que den respuesta a estos desafíos.

En consecuencia, hemos desarrollado una nueva línea de negocio, ARPA CHANGE, cuya misión es la de liderar el cambio hacia un mundo cada vez más sostenible. Para ello, desarrollamos soluciones basadas en la generación de energía solar, potabilización de agua y gestión de residuos, contribuyendo así a los ODS.

ARPA CHANGE es una apuesta por la transición hacia la sostenibilidad a través de soluciones innovadoras.

INFORME DE PROGRESO 2019

En cuanto al consumo de la entidad, trabajamos directamente en los ODS 9, 12 y 13 e incidimos en el ODS 7 "Energía sostenible y no contaminante" y sus metas 7.1 y 7.2, garantizando el acceso a servicios energéticos asequibles fiables y modernos y aumentando la proporción de energía renovable.

Política Ambiental - Política

En ARPA creemos firmemente que es hora de plantearse realmente que hay que producir de una manera diferente, consumir de una manera diferente y gobernarse de una manera diferente.

Tanto en la Estrategia actual 2015-2020 como en los objetivos de futuro, se encuentra el reto de desarrollar la empresa de una forma totalmente sostenible, teniendo unos procesos productivos cada vez más limpios y generando un impacto positivo cada vez mayor en la sociedad y el Medio Ambiente.

Gestión de un sistema de producción sostenible - Acción / Proyecto

Nuestra transición hacia la sostenibilidad comienza por la gestión de un sistema de producción sostenible que controle los aspectos e impactos ambientales que puedan aparecer dentro de la actividad diaria de la empresa, ya sea dentro de las oficinas como en los proyectos que se desarrollan.

Encargada de esta gestión está la nueva línea de negocio de ARPA CHANGE, quien ha desarrollado un sistema de producción sostenible basado en la instalación de placas solares híbridas y placas solares fotovoltaicas.

Esta tecnología produce energía térmica y energía eléctrica, ambas provenientes de la fuente renovable como es el sol, con el objetivo de reducir a cero las emisiones resultantes en cuanto a la producción industrial en las instalaciones de Arpa (Cero consumo energético, cero consumo térmico proveniente de combustibles fósiles).

En los periodos de tiempo en los que no se utilice la energía térmica producida por el sol (fines de semana, vacaciones, periodos de no utilización del sistema de climatización, etc.) acumulamos el agua caliente que se genera por la fuente solar y nuestra instalación para aquellos periodos en los que la ausencia solar se ponga de manifiesto.

Con la instalación fotovoltaica y la parte proporcionada por la tecnología híbrida, conseguiremos suficiente energía eléctrica de una fuente renovable como para que las instalaciones productivas de ARPA sean totalmente autónomas.

Previa a la acumulación en baterías de sistemas eléctricos, ARPA ha marcado dentro de su estrategia para este año, la utilización de los sobrantes eléctricos con la producción solar para la generación de hidrógeno, un combustible de futuro completamente limpio.

Esta gran iniciativa de ARPA se complementa con otras acciones que buscan la producción sostenible. Por ejemplo, contratar servicios de suministro eléctricos a aquellas empresas que generen energía sostenible.

Además, realizamos una valorización de los residuos no peligrosos que producimos, vendiendo a una planta de reciclaje especializada todos los residuos metálicos: cobre, latón, acero inoxidable, aluminio, hierro, así como papel, cartón y determinados tipos de plástico que generamos.

INFORME DE PROGRESO 2019

Más allá, fomentamos el reciclaje en nuestras oficinas, concienciando a todo el equipo humano de ARPA de la importancia de esta acción.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Durante el último año, se han desarrollado varias iniciativas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos dentro de la empresa.

Conscientes de la importancia de fomentar una estrategia que responda a los objetivos y metas mesurables para minimizar nuestro impacto, efectuamos un registro de indicadores relevantes y la monitorización de los consumos que, desde la empresa, se realizan en GLPs, electricidad, agua, etc.

Igualmente, se realizan acciones puntuales para la mejora en este ámbito tales como la sustitución paulatina de luminarias por LEDs, la instalación de detectores de movimiento para zonas con poco tránsito, el cambio de los sistemas de climatización por otros más eficientes, la sustitución de equipos de soldar antiguos por otros más seguros y de menor consumo, la instalación de difusores de agua, el fomento del uso de las fuentes de agua o las mejoras en las máquinas de vending eliminando las botellas de plástico y habilitando la posibilidad de no utilizar vasos de papel, además de sustituir las anteriores por unas renovadas con café ecológico.

Como se puede observar, nuestros esfuerzos en esta materia han aumentado sobremanera.

Somos conscientes del impacto que nuestras acciones tienen para el planeta, por ello hemos decidido adquirir el firme compromiso de adaptarnos a la eficiencia energética.

Para el 2020, se ha aprobado la inversión en el cambio de lucernarios en las naves de

fabricación que mejorarán las condiciones de alumbrado con luz natural y disminuirán el consumo del alumbrado durante la jornada y la Incorporación de paneles fotovoltaicos en la cubierta de las naves de fabricación hasta completar los 100 Kwp.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

En la actualidad, las instalaciones disponen de un sistema de gestión que permite conocer periódicamente el correcto funcionamiento del sistema, así como las reducciones de consumo en materia energética que se han ido realizando desde su instalación.

En el presente año, y como parte de la sensibilización que quiere extender ARPA en materia de Medio Ambiente y Consumo Responsable, se pretende mostrar a todos los empleados/as y visitas que accedan a nuestras instalaciones, la monitorización de estos sistemas.

Esta monitorización demostrará a tiempo real las mejoras introducidas así como sus históricos, con el fin de concienciar sobre la importancia del uso de energías renovables.

Consumo de materias primas - Indicador de Seguimiento

Desde el año 2016, en ARPA se realiza un análisis de la emisión de gases de efecto invernadero que produce la empresa y el cálculo de materias primas y qué tipo de materia prima se ha consumido cada año.

De este análisis podemos sacar varias conclusiones como que los principales materiales empleados para nuestro proceso productivo son el acero, el agua y el cartón.

Estos análisis arrojan información de mucho valor, que hace que podamos estudiar la

INFORME DE PROGRESO 2019

idoneidad o no de suscribir ciertas iniciativas para reducir el consumo de materias primas.

El año pasado, y asegurando nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente, suscribimos a la Iniciativa de "Business Ambition 1.5°C" del Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el fin de establecer nuevos objetivos de reducción de emisiones además de implantar procesos productivos cada vez más limpios para impactar de manera positiva en la sociedad y el medio ambiente.

Consumo de material reciclado - Indicador de Seguimiento

ARPA ha decidido promover con el ODS 12, Producción y Consumo Responsables con dos actuaciones concretas:

La reducción de impresiones por una parte y el uso de papel 100% reciclado ecológico por otra. El papel y el cartón constituye hasta el

90% de los residuos generados en las oficinas.

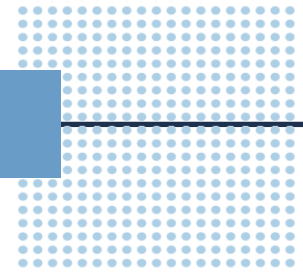
Con el fin de ahorrar energía y agua y evitar que se generen grandes residuos de papel hemos llevado a cabo estas iniciativas que demuestran solo ventajas medioambientales.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

En ARPA realizamos un análisis del consumo total de agua dentro de nuestras instalaciones, la iniciativa de añadir reductores de consumo de agua en los grifos, ayudan a mejorar nuestros resultados y demuestran que este tipo de acciones tienen un efecto positivo en la economía y el gasto del recurso.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo de ARPA es ser 100% sostenibles en la producción térmica y eléctrica.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

INFORME DE PROGRESO 2019

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 03 | Salud y Bienestar

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Evaluación de desempeño a empleados/as



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Diversidad de la plantilla en la entidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de

RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Cientes

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Administración

Contratos transparentes con la administración pública



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205

Alianzas con administraciones públicas



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

INFORME DE PROGRESO 2019

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Socios

Transparencia en la exposición de la información



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Cambio Climático



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 302-4

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 07 | Energía Asequible y no contaminante

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2019

