



ARUP

**MENCIÓN DE HONOR
MEDIANA EMPRESA 2022**

**EMPRESA SALUDABLE, FLEXIBLE Y SOSTENIBLE
CONSTRUYENDO LAS MEJORES EMPRESAS PARA EL MUNDO**

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Arup es una firma global de consultores, ingenieros y diseñadores que ofrece una amplia gama de servicios profesionales a clientes en todo el mundo. Fue fundada en 1946 y cuenta con más de 17.000 profesionales operando desde 89 oficinas presentes en 33 países. Con presencia en España desde hace 30 años, cuenta con una oficina en Madrid y una plantilla de 260 empleados en proceso de crecimiento. .

2 pilares



Alta conocimiento de inglés



Compartir conocimiento



2 características

- Edad media de 36 años
- El 90% de las incorporaciones son recién licenciados sin experiencia



Tienen una estructura muy plana en la que se toman las decisiones en equipo. Todos los empleados cobran bonus en base al resultado común de la organización y no por proyecto. De esta manera, se consigue un grado de colaboración total. Los proyectos se ponen común y se forman equipos internacionales con los mejores en cada disciplina. Las filiales comparten los recursos porque todos trabajan en remoto.

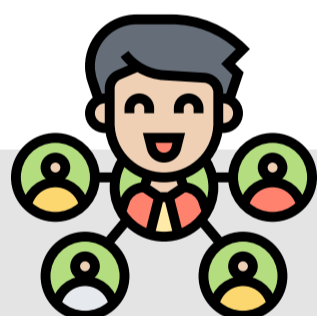
10

Nacionalidades diferentes conviven en la plantilla de la empresa en España. Los equipos de trabajo son globales y multidisciplinares con el objetivo de ofrecer la mejor calidad de servicio.



FÍSICA Y EMOCIONAL

La empresa implantó las primeras medidas de cuidado y el bienestar hace 17 años. En la actualidad ha convertido en un modelo de gestión basado en la importancia que tiene para la organización el cuidado de sus empleados y sus comunidades. Están comprometidos en cumplir los estándares de salud, seguridad y bienestar por lo que llevan a cabo las certificaciones correspondientes. Se comprometen, además, a incorporar esta cultura a través del compromiso, la colaboración y la escucha. Todos los días tienen fruta fresca en la oficina. Los empleados pueden acceder a talleres, webinars y actividades sobre estos temas que diseñan desde RRHH. El plan de salud y bienestar se basa en el cuidado físico y la prevención (seguro médico, revisiones periódicas, etc), los hábitos saludables para evitar el sedentarismo, y la alimentación saludable. Todo se difunde a través de la intranet.



LO MÁS INNOVADOR

La comunicación se estructura a través del líder, que tiene reuniones mensuales con los diferentes equipos. Además, desde hace 10 años hay espacio en todas las reuniones para hablar de Seguridad y Salud. Lo más novedoso ha sido darle soporte tecnológico a toda esta información haciendo que la comunicación sea bidireccional y, por tanto, mucho más eficiente.



La forma de medir el impacto de las acciones que llevan a cabo es;

- A través de encuestas directas a la organización (por ejemplo, sobre preferencias en los momentos en que se han cambiado de sede).
- En el momento de la desvinculación, para analizar los motivos de la rotación no deseada.

4%

es la rotación no deseada, por debajo de la media del sector

2,3 DÍAS

es la media de baja por empleado y año

46,02 HORAS%

es la media de formación que recibe cada empleado anualmente

Hablan las cifras

FLEXIBILIDAD

CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

Tienen un modelo de gestión que se basa en la confianza de los empleados y la responsabilidad de éstos. El objetivo de la compañía es que las personas que trabajan en la empresa puedan equilibrar su vida y su trabajo. Para ello, crean un marco flexible, adaptado al marco legal de cada país. Cuentan con una propuesta marco de referencia de teletrabajo que consiste en un 40% de la jornada en la oficina y un 60% en teletrabajo, pero realmente es flexible y a elección de cada empleado. La oficina permanece abierta entre las 7'00 horas y las 21'00h. La única exigencia es que todos los empleados deben estar disponibles entre las 10,30 y las 13,30 porque es el horario en el que se convocan las reuniones en España.



LO MÁS INNOVADOR

Al trabajar con equipos globalizados, la mayor parte de los empleados van a las oficinas para trabajar en equipo, co-crear y generar innovación. Los horarios se adaptan en cada proyecto a la realidad del equipo, que puede tener miembros en tres continentes distintos.



CULTURA

Tienen 24 días laborables de vacaciones al año que se pueden disfrutar libremente. También se conceden hasta 5 semanas de permiso sin sueldo.

Este es el marco de horario laboral:

- Comienzo de la jornada entre las 7,00h y las 10,30h.
- Horario de apertura de oficina: de 7,45h a 20,00h.
- Mínimo 30 minutos para comer.
- Las 40 horas semanales se pueden distribuir de manera irregular durante la semana.
- Se mantiene la posibilidad de coger horas sueltas de vacaciones, sin necesidad de coger medios días o días completos.
- Las personas que tengan una beca deben estar presentes en la oficina durante todo su horario laboral.
- Las personas con contrato en prácticas deben estar al menos el 50% de su jornada en la oficina

Premio a la permanencia

La empresa cuida mucho el proceso de selección porque el objetivo es contar con personas que encajen en la cultura y permanezcan en el tiempo. Cada año alrededor de 12 personas reciben un obsequio por sus 10 años de permanencia.

Espacio flexible

Las oficinas están adaptadas al modelo de trabajo híbrido y flexible. Tienen un edificio de cinco plantas, la última completamente diáfana, con cocina y terraza para momentos afterwork.

SOSTENIBILIDAD

DEVOLVER A LA SOCIEDAD

La estrategia de la compañía se centra en compartir conocimiento. Trabajan en I+D+i aplicado al desarrollo de proyectos para ONG's como la Cruz Roja. Los empleados también ceden tiempo para labores sociales como recogida de alimentos, limpiar bosques o participar en la construcción de casas de acogida.

Han formado un equipo de trabajo transversal e internacional que trabaja con los ODS para mejorar el impacto de la arquitectura en todos los proyectos que llevan a cabo.

Entre los proyectos de voluntariado realizados, la empresa destaca la construcción de un puente en Tanzania que facilita la vida a las comunidades locales; y la colaboración de la labor cartográfica en zonas desconocidas de África.



LO MÁS INNOVADOR

La empresa abona una "multa" de 40 euros por tonelada de CO2 que generan los empleados en sus vuelos internacionales. El dinero recaudado se utiliza para compensar el impacto ambiental de la compañía. Con acciones como estas han conseguido empezar a modificar algunos hábitos de movilidad y los propios empleados prefieren los desplazamientos en tren o mantener las reuniones internacionales online siempre que sea posible.



S D O

Aunque la estrategia desplegada por la compañía no lo explicita, las actividades que contempla abarcan los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas:

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



11 SUSTAINABLE CITIES
AND COMMUNITIES



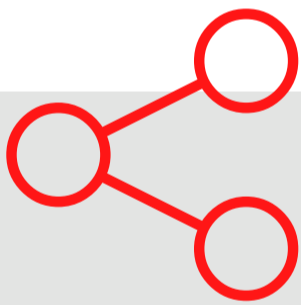
13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



No tiene asociados los objetivos a los indicadores de sostenibilidad. Lo más innovador es que son los propios empleados los que exigen a la dirección que trabajen para devolver a la sociedad parte de lo que la compañía recibe de ella.

INDICADORES

- Seguridad y salud:
 - Número de accidentes laborales
 - Proyectos auditados
- Satisfacción del empleado:
 - Rotación no deseada
 - Realización efectiva de staff appraisals
 - Bajas por enfermedad
- Comunicación:
 - Registros de la Intranet
- Formación:
 - Horas de formación por empleado
 - Porcentaje de formación en sostenibilidad



LO MÁS INNOVADOR

La generosidad necesaria para compartir el conocimiento es una de las soft skills que más valora la compañía a la hora de incorporar personas a la organización. El mundo de la ingeniería está en continua transformación y es indispensable que los profesionales que trabajan en Arup estén dispuestos a adquirir nuevos conocimientos y compartir los suyos. De esta forma, se genera riqueza intelectual para toda la organización.





PREMIOS SFS

CONSTRUYENDO LAS MEJORES EMPRESAS PARA EL MUNDO

www.premiossfs.com

