

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**AMO ASOCIACIÓN DE AUTISMO ZONA
ORIENTAL DE HUESCA Y OTROS
TRASTORNOS**

CIF:G22399091

Avda. Pueyo, N. 40, 1º

22400 - Monzón

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

23 de agosto de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

4

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Se ha desarrollado un plan de conciliación en base a las necesidades reales de la entidad. Muchas de las medidas mencionadas ya se aplicaban de forma implícita antes de la elaboración del plan. Este plan puede consultarse en <https://www.amoasociacion.es/wp-content/uploads/2023/08/Plan-de-conciliacion-firmado.pdf>

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Sí, se realiza una encuesta anual de satisfacción a las personas que integran el equipo interno, con indicadores cualitativos. Debido al reducido tamaño de la entidad, se mantienen conversaciones frecuentes entre el personal y la junta directiva, por lo que el feedback ante cualquier medida de conciliación suele ser inmediato.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Sí, se realiza un seguimiento de forma paralela al Plan de igualdad. Las herramientas de evaluación para cada medida implantada están definidas en el propio Plan de conciliación.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 12. Otras

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

Otras medidas de conciliación adicionales son la facilidad para realizar modificaciones en la jornada ante imprevistos que surjan con poca antelación, y la posibilidad de trabajar desde casa durante períodos de menor carga laboral (verano, Navidad, Semana Santa).

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

En caso de necesidad por conciliación, se pueden realizar varias horas de trabajo desde

otro lugar siempre que se disponga del material (ordenador, documentos y teléfono). Además, la asociación permite la adaptación del horario y de la modalidad de trabajo ante incidencias puntuales como averías en el vehículo propio o imprevistos en el ámbito familiar.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Otros beneficios sociales son los incentivos salariales en meses en los que ha habido una mayor carga de trabajo o un logro destacado por parte del equipo interno de la asociación, y el apoyo económico y logístico para la realización de actividades formativas por cuenta propia (incluidas las que no están exclusivamente relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado en la entidad).

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Una medida de conciliación que se pondrá en marcha durante el curso 2023-2024 es la reducción de jornada y/o excedencia por motivo de la realización de las prácticas de cualquier formación universitaria o de posgrado, con la garantía de poder recuperar la jornada previa una vez finalizadas las prácticas. De este modo, se contribuye a la conciliación de la vida laboral y académica.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://www.amoasociacion.es/wp-content/uploads/2023/08/Plan-de-igualdad.pdf>

No registrado en REGCON por ser un proceso complejo que queda fuera del alcance de una entidad como la nuestra. Este plan ha sido acordado entre trabajadores/as y junta directiva, publicado en la página web de la asociación y enviado a nuestros grupos de interés a través del correo electrónico.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Sí, se realiza un seguimiento periódico. Para tal fin, se han definido indicadores cuantitativos y momentos de evaluación en cada una de las medidas acordadas en el plan de igualdad.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No hemos implantado medidas de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad debido al pequeño tamaño de nuestra asociación. Sin embargo, conforme las personas usuarias de la entidad (muchas de las cuales tienen autismo y/o discapacidad intelectual) alcancen la edad adulta, se plantearán estrategias desde la asociación para acompañarlas en su inserción laboral. Formamos parte del colectivo "Monzón por la discapacidad 3 de diciembre" y de la coordinadora de discapacidad CADIS Huesca, a quienes hemos proporcionado asesoramiento de forma puntual sobre la inserción laboral de las personas con autismo.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la

igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Todavía no se ha definido un compromiso público a través de las organizaciones citadas, pero este tema se abordará en asamblea general ordinaria hacia finales de 2023.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Desde la asociación se promueve la acción voluntaria a través de la colaboración en actividades y eventos organizados por otras entidades con presencia en el territorio como Valentia Huesca, Fundación Down, Cáritas, etc. Un ejemplo de este año 2023 es la participación de una trabajadora de la asociación en el torneo de fútbol inclusivo organizado en Monzón, al que asistieron también varios de nuestros usuarios. Otras acciones de voluntariado son las actividades de sensibilización en centros educativos (en 2023 hemos ido a las poblaciones de Zaidín y Campo), la presencia de la asociación en eventos municipales como la VI Carrera de la Mujer Ciudad de Monzón, y el asesoramiento especializado en autismo a comercios e instituciones locales.

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

La colaboración con otras entidades sociales se realiza en el marco establecido por el colectivo informal "Monzón por la discapacidad 3 de diciembre", del que nuestra asociación forma parte y cuyos integrantes se reúnen con una periodicidad mensual para establecer el plan de ruta y organizar actividades conjuntas. Las charlas y jornadas en centros

educativos se realizan en colaboración con colegios públicos como el CEIP San Juan Bautista (Zaidín) y el CEIP Cerbín (Campo). También se realizan acciones de voluntariado con instituciones municipales como el Ayuntamiento de Monzón.

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

Las acciones dentro del colectivo "Monzón por la discapacidad 3 de diciembre" se realizan con carácter anual. Las intervenciones en centros educativos tienen lugar bajo demanda: cada año suelen realizarse entre una y dos intervenciones. La participación en eventos municipales también ocurre de año en año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

La asociación reconoce el papel central de la cultura aragonesa en el desarrollo integral de las personas usuarias y de las familias a las que atendemos diariamente. Uno de los pilares de nuestra misión es contribuir al cambio social para promover la integración de las personas con desarrollos diferentes. Con esta finalidad se realizan acciones de difusión de la cultura de la inclusión y la diversidad definida a nivel autonómico por la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, que se basa a su vez en el marco de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estas acciones son charlas y jornadas formativas de acceso libre, los ciclos de cine y autismo, y la presencia en ferias y mercados con un puesto solidario. Así mismo, este año 2023 se ha fomentado la cultura deportiva, especialmente importante en la ciudad de Monzón, mediante una propuesta de actividades de ocio para nuestros usuarios fruto de la colaboración con entidades deportivas públicas y privadas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las charlas y jornadas formativas se orientan hacia profesores y profesoras (colaboración en 2022 con el Centro de Profesores y Recursos de Monzón). Para 2024 se están preparando intervenciones de este tipo destinadas al comercio local y a las fuerzas y cuerpos de seguridad. Los ciclos de cine y autismo son de carácter anual y están destinados a la población general. Para el fomento de la cultura deportiva y de tiempo libre, se ha colaborado con el Servicio Municipal de Deportes y con la entidad privada ZonaSport, que nos ha cedido varias veces el uso de sus instalaciones deportivas.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las charlas y jornadas formativas se realizan por proyectos, que suelen tener una duración de 3 a 6 meses. Los ciclos de cine y autismo se celebran de forma anual, y consisten en la proyección de una o dos películas cuya temática está relacionada con los trastornos del espectro autista. Cada año, las familias asociadas y parte del equipo interno de la entidad acude a 3 o 4 ferias y mercados en Binéfar, Monzón y Barbastro. El fomento de la cultura del deporte se ha integrado este 2023 en las sesiones semanales de ocio y tiempo libre, y se intensificará durante el próximo curso escolar 2023-2024.