

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AUTOESCUELA STOP BINEFAR, S.L.

CIF:B22156061

Avda. Pirineos nº:3.-

22300 - BARBASTRO

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

28/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

16

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.

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

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

Entre las políticas de conciliación más relevantes, está la posibilidad de jornadas continuas para los trabajadores, así como posibilidad de flexibilización de su horario laboral en el horario de entrada y/o salida, para permitir una adecuada conciliación, especialmente, con el cuidado de hijos en algunos casos.

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

En las reuniones periódicas de evaluación del desempeño que se realizan con los trabajadores, así como en las encuestas periódicas que se realizan, se evidencia un

adecuado grado de satisfacción en este sentido

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

NO

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

NO

Medidas concretas de conciliación

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 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?

Posibilidad de cambio de turnos puntuales entre compañeros

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Posibilidad de teletrabajo por cuidado de hijos en un momento específico.

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

Posibilidad de contratación de seguros de salud a través de la empresa para una mejor oferta asistencial

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

Mejora de la base de cotización por contingencias comunes durante el primer mes de una baja laboral.

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://drive.google.com/file/d/1FXLoNtDkvBeaeX4oWwJelZs3PMe6ZJ6G/view?usp=sharin>

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.

Se han establecido unas fichas para realizar el seguimiento de loas acciones que se llevarán a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en la ficha

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un pequeño extracto de medidas que se deben garantizar con objeto de poder favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad, entre otras, las siguientes más destacadas:

- Posibilidad de comunicación a distancia para evitar desplazamientos y/o firma de contratos mediante firma digital
- Accesibilidad universal de las instalaciones, así como del acceso a los espacios docentes, y baños diferenciados, adaptados a personas con discapacidad
- Garantizar una comunicación fluida y privada, tanto hablada como por escrito
- Dotar de mayor privacidad a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad al objeto de garantizar su bienestar
- Fomento del respeto y solidaridad en las reuniones de equipo, entre los compañeros de trabajo
- Compromiso de contratación preferente a personas con discapacidad, al menos hasta un 10% de la plantilla, por parte de la dirección
- Adaptación del plan de prevención de riesgos y de vigilancia de la salud, adecuándolo a los perfiles contratados.

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.

El órgano de dirección está valorando la implantación de la norma ISO26000 al objeto de poder fomentar estas practicas de gestión empresarial.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

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

y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

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

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Se realizan diferentes acciones tales como la realización de donativos a entidades sin ánimo de lucro, en concreto Cruz Roja, para fomentar la laboral social y sociosanitaria. Asimismo, con diferentes organizaciones que trabajan con colectivos con especiales dificultades de inserción, se programan periódicamente formación sin coste sobre la orientación y búsqueda de empleo o asesoramiento en acciones e itinerarios formativos, que les ayude y favorezca su desarrollo personal e inserción sociolaboral.

Se apoya a la cultura con diferentes colaboraciones económicas en actos culturales o festivos que propician los diferentes ayuntamientos de la zona.

Existen acciones con objetivo de mejora ambiental, como la utilización de vehículos con bajas emisiones CO2 y la planificación de adecuados programas de mantenimiento en los vehículos al objetivo de minorar su impacto ambiental y fomentar un ahorro de combustible. Puntualmente se ha realizado apoyo educativo con la donación de material escolar a instituciones que trabajen con personas en dificultad de inserción, así como la cesión de espacios o alquiler de equipos (ordenadores) para estas personas, sin coste.

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

Cruz Roja , Cáritas, CEPAIM

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

En todo caso se realiza con periodicidad ANUAL.

En el caso de colaboraciones en materia de formación, cesión de espacios y equipamiento, así como la orientación en la inserción sociolaboral, según necesidad y en función de la planificación de acciones formativas. En todo caso, se realizan acciones de manera SEMESTRAL.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se realizan colaboraciones económicas con diferentes ayuntamientos de la zona en sus programas culturales tanto a nivel artístico, como musical, literario y patrimonial.

En relación al ámbito deportivo, que nuestra organización considera importante para fomentar los valores del deporte entre los jóvenes, se realiza el patrocinio y colaboraciones en actos anuales con el club de fútbol base de Barbastro, así como de Monzón, y de Binéfar.

También se ha participado y apoyado la jornada de "Gala al Premio de los Valores Deportivos".

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con asociaciones culturales y los ayuntamientos de la zona, entre otros, Barbastro, Monzón, Binéfar, Graus y Ainsa.

Así como los clubs de futbol base Barbastro, club de futbol base de Monzón, club de futbol base de Binéfar.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realiza de manera ANUAL, garantizando al menos acciones en cada semestre.