

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASAPME HU - ASOCIACIÓN OSCENSE PRO

SALUD MENTAL

CIF:G22172340

C/Ramón J. Sender nº:9, Bloque 4, Bajos
posteriores.

22005 - HUESCA

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Catorce personas.

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?

No

2. En caso afirmativo, información adicional.

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

NO

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

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

NO

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

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

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

Posibilidad de flexibilizar días de permiso según convenio en función de la organización personal. Por ejemplo: permiso por intervención quirúrgica de familiar, en lugar de disfrutar los días de manera correlativa, se pueden alternar para garantizar un mejor cuidado del familiar afectado junto con otras personas allegadas.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 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.

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

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

- 8. Otras medidas

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

Salario emocional: La persona disfruta el día de su cumpleaños de día libre retribuido. En caso de que sea festivo o fin de semana, lo disfruta un día laborable colindante.

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

A continuación se adjunta denominación y código asignado en REGCON para poder certificar su registro y publicación, ya que no es posible pegar un link que funcione.

ASOCIACIÓN OSCENSE PRO SALUD MENTAL (ASAPME HUESCA) - 22100612112023

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 realizan revisiones anuales de las medidas establecidas en el Plan.

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.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

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.
- 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.

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.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

La entidad es miembro de la Plataforma del Voluntariado de Aragón.

Actualmente no existen voluntarios, ya que todas las personas son profesionales, con la finalidad de ofrecer unos servicios de calidad.

El principal objetivo de ASAPME Huesca es mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias, a través de la creación de recursos comunitarios capaces de cubrir sus necesidades y ofreciendo una atención integral tanto sanitaria como social, que además suponga un referente en el ámbito de la Salud Mental.

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

Pertenencia a la Plataforma del Voluntariado de Aragón.

Trabajo en red con entidades del tercer sector (Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad Cadis Huesca, entidades miembro de la mismo, Colectivo 3 de diciembre de Monzón, Plataforma entidades socio sanitarias de Fraga).

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

La actividad principal de ASAPME Huesca está destinada a ser una acción social.

Propósito

Una convivencia digna con la Salud Mental.

Misión

Prestar atención integral a las personas con enfermedad mental y a sus familias en el ámbito de acción propio de la entidad, principalmente en la provincia de Huesca, ampliable a otras localizaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Visión

Consolidar ASAPME Huesca como entidad que asocia a personas con enfermedad mental y sus familias, mejorando su bienestar a través de los servicios de Centro de Día, Apoyo Social comunitario, Inserción laboral, Piso Supervisado y Programa de Sensibilización, fomentando acciones para aumentar su calidad de vida y trabajar para alcanzar las metas propuestas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Los pacientes de nuestra entidad realizan obras en diferentes talleres artísticos, teniendo el taller de pintura una trayectoria de 30 años.

Dichas obras posteriormente, son enmarcadas por el grupo de familias, para que salgan a exposiciones por diferentes zonas de la provincia de Huesca de manera homogénea, poniendo en valor la creatividad, la diversidad y la expresión emocional mediante el arte.

Las exposiciones son publicadas en nuestras Redes Sociales (RRSS), promoviendo así la visualización y puesta en valor del trabajo realizado por nuestros artistas.

En el taller de informática también se realizan diferentes presentaciones y vídeos en los que se destaca el recorrido artístico de la entidad, la creación de la imagen de marca e innovaciones como el taller Diseñarte, en el que se crean prendas únicas con diseños extraídos de las obras del taller de pintura.

Todo ello, es difundido mediante calendarización previa en nuestras RRSS y entidades con las que trabajamos en red.

Así mismo, desde los diferentes grupos de ocio, familias que tenemos en nuestras tres sedes: Huesca, Monzón y Fraga, se visitan diferentes exposiciones y actos culturales de las zonas.

Realización de jornadas relacionadas con la Salud Mental en Monzón con periodicidad anual, declarada de interés sanitario por el Gobierno de Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las acciones de creación y visitas se realizan principalmente con nuestros usuarios: pacientes y familias.

Las acciones en las que realizamos exposiciones y actos formativos, van destinados a la sociedad en general y al sector sociosanitario, promoviendo una sensibilización, inclusión y facilitar la eliminación del estigma que rodea la Salud Mental. Poniendo en valor capacidades y singularidades a través de la cultura y el conocimiento.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las visitas realizadas por nuestros usuarios a diferentes exposiciones y eventos culturales por la provincia de Huesca son de carácter mensual.

Las exposiciones de realización propia tienen un carácter anual, en torno al Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre), aunque también se realizan en otras fechas a lo largo del año, por toda la provincia de Huesca.

Las jornadas formaciones declaradas de interés sanitario por el Gobierno de Aragón, se realizan con una periodicidad anual en Monzón.

Destacar que en nuestras RRSS, a lo largo del año, se visibilizan todas las actividades rehabilitadoras y culturales que realizamos, previa organización y calendarización durante todas las semanas, garantizando un mínimo de tres publicaciones a la semana.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

En noviembre de 2021 se aprobó el documento interno "Guía ODS agenda 2030", el cual tiene por objeto incorporar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), objetivos acordados por los líderes mundiales (ONU), a la actividad e impacto de ASAPME Huesca y así contribuir a transformar nuestro mundo y garantizar un futuro mejor.

Para su realización, previamente todo el equipo de persona recibió formación en base a los

ODS y así, se recogieron todas las aportaciones sobre qué impacto tenemos en cada objetivo, tanto a nivel entidad (interno) como a nivel sociedad (externo).

El resultado final del documento fue presentado en una formación interna, para garantizar el conocimiento de todo el equipo. Es un documento vivo, el cual ha sido revisado en el año 2022, destacando un nuevo hito de la entidad (somos punto violeta).

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Todos los talleres grupales que se realizan están alineados con los diferentes ODS y recogidos por actividad, tanto a nivel gráfico (collage de los ODS), como a nivel financiero.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

El presente documento, recoge el impacto que tiene ASAPME Huesca en la aplicación de los ODS. Para ello, la aplicación de los mismos debe quedar reflejado:

? A nivel práctico en la actividad habitual de cada persona.

? A nivel de solicitud de financiación: al redactar proyectos y solicitud de subvenciones para llevar a cabo los diferentes talleres de las sedes.

? A nivel de comunicación externa en publicaciones de RRSS: Al publicar los diferentes talleres, se adjuntará su correspondiente collage de ODS en los que se producen impacto.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e

implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

La elaboración del documento fue en base a nuestro valor "todos contamos y aportamos", es decir, con las aportaciones de todo el equipo de personas.

Cada responsable de actividad / proyecto, debe de garantizar la actualización del mismo.