

## RSA PLUS 2024 - 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**

30/07/2024

**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.**

Desde 2023, la asociación tiene un Plan de Conciliación que se realizó en base a necesidades reales del equipo laboral de la entidad y que sigue vigente a día de hoy.

Muchas de las medidas mencionadas ya se aplicaban de forma implícita antes de la elaboración del plan. Otras han sido añadidas a posteriori conforme han surgido situaciones nuevas en la plantilla,

El 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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

De momento, la asociación no dispone de ningún sello acreditativo en este ámbito.

**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.).
- 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?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 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 â?!)

- 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. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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 â?!
- 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 2024 ha sido 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.

Por otro lado, también se ha favorecido la adaptación al puesto de trabajo de una

empleada al volver de su permiso de maternidad tras el fallecimiento de su bebé, aceptando su propuesta de invertir sus vacaciones reduciendo su jornada durante un tiempo cobrando el sueldo completo.

## **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, un conjunto de medidas

**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.**

La asociación cuenta con un Plan de Igualdad que 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.

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

**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 realiza un seguimiento periódico para lo que hay definidos 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 planteará la ampliación del Plan estratégico de la asociación para acompañarles 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. 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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://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.

**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.
- 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, garantizando 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 al margen de su objeto 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. Durante los dos últimos años una trabajadora de la asociación ha participado como voluntaria en el torneo de fútbol inclusivo organizado en Monzón, al que asistieron también varios de nuestros usuarios. De la misma manera, desde la asociación se participa cada año de forma voluntaria en el planteamiento y ejecución de la Marcha por la Inclusión que se organiza cada año junto a otras entidades de la zona.

Otras acciones de voluntariado son las actividades de sensibilización en centros educativos o la presencia de la asociación en eventos municipales como el encendido de luces navideñas de Monzón o la Carrera de San Silvestre, 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 centros educativos públicos como el CEIP San José de Calansaz de Fraga o el IES Martínez Vargas de Barbastro. También se realizan acciones de voluntariado con instituciones municipales como el Ayuntamiento o la Biblioteca municipal 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. La preparación de estas acciones se realiza en reuniones mensuales del colectivo.

Las intervenciones en centros educativos tienen lugar bajo demanda: se plantea una media de una intervención por trimestre.

La participación en eventos municipales ocurre según su programación aunque suele participarse al menos en un evento al año.

### **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

#### **¿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 inclusión de las personas con desarrollos diferentes. Con esta finalidad se realizan acciones de difusión de la cultura de la inclusión y la diversidad. Estas acciones son charlas y jornadas formativas de acceso libre, los ciclos de cine y autismo, y la presencia en ferias y mercados con puestos solidarios.

Durante este 2024 y por segundo año consecutivo, se ha participado de las diferentes propuestas culturales y deportivas de la ciudad de Monzón, fomentando y difundiendo las mismas a través de las actividades de ocio organizadas para nuestros usuarios. A través de ellas se ha colaborado con entidades deportivas y culturales públicas y privadas.

También se fomenta y potencia la cultura aragonesa a través de la organización de la Semana por la Inclusión junto al Colectivo Monzón con la Discapacidad 3 de diciembre. En ella, se plantea una jornada festiva para la que se cuenta con varias agrupaciones culturales de la zona, normalmente, musicales o artísticas.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Durante 2024 se ha colaborado con diferentes entidades culturales y deportivas de la zona tanto públicas como privadas. Destacan los centros educativos CEIP San José de Calansanz de Fraga, el IES Hermanos Argensola de Barbastro, la Biblioteca Municipal de Monzón, la empresa Zona Sport de Monzón y el Colectivo Monzón con la Discapacidad 3 de diciembre.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Las charlas y formaciones se plantean con una periodicidad media de una acción por trimestre.

La participación en mercados y ferias suele realizarse 2-3 veces por año.

La organización de la Semana por la Inclusión se realiza de forma anual.

La colaboración con la entidad deportiva Zona Sport es mensual y forma parte estable de la programación de la actividad de ocio inclusivo.

## **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**

La asociación no está adherida al Pacto Mundial pero si que cuenta con un compromiso actualizado con los ODS. Puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.amoasociacion.es/wp-content/uploads/2024/04/ODS-asociacion-AMO.pdf>

### **¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- 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 la entidad se realizan reuniones de equipo semanales en las que se van tratando diferentes aspectos relacionados con el día a día de la asociación. En 2024, el tiempo de una de esas reuniones (2h) se ha invertido en actualizar información sobre los ODS y la adecuación del trabajo de la asociación a los mismos.

**¿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**

Por su estructura y sus limitaciones, la asociación no cuenta con una asignación formal de responsable.

En las reuniones de equipo en las que se la valora la adecuación del trabajo de la entidad a los ODS es la gerente la que dirige la evaluación. En el día a día, son las propias terapeutas las que basan su quehacer y programan las sesiones tanto clínicas como de ocio, en consonancia con estos objetivos.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Cada actividad o iniciativa que se genera se engrana con los valores de la asociación que van en consonancia con el compromiso de la entidad con los ODS. Durante la reunión de evaluación del Plan de acción de la asociación y de sus actividades (mínimo una vez al año) se valora también el impacto de las mismas sobre los ODS.

**¿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- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

La entidad no cuenta con un Plan de acción específico para la adecuación a los ODS, aunque los objetivos del Plan de acción propio de la asociación van en consonancia con los mismos. Algunos de estos objetivos son:

- Promover la mejora del desempeño diario de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el espectro autista y/o con otras condiciones del desarrollo.

- Atender las necesidades de ocio y participación social de niñas, niños, adolescentes y jóvenes con autismo y otras condiciones del desarrollo.
- Dar respuesta a las necesidades familiares de usuarios/as y posibles usuarios/as de la asociación.
- Fomentar la unión y el sentimiento de pertenencia a la asociación entre las familias.
- Potenciar una imagen realista y positiva de la diversidad.
- Promover el conocimiento y las buenas prácticas sobre el autismo y otras condiciones en el entorno social y profesional.

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Aunque la entidad no cuenta con un Plan de acción específico para la adecuación a los ODS, los objetivos del Plan de acción propio de la asociación van en consonancia con los mismos.

En este Plan de acción, que se valora y actualiza de forma anual, existen objetivos claros con indicadores medibles con los que se va evaluando el acercamiento a las metas propuestas.