

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ASOCIACIÓN ALZHEIMER BARBASTRO Y  
SOMONTANO**

CIF:G22233977

C/Somontano nº:6 Bajo

22300 - Barbastro

Huesca

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

10/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

9

### 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.**

A pesar de no contar con un un plan especifico de conciliación, nuestra entidad lleva a cabo medidas que garanticen la igualdad, faciliten la conciliación , que aseguren el acceso a la formación y a la promoción profesional.

- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida
- Posibilidad de teletrabajo
- Permisos para visitas médicas, citas...
- Adaptación del horario laboral

**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**

El equipo multidisciplinar esta formado por 9 profesionales que de manera periódica se reúnen con la finalidad de poner en común los proyectos que se llevan a cabo en la entidad , su evaluación y valoración. Se trata, en estas reuniones otros aspectos como por ejemplo la colaboración con otras entidades y profesionales y se tiene en cuenta las aportaciones de los trabajadores que puedan repercutir de manera directa en su trabajo diario y que en definitiva facilite su conciliación laboral y familiar. Se valora de manera muy positiva la

flexibilidad de horarios, el teletrabajo o la jornada reducida entre otros.

**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**

Se dispone para cada trabajador de hojas de registro diario, calendario de vacaciones, hojas de incidencias.. Por parte del personal técnico de oficina se elaboran documentos de gestión de personal recogiendo los datos necesarios para su posterior valoración. Con carácter mensual se reúne la Junta Directiva y el personal técnico lo que permite realizar un seguimiento y evaluación de todo lo relacionado con el funcionamiento de la entidad. En este sentido la Junta Directiva ha introducido cambios y medidas que facilitado la conciliación de la vida familiar y laboral y han mejorado aspectos que se registran en el convenio colectivo por el que se rigen los profesionales de la entidad

**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**

NO

**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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Ante situaciones imprevistas (personales, familiares) se dispone del tiempo necesario para solventarlas

Disponibilidad para asistir a tutorías, consultas , gestiones... siendo un tiempo de trabajo remunerado

Posibilidad de teletrabajo cuando surgen circunstancias familiares o personales.

### **¿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, 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 ?)

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

Apoyo en la formación de los trabajadores,  
Modificación del horario ante incidencias imprevistas

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?**

Mejores condiciones en los permisos no retribuidos  
Reconocimientos personales  
Formaciones bonificadas

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

- 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?**

Facilidades para la realización de estudios, flexibilidad de horarios para formación.

## **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.**

A pesar de no disponer de un plan de igualdad se llevan a cabo una serie de medidas destinadas a facilitar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, garantizar la formación, garantizar la igualdad retributiva entre los profesionales, eliminar desigualdades , tener un entorno laboral adecuado evitando la discriminación. Se cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso

**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.**

Somos una entidad pequeña por lo que los profesionales tienen comunicación diaria lo que facilita que ante cualquier incidencia esta se puede comunicar y resolver a la menor brevedad posible. Nuestro protocolo de acoso cuenta con una comisión formada por miembros de la Junta, trabajadores y personal voluntario para garantizar el adecuado procedimiento y la resolución del conflicto

**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.**

Nada que añadir

**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.**

Nada que añadir

## 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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

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.
- 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.
- 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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Nuestra entidad cuenta con un programa específico de Acción Social y Voluntariado dentro del cual se desarrollan diferentes actividades a lo largo de todo el año. De manera continuada se cuenta con personas voluntarias que apoyan a los profesionales en nuestro Centro de Terapias y Respiro Familiar, que participan en los grupos de autoayuda, que realizan formaciones... La asociación realiza a lo largo del año diferentes actividades dirigidas a la población en general para difundir, sensibilizar e informar englobadas dentro de las Jornadas Anuales, Día Mundial de Alzheimer, Cafés Solidarios... donde se cuenta con un gran número de personas voluntarias. Participamos en la Plataforma de Voluntariado a través de formaciones, en la Coordinadora de Voluntariado colaborando en los diferentes actos que se organizan.

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

Colaboramos con la Coordinadora de Voluntariado y con la Plataforma de Voluntariado, con Cáritas Diocesana, Cruz Roja, Colegios, Institutos, COCEMFE, CADIS, FARAL (Federación Aragonesa de Asociaciones de Familiares de Alzheimer) CEAFA, Asociaciones de barrios, Ayuntamiento, Hospital de Barbastro, con municipios de la Comarca del Somontano y de Comarcas Limitrofes...

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

Las actividades se llevan a cabo a lo largo de todo el año. Algunas de ellas tienen más o menos unas fechas establecidas como son las Jornadas Anuales, la celebración del Día Mundial de Alzheimer... Otras se realizan en coordinación con otras entidades y profesionales...

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Nuestro centro de terapias tiene en cuenta y valora mucho las tradiciones, juegos, música, historia... de nuestra Comunidad pues para las personas que acuden a nuestro centro es parte de ellas por lo que la tienen muy presente. Trabajar a través de la reminiscencia, el lenguaje, la escritura... permite recuperar muchas historias que de otra manera permanecerían en el olvido y que de esta manera les proporciona bienestar aspecto importante dentro de nuestro modelo de trabajo de Atención Centrada en la Persona. Esto permite realizar actividades intergeneracionales y poner en común todas estas acciones. Contamos con la colaboración de una persona voluntaria que realiza actividades basadas en el folklore, la historia o la tradición de nuestra zona y cuyos beneficios en las personas usuarias son realmente importantes

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

Se llevan a cabo con todas las entidades y profesionales que nos soliciten colaboración y que se valore positivamente en beneficio de las personas usuarias.

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

A lo largo de todo el año y sobre todo para la celebración del Día Mundial de Alzheimer.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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**

Nada que añadir

**¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- 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**

Las reuniones que se llevan a cabo de manera periódica con los trabajadores de la entidad permite poner en común diferentes aspectos, no solo los relacionados con el trabajo diario sino también aquellos que faciliten la conciliación familiar y laboral, la resolución de conflictos y la propuesta de acciones que ayuden a mejorar otros aspectos .

**¿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**

Nuestra entidad realiza anualmente un presupuesto que es presentado y aprobado por la Junta y por la Asamblea General de socios. Este se reparte para los diferentes programas que lleva a cabo la entidad y dentro de los cuales se incluyen la consecución de los diferentes ODS con los que se identifica la entidad, igualdad de genero, uso responsable, salud y bienestar...

**¿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**

Las reuniones de profesionales y las reuniones de la Junta Directiva con el personal técnico de la entidad permiten valorar y tener en cuenta estos aspectos.

**¿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**

Nuestra asociación lleva a cabo actuaciones que ponen en el centro de la atención al binomio paciente-cuidador, trabajando por que se respeten sus derechos, se reduzcan las desigualdades, promoviendo entornos inclusivos y saludables, accesibles y adaptados, y sobre todo mejoren su bienestar y calidad de vida. Esta actuaciones quedan recogidas en los programas que anualmente desarrolla la entidad, los cuales dan respuesta a las necesidades detectadas y son conocidas , ejecutadas y evaluadas por los profesionales. la Junta Directiva y las personas voluntarias

**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**

Consideramos que el compromiso con los ODS debe implicar a todas las personas que trabajan y que colaboran en el día a día de la entidad . Es necesario poner en comun todos los aspectos que mejoran y favorecen el trabajo de la asociación, implicar en el proceso desde su inicio va a permitir una comunicación y evaluación continua. Deben ser participes igualmente todas auellas personas que sufren la enfermedad y sus familias cuidadoras pues el apoyo y acompañamiento en el proceso de la enfermedad es uno de los ejes pincipales de la entidad. Toda las actividades y servicios son comunicados a través de los boletines informativos, la publicación en la página web, las redes sociales....para que sean conocidos por todas las personas interesadas.