

RSA PLUS 2024 - 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

19/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

15

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Como norma general, se aplican las políticas incluidas en el plan de igualdad: si surge la necesidad de un caso no contemplado o extraordinario, se analiza y se convenia con el empleado-a en cuestión .

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

Se realiza encuesta anual de satisfacción de forma anónima;
tambien reuniones especificas por secciones o incluso individual.

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 periodicas 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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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.
- 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 cambios de turnos puntuales entre compañeros.

Flexibilidad en el horario de entrada y salida para permitir una adecuada conciliación, especialmente en el cuidado de hijos o personas mayores.

¿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 momentos específicos.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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 : salud, hogar, autos,... a través de la empresa con descuentos de grupo o mejora de prestaciones a nivel nacional

¿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, 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.

https://drive.google.com/file/d/1jZhDo62-F0hiK5XLYCiCUDfY2_jVTRmo/view

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 las acciones que se llevan 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?

Sí, contamos con un Plan 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 el 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 de acceso de los espacios docentes, baños diferenciados y adaptados para personas con discapacidad.
- Dotar de mayor privacidad a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad al objeto de garantizar un mayor bienestar.
- Fomento del respeto y solidaridad en las reuniones, tanto generales como 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 y su adecuación a los perfiles contratados.

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.

El órgano de dirección está valorando la implantación de la norma ISO26000 al objeto de poder fomentar estas prácticas 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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Realización de diferentes acciones , tales como donativos a entidades sin ánimo de lucro, en concreto CRUZ ROJA, para fomentar la labor social y sociosanitaria.

Asimismo, con diferentes organizaciones que trabajan con colectivos con especiales dificultades de inserción, se programa periódicamente formación sin coste sobre la orientación y búsqueda de empleo o asesoramiento en acciones e itinerarios formativos, que les ayuda y favorece en su desarrollo personal e inserción socio laboral.

Se apoya a la Cultura con diferentes colaboraciones económicas en actos culturales o festivos que propician los diferentes ayuntamientos de las zonas de acción.

Existen acciones de con objeto de mejora ambiental, como la utilización de vehículos con bajas emisiones de CO2 y la planificación de adecuados programas de mantenimiento en los vehículos al objeto de minorar su impacto ambiental y fomento del ahorro de combustible. Puntualmente se ha realizado apoyo educativo con la donación de material escolar o material de Epis (equipos de protección laboral individual) a instituciones que trabajan con personas en dificultad de inserción, así como la cesión de espacios o alquiler de equipos (ordenadores) sin coste alguno para estas personas. Facilitar y organizar el transporte a nuestro centro de formación para los que no disponen de vehículo y así facilitar su acceso a la formación y facilitar su organización vital diaria.

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

CRUZ ROJA, Cáritas, Fundac. CEPAIM

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

En todo caso se realiza con periodicidad ANUAL (donativos)

En el caso de colaboraciones en materia de formación, cesión de espacios y equipamientos así como la orientación para la inserción sociolaboral, facilitar el transporte, según necesidad y en función de la planificación de acciones formativas; igualmente la entrega de EPIs 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?

Realización de colaboraciones económicas con diferentes ayuntamientos de las zonas de actuación, en su programas culturales tanto a nivel artístico, como musical, literario y patrimonial.

En relación al ámbito deportivo, que nuestra organización considera importante para el fomento de los valores del deporte y vida sana entre nuestros jóvenes, se realiza el patrocinio y colaboraciones en actos anuales con los clubs de fútbol base de Barbastro, Monzón y Binéfar. También se ha participado y apoyado la jornada anual de "Gala al

premio de los Valores Deportivos"

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

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

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

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realizan de manera ANUAL, garantizando, al menos, acciones semestrales.

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.

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

¿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

- ODS 3. Salud y Bienestar : Instalacion de Desfibriladores-DESA- en los principales centros de formación. Formacion del personal en manejo del DESA y primeros auxilios básicos.

- ODS 4. Educación de Calidad: Con la implantación de certificaciones de Calidad ISO 9001 y aplicacion de sus mecanismos de control continuo.

Reuniones previas al inicio de cada programa formativo en las que se incide, entre otras cuestiones, sobre la calidad de la formación a impartir. Formación continua del profesorado.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Se facilita la conciliación familiar lo máximo posible. Instalaciones y equipamientos bien dotados técnicamente, con la máxima seguridad y ergonomía.

¿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

Como se ha declarado en los puntos anteriores, las personas responsables de las acciones antes mencionadas son las encargadas de velar para que se tengan presentes.

- ODS 3. Salud y Bienestar : Instalacion de Desfibriladores-DESA- en los principales centros de formación. Formacion del personal en manejo del DESA y primeros auxilios básicos.

- ODS 4. Educación de Calidad: Con la implantación de certificaciones de Calidad ISO 9001 y aplicacion de sus mecanismos de control continuo.

Reuniones previas al inicio de cada programa formativo en las que se incide, entre otras cuestiones, sobre la calidad de la formación a impartir. Formación continua del profesorado.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Se facilita la conciliación familiar lo máximo posible. Instalaciones y equipamientos bien dotados técnicamente, con la máxima seguridad y ergonomía.

¿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

¿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

- ODS 3. Salud y Bienestar : Instalacion de Desfibriladores-DESA- en los principales centros de formación. Formacion del personal en manejo del DESA y primeros auxilios.

>>> Revision técnica correspondiente para estar siempre en perfecto estado de uso y funcionamiento.

>>> Formación periódica para nuevas incorporaciones y recuerdo del resto.

- ODS 4. Educación de Calidad: Con la implantación de certificaciones de Calidad ISO 9001 y aplicacion de sus mecanismos de control continuo.

>>>>Reuniones previas al inicio de cada programa formativo en las que se incide, entre otras cuestiones, sobre la calidad de la formación a impartir.

>>>>Formación continua del profesorado.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Se facilita la conciliación familiar lo máximo posible. Instalaciones y equipamientos bien dotados técnicamente, con la máxima seguridad y ergonomía.

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

Se comunican a las personas empleadas y se insiste en su participación, facilitando el horario laboral.

Se facilita las herramientas necesarias para el desempeño con la mayor celeridad posible, en cuanto son detectadas o comunicadas anomalías.