

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN AMASOL**

CIF:G99545584

Pº Tierno Galván, 8, local 4

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

18/09/2024

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

23

### 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?**

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

Desde 2015, AMASOL ha promovido medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En 2020, formalizamos estas medidas en el Plan de Conciliación 2020-2021 y, a partir de 2022 se ha actualizado anualmente el Plan para mejorar la satisfacción y calidad de vida de la plantilla. Las medidas incluyen horarios flexibles, jornada intensiva en fechas específicas, y permisos ampliados.

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

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

Mensualmente el personal técnico responde a encuestas de valoración en las que evalúan diferentes ítems sobre el funcionamiento de la entidad y su grado de satisfacción respecto a su trabajo. Las medidas de conciliación es uno de los aspectos que, gracias a estas encuestas, se revisan periódicamente, admitiendo sugerencias para su mejora continua.

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

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

## **seguimiento**

Se acordó la constitución de una Comisión de Seguimiento y evaluación del presente Plan de Conciliación, constituida por el equipo directivo y dos de los/as trabajadores/as.

Las reuniones se celebrarán al menos una vez al año para evaluar las acciones contenidas en el Plan y estudiar posibles modificaciones. No obstante, la Comisión puede reunirse siempre que se estime procedente.

**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>**

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

Las medidas de conciliación implantadas se valoran dentro del Proyecto "AMASOL Bienestar Integral" por el que la entidad ha sido reconocida como Empresa Saludable por la Dirección General de Salud Pública y de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

## **Medidas concretas de conciliación**

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

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

- La entidad adaptará las horas de jornada anual de trabajo de forma que los meses de julio-agosto las jornadas sean más reducidas, acordando individualmente con cada trabajador/trabajadora esta reorganización de forma que se ajuste a sus necesidades de conciliación en la medida que lo permita el servicio.
- Siempre que la duración de la jornada exceda las 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 30 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.
- Existirá la posibilidad de concentración de vacaciones anuales para trabajadores/as de origen extranjero, cuando las utilicen para visitar el país de origen.
- Se amplía a 7 días el permiso por razón de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. La entidad podrá valorar de forma individual la ampliación del permiso en caso de fallecimiento de otros familiares.
- Se amplía la edad para acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud para hijos/as de los 8 hasta los 16 años.
- Los 8 días de permiso no retribuido en caso de hospitalización por hijo/a menor que son reconocidos en el Convenio de Acción e Intervención Social Sí serán retribuidos para el personal de AMASOL.
- La entidad estudiará de forma individual las solicitudes respecto a otros familiares dependientes.
- Permiso para asistir a tutorías o actividades en centros escolares en los que cursen estudios hijos/as, hasta un máximo de 10 horas anuales, previa justificación y si las necesidades del servicio lo permiten. Si fuera preciso aumentar el número de horas, la entidad valorará cada caso individualmente.

- En determinadas situaciones, y siempre que no afecte al correcto desempeño de la actividad laboral, se facilitará el teletrabajo, parcial o temporalmente, en aquellos contenidos que se consideren adecuados con la finalidad de que sirva para mejorar la organización del tiempo y con la autorización por escrito de la entidad. No pudiendo superar un total de 8h de teletrabajo mensuales.
- Se fija el viernes de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo en los que la actividad a desempeñar se pueda realizar de dicha manera.
- Durante los meses de julio y agosto se establece una jornada de 6 horas, para aquellas personas trabajadoras cuya jornada sea completa.
- AMASOL tratará siempre de ofrecer a las/los trabajadores/as con hijos/as menores, descuento o gratuidad en la participación de acciones que favorezcan la conciliación, así como la participación en todas las actividades y actuaciones de ocio y tiempo libre que lleve a cabo la entidad.
- Se establece un día más de asuntos propios a aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a los 6 años.
- Se establece jornada de laboral de 6h en la fecha de cumpleaños de las personas trabajadoras cuya fecha de nacimiento coincida en jornada laboral, con la finalidad de poder desempeñar sus funciones laborales en jornada solo de mañana.

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

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

No se indican otras 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?**

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

- Incentivos al personal como entradas gratuitas para eventos y museos.

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

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

1. Se amplía a 7 días el permiso por razón de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. La entidad podrá valorar de forma individual la ampliación del permiso en caso de fallecimiento de otros familiares.
2. Se amplía la edad para acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud para hijos/as de los 8 hasta los 16 años.
3. Los 8 días de permiso no retribuido en caso de hospitalización por hijo/a menor que son reconocidos en el Convenio de Acción e Intervención Social Sí serán retribuidos para el personal de AMASOL.
4. La entidad estudiará de forma individual las solicitudes respecto a otros familiares dependientes.

5. Permiso para asistir a tutorías o actividades en centros escolares en los que cursen estudios hijos/as, hasta un máximo de 10 horas anuales, previa justificación y si las necesidades del servicio lo permiten. Si fuera preciso aumentar el número de horas, la entidad valorará cada caso individualmente.

## **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)**

**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.**

El 18 de enero de 2023 se inscribió el Plan de Igualdad de Fundación AMASOL en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a esta Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, con notificación a la comisión negociadora.

En la página web de REGCON (<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/and/index.htm>) se puede consultar con el Código Acuerdo Localizador: 72100252112023.

Se adjunta url para visualizar el comprobante de registro: <https://webs.innovahosts.es/files/amasol.es/8b78a5cf76d7df0ac958fdef7aaa3262.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?**

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

Tal y como se especifica en el Plan de Igualdad, el seguimiento durante todo el desarrollo del I Plan de Igualdad permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del I Plan de Igualdad permite la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de Fundación AMASOL. Este sistema de control aporta información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se encuentran durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se realiza, por tanto, una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad

en la entidad, se evalúa el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Equipo Directivo, Equipo Técnico, Comisión de Seguimiento, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del I Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

- Seguimiento: La información recogida se plasma en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Seguimiento. Los informes hacen referencia a la situación actual de Fundación AMASOL y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando. Los informes elaborados son trasladados al órgano de gobierno de Fundación AMASOL para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- Evaluación: La evaluación intermedia se realiza en el segundo semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará en el segundo semestre del año 2026, siendo este el último semestre de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad. Para la elaboración de la evaluación se cuenta con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación: El seguimiento y evaluación miden como mínimo:

. El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permite evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

. La utilización de las medidas y acciones implantadas: permite evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

. La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permite saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

## **5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

## **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?**

## **7. En caso afirmativo, información adicional.**

No se tienen implantadas medidas adicionales.

**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.)?**

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

Fundación AMASOL está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas con el Compromiso con los ODS. Asimismo, también es firmante de la Carta de la Diversidad y está reconocida como Empresa Saludable por el Gobierno de Aragón.

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

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

**Formación y promoción profesional**

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Se realizan acciones sociales de colaboración en investigación con la Universidad de Zaragoza para los Departamentos de Psicología y Sociología y de Trabajo Social. Asimismo, somos centro de prácticas para alumnado de Trabajo Social, Integral Social, Educación Social y Certificados de Profesionalidad relacionados con la Igualdad de Género y el ámbito socioeducativo.

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

La Universidad de Zaragoza, el Instituto de Educación Secundaria María Moliner, CEOE y

otros centros formativos.

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

Se realizan acciones sociales durante todo el curso lectivo, especialmente en la tutorización de estudiantes en prácticas.

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Actividades socioeducativas y culturales con infancia y juventud.

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

Con menores que forman parte de hogares monoparentales, con niños/as y jóvenes en situación de vulnerabilidad, y con niños/as y jóvenes estudiantes.

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

Periodicidad mensual.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

En la actualidad no se encuentra adherida.

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

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

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

**En caso afirmativo, información adicional**

Se realizan sesiones formativas con todo el personal laboral y voluntario sobre Igualdad de Género (ODS Igualdad e Género) y sobre intervención ante la desigualdad (ODS Reducción de las desigualdades), atendiendo a cómo interseccionan diversos factores que generan discriminación, vulnerabilidad y exclusión social en nuestra sociedad.

Asimismo, se da formación al equipo de Fundación AMASOL sobre el Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001 aplicable en la entidad en su compromiso con el medioambiente y en la consecución del ODS Acción por el Clima.

Por último, destacar que, transmitiéndoles la importancia del ODS Salud y Bienestar, se realizan diversos talleres que buscan mejorar la calidad de vida del personal laboral: manejo del estrés, ergonomía y postura en el trabajo, prevención del síndrome de burnout, etc.

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Aunque no se cuenta con una asignación formal de un responsable exclusivo para la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estas funciones se asumen de manera colaborativa por diversos departamentos de la entidad, asegurando una integración integral y efectiva de los ODS en los programas y servicios.

El Equipo de Dirección lidera el proceso de alineación de la misión y valores de la entidad con los ODS. Identifica los ODS más relevantes y define cómo cada área organizativa puede contribuir a estos objetivos globales. Además, realiza el seguimiento y evaluación de los avances en la integración de los ODS en la Fundación.

El Área de Proyectos integra los ODS en la planificación y ejecución de proyectos y programas. Asegura que los proyectos de intervención social y medioambiental se alineen con los ODS, implementando prácticas y metodologías que contribuyan al cumplimiento de estos objetivos. También elabora informes y memorias de RSC que reflejan el compromiso de la entidad con los ODS.

El Área de Comunicación da visibilidad y promociona las acciones llevadas a cabo en relación con los ODS a través de diversos canales de comunicación.

El Área de Recursos Humanos apoya los ODS mediante la formación y sensibilización del personal. Además, promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión en todas las prácticas de gestión del talento.

El Área Económica garantiza que las decisiones financieras y de compra estén alineadas con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social. Evalúa a los proveedores según criterios que incluyen el impacto en los ODS, y gestiona los recursos de manera que apoyen los objetivos de desarrollo sostenible de la Fundación.

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Por una parte, se han evaluado las actividades y proyectos para identificar cómo contribuyen a los ODS. Este análisis ha permitido conocer tanto los impactos positivos, como la mejora en la calidad de vida de las familias monoparentales, como los negativos, como posibles efectos ambientales adversos.

Se han analizado las habilidades y capacidades del personal laboral y voluntario,

identificando competencias que fomentan la sostenibilidad y abordando las áreas de mejora mediante formación interna.

Se han analizado, también, las tecnologías y procesos que utilizamos para asegurar que sean sostenibles y eficaces, reduciendo el impacto ambiental y ajustando o eliminando aquello que pueda tener efectos negativos.

La recopilación de datos y la evaluación periódica ha permitido medir el impacto de las actividades de la Fundación en los ODS de forma continuada. Asimismo, se ha consultado a todos los grupos de interés de la entidad para obtener una visión externa que contribuya a que las acciones realizadas sean efectivas y alineadas con los ODS.

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

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

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

Entre las acciones concretas que se incluyen en el Plan de Acción de ODS están las siguientes:

Para el ODS Fin de la Pobreza:

- Servicios de vivienda para familias monoparentales y Vivienda de Acogida para madres solas.
- Apoyos para la cobertura de necesidades básicas.

Para el ODS Salud y Bienestar:

- Atención terapéutica para familias monoparentales.

Para el ODS Igualdad de Género:

- Programas de sensibilización y prevención de la Violencia de Género.
- Inserción sociolaboral con mujeres que encabezan familias monoparentales.

Para el ODS Trabajo decente y crecimiento económico:

- Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción.
- Servicios de intermediación laboral.
- Liderazgo femenino en el Tercer Sector.

Para el ODS Reducción de las desigualdades:

- Servicios de apoyo a la conciliación de familias monoparentales en situación de vulnerabilidad.
- Apoyo a mujeres de origen extranjero que encabezan familias monoparentales.

Para el ODS Alianzas para lograr objetivos:

- Participación en redes de trabajo y órganos públicos.

- Convenio con la Dirección General de Igualdad y Familias del Gobierno de Aragón.

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

**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?**

**En caso afirmativo, información adicional**

En Fundación AMASOL se comunican las iniciativas llevadas a cabo para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a todo el equipo de la entidad y a otros grupos de interés como los organismos financiadores. Además, se ofrece formación para sensibilizar e involucrar a todos en la evaluación y medición de impacto. Por tanto, se promueve una retroalimentación continua, celebrando los logros del compromiso colectivo hacia el desarrollo sostenible.