

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?

Si, un plan específico de conciliación

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?

SI

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?

SI

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

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?

- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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 coincide 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?

- 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.

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?

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?

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

¿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
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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)

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.

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?

SI

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?

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 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), 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.)?

SI

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?

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.
- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 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, 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.

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 ARAGÓN

¿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)?

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

En la actualidad no se encuentra adherida.

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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

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?

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

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?

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

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?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿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

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?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

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.