

RSA PLUS 2023 - 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

26/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

20

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 AMASOL se considera necesario ser un referente en materia de conciliación y por ello se aplicaban, de manera informal, desde 2015 diversas medidas dirigidas a facilitar la conciliación de tiempos personales, familiares y laborales de su personal en plantilla. En el año 2020, la Junta Directiva de la Asociación, se decidió a dar un paso más con el Plan de Conciliación 2020-2021, protocolarizando todas las medidas implementadas, en una apuesta firme por incluir procesos de calidad, entendiendo que la calidad del empleo y la satisfacción de la plantilla en el trabajo constituyen elementos clave que repercuten directamente en la calidad del servicio.

Revisadas las medidas implantadas, se presentó el nuevo Plan de Conciliación Fundación AMASOL 2022-2023 para mejorar la satisfacción, bienestar y calidad de vida de la plantilla constituyéndose en un eje estratégico de la actividad de la entidad.

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 dos representantes de la Junta Directiva y dos de los/as trabajadores/as. Las reuniones se celebran al menos una vez al año para evaluar las acciones contenidas en el Plan y estudiar posibles modificaciones. No obstante, la Comisión se reúne siempre que se estima procedente debido a la aportación de sugerencias de la plantilla.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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?

Tal y como se detalla en el Plan de Conciliación, éstas son otras medidas implantadas:

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. La entidad estudiará de forma individual las solicitudes respecto a otros familiares dependientes.

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

Además, Fundación AMASOL tratará siempre de ofrecer a las/los trabajadoras/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.

¿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.

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

No se indican otras medidas.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y 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, 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.
- 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.

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

No se indican otros beneficios sociales.

¿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?

Estos son los permisos legales que se mejoran o amplían:

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. La entidad estudiará de forma individual las solicitudes respecto a otros familiares dependientes.
4. Permiso para asistir a tutorías o actividades en centros escolares en los que cursen estudios hijos/as, hasta un máximo de 10 horas, 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? (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.

Se adjunta url del 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 permitirá 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 permitirá 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 debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar 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 (Junta Directiva, 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 plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Seguimiento. Los informes harán 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 serán 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 realizará 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 contará 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 por realizar medirán como mínimo:

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

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá 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: permitirá 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. ¿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 a la Junta Arbitral de Consumo Aragonesa y a la Alianza Antirrumores del Ayuntamiento de Zaragoza.

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 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción 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 los niños

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Sin respuesta

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Sin respuesta