

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN CIVITAS VECINOS BARRIO DE LAS FUENTES

CIF:G50386143

C/Leopoldo Romeo nº:30 Local
50002 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Fecha actualización 18 septiembre 2024.

La actualización de la información de este cuestionario se realiza con carácter anual a través de dos proyectos que se presentan a la convocatoria de la Dirección General de la DGA Igualdad y Familia. Programas de Atención y Apoyo a las Familias en Aragón realizados por entidades sin ánimo de lucro ? 2024

1 ?INCLUSION SOCIAL PARA TIEMPOS DIFICILES?. Año comienzo de actividades año 2013.

Dirigido a la atención y apoyo a familias vulnerables o en riesgo de exclusión social derivada de su situación socio familiar.

2 "CONCILIACION FAMILIAR EFECTIVA Y PROTECCION DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCCIA". Año comienzo de actividades 2022.

Persigue favorecer la conciliación de las familias con niñas, niños y adolescentes hasta 16 años desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

En consecuencia, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se alinea a las directrices impulsadas por la dirección General de Igualdad y Familia

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Los recursos humanos empleadas de la organización en base a los dos proyectos señalados :

Personal remunerado a través de la contratación servicios profesionales 7 personas: 5 mujeres y 2 hombres, (1 Técnico en educación, 1 Coordinador del proyecto titulado superior,1 Abogado/mediador y 1 Asesor contable y 3 técnicos Gabinete asesor).

Personal voluntario no remunerado 99 personas: 45 mujeres y 54 hombres (7 técnicos superiores, 80 voluntarios sociales, 1 Director Tiempo Libre licenciado en Geografía e Historia, 3 Monitores Tiempo Libre y 7 miembros especialistas que componen un equipo de trabajo en red con otras asociaciones del distrito Las Fuentes.

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.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, está alineada con las directrices impulsadas por la dirección General de Igualdad y Familia y, como entidad sin ánimo de lucro, se incluyen en nuestro plan de Igualdad y se desarrolla la conciliación familiar efectiva y la protección de la Infancia y de la Adolescencia para menores de 16 años de edad, constituyendo una respuesta concreta y efectiva a las necesidades de las familias de nuestra Comunidad Autónoma.

Además, potenciar la necesaria corresponsabilidad social y familiar en las responsabilidades familiares, es una condición imprescindible para el logro de la igualdad para mujeres y hombres. Por consiguiente, nuestras actividades están dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y también, el cuidado y protección de menores de diecisésis años en espacios convenientemente habitados al efecto, dirigiendo las actuaciones con carácter prioritario, a la atención de familias monoparentales, de familias numerosas, de familias víctimas de violencia de género y de otras formas de violencia contra las mujeres, mujeres en situación de desempleo de larga duración, mujeres mayores de 45 años o a unidades familiares en las que existan otras responsabilidades relacionadas con los cuidados.

Así mismo desarrollamos la inclusión social, en estos tiempos difíciles, atendiendo y apoyando a las familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad social derivada de su situación socio-familiar, dando prioridad a aquellos programas dirigidos a la atención a las familias numerosas y a las monoparentales.

En los procesos de valoración de acceso a los programas y servicios puestos en marcha consideramos el nivel de renta y las cargas familiares de las personas que soliciten la participación en los mismos.

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

ORGANIZACIÓN Y METODOLOGIA

Gestión del proyecto:

CIVITAS se encarga de la gestión y la coordinación del proyecto desde el punto de vista técnico, administrativo y financiero. También coordina el calendario detallado, los distintos informes técnicos y financieros, así como la comunicación entre los asociados y participantes en el proyecto. La coordinación incluye el apoyo para cumplir los requisitos administrativos de los informes financieros y la garantía en la comunicación y difusión del proyecto.

?Reuniones de Seguimiento?.

Como parte del seguimiento del proyecto, y con el objetivo de realizar la justificación ante la administración pública pertinente, se realiza un informe de seguimiento del mismo por parte de la Secretaría de la entidad anual que incluye tanto la justificación técnica como la económica.

La metodología se determina procediendo de acuerdo a los siguientes apartados:

-Evaluación de los objetivos inicialmente previstos en etapas anteriores.

- Interpretación y comprensión de los datos obtenidos.
- Elaboración de informes parciales y final de procesos previos.
- Exposición de resultados obtenidos en artículos y libros.
- Difusión de los resultados.

Metodología de trabajo:

El primer encuentro con el usuario es una entrevista de acogida, tanto a nivel individual como familiar, para informarle del servicio y conocer sus necesidades y su situación personal, familiar y de consumo. Con todos estos datos se elabora unas fichas y tras el análisis de la sesión de acogida, se deriva a la atención que precise: sea jurídica, o bien psicológica o social o acompañamiento para una intervención de apoyo para mejorar en su paternidad y conciliación, o diseñar un itinerario para progresar, perfeccionar y avanzar sus habilidades sociales y aumentar sus oportunidades de empleabilidad e integración.

Este itinerario personal y familiar de inserción, acordado con el usuario, con el compromiso de cumplirlo por ambas partes y temporalizando sus actuaciones. Hay sesiones donde llevarlo a cabo y seguimiento para analizar el grado de cumpliendo con arreglo a las fases estipuladas en el proceso. Las sesiones son individuales o familiares. Se analiza la evolución del usuario y el cumplimiento del itinerario diseñado.

Las líneas de acción complementarias entre sí son:

1.- Acogida y orientación: Esta primera fase corresponde a un primer contacto o entrevista individual que permite acoger, contener y efectuar un diagnóstico de las necesidades específicas de los usuarios, así como facilitarles primeras orientaciones requeridas. El proyecto contempla la prestación de servicios especializados que serán propuestos, de acuerdo a las necesidades de cada caso.

2.- Derivaciones externas: Las que se produzcan serán dirigidas a la red de instituciones públicas y/o privadas, acompañada por un proyecto permanente de seguimiento.

3.- Servicios especializados: comprendidos en tres niveles de intervención directa:

? Individual ? familiar

a) acompañamiento individual-familiar.

b) atención psicológica y apoyo y acompañamiento emocional.

c) asesoría jurídica.

d) mediación familiar e intercultural.

e) apoyo alimentario y otros para cubrir las necesidades básicas.

? Estrato grupal.

Algunas de las actividades que se consideran prioritarias, de acuerdo a las necesidades y factores de riesgo detectado.

Organización y funcionamiento equipo de trabajo:

Metodología de intervención: dos tipos de actuaciones:

1.- atención social personalizada: Donde se ofrece a las familias en riesgo de exclusión o vulnerabilidad social apoyo específico en asunto que plante, recurriendo a las redes de entidades sociales de nuestro entorno, recursos propios y de entidades privadas y públicas, aspecto que se entiende primordial.

2.- apoyo grupal: con sesiones grupales que se desarrollan en el local social de la entidad o en las instalaciones de los colegios. Todos ellos ubicados en el Distrito municipal número 6, Las Fuentes de Zaragoza.

Mecanismos de coordinación y racionalización de recursos: Estos mecanismos se implementan en el servicio de atención integral, especializado e interdisciplinario de orientación, intervención y acompañamiento, dirigido a las personas en riesgo de exclusión.

TRABAJO EN RED. RED LASFU

Es una organización de individuos y entidades, organizadas de forma no jerárquica en torno a temas o preocupaciones comunes, que se abordan de manera activa y sistemática, sobre la base del compromiso y la confianza.

En la actualidad, su trabajo en red es una forma efectiva de hacer las cosas. Supone ir tejiendo relaciones, aprendizajes, complicidades, etc., para ir avanzando nudo a nudo hasta conseguir un espacio común, abierto y diversificado, en el que se puedan seguir sumando nuevas iniciativas, propuestas y empeños. En la práctica, la metodología del trabajo en red significa una manera eficaz de compartir la información, de aprender de la experiencia del otro, de trabajar juntos. Este referido trabajo consiste en la metodología, el mantenimiento de la motivación y la capacidad de plantearse proyectos realistas y viables. LASFU desarrolla diversos programas con la pretensión de dinamizar específicamente al barrio de Las Fuentes de Zaragoza por medio de planes, programas, proyectos, actividades, acciones, iniciativas, propuestas y empeños que sirven para llenar de vida nuestras calles y que proyecte fuera del barrio la imagen de un distrito dinámico, con una amplia oferta de actividades y servicios.

Las características de la red son:

- Horizontalidad: la relación entre los individuos y los colectivos de la red es ?entre iguales?.
- Pluralidad y diversidad de miembros: Se identifican distintos tipos de organizaciones y profesionales.
- Interrelación de todos los miembros.
- Interdependencia: Cada miembro actúa de forma autónoma en el desarrollo de sus funciones y tareas.
- Participación y Compromiso.

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

ACCIONES CONCRETAS DE EVALUACIÓN Y FORMULARIOS. DOCUMENTOS... PARA RECOGIDA DE DATOS.

Procedimiento de seguimiento y evaluación de la actividad para el logro de resultados, indicadores, técnicas e instrumentos:

La evaluación de las actividades se ha convertido en un instrumento imprescindible para comprender y mejorar el complejo proceso por el cual se genera información relevante, ésta se transforma en conocimiento, y éste se aplica en la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos. La evaluación de las actividades es una tarea muy compleja debido, entre otros, a los siguientes motivos:

- La diversidad de actuaciones y de instituciones implicadas.
- La intangibilidad de algunos factores y efectos.

Por ello, son necesarios esquemas de evaluación flexibles y sistemáticos.

Los proyectos se inscriben perfectamente en la trayectoria de la entidad, con gran implicación social en el barrio, que busca después de tener cimentados otros apoyos

sociales, mantener su vocación social con la pretensión de reforzarla, dando un servicio más amplio a las familias que ya participan en nuestros proyectos, así como también ofrecerlo a cualquier familia del barrio con problemas en el ejercicio de la crianza y educación positiva.

La propuesta metodológica prevé ver el grado de cumplimiento de los objetivos y actividades programadas para planificar las actuaciones contando con la evaluación como elemento vertebrador de un sistema de mejora y corrección, basado en los datos que la evaluación aporten.

La evaluación se realiza de forma continuada efectuándose con ella la revisión periódica del cumplimiento del proyecto. La Junta directiva de la Asociación recibe informes periódicos y los técnicos del proyecto mantienen reuniones semanales de coordinación. Asimismo, también participarán en la evaluación los órganos colectivos y de dirección de la entidad.

El análisis estadístico se caracteriza por los principios de fiabilidad, eficacia, actualización, pertinencia y competitividad, principios necesarios para un seguimiento y evaluación eficaz de las actividades desarrolladas.

Al seguir un proceso de empoderamiento es muy importante la implicación de los usuarios/as en la evaluación del que será un proyecto participado por ellos mismos.

El procedimiento base para obtener datos fiables de la evolución del proyecto, es el contacto directo con cada una de ellas, y se viene haciendo cotidianamente, pues tienen contacto con nosotros a través de otros proyectos. Pero además de esos contactos no formales, tenemos formales, es decir entrevistas estructuradas y establecidas, que intentamos que no sean muchas para no agobiar, y que podían ser contraproducentes en los objetivos. Los resultados de dichas entrevistas aparecen en nuestra documentación, y en ella nos basamos.

La descripción del proyecto completa (incluidos aspectos económicos y de personal) es pública desde el principio y la evaluación es continua a lo largo del desarrollo de todo el proyecto. Para llevarla a efecto se realizaran: reuniones periódicas del equipo coordinador. Evaluación inicial o diagnóstico. Evaluación procesal o intermedia. Evaluación final.

Se lleva a cabo un control, unas evaluaciones continuas del desarrollo del proyecto y de la evolución de los participantes, así como de la respuesta del servicio.

Los datos conseguidos en la evaluación sirven primero para ver el grado de cumplimiento de lo programado, la evolución general del colectivo, así como las mejoras que tuvieran que introducirse, además al fijar una evaluación continua, ésta tiene como fin precisamente un proceso de mejora continuada con la posibilidad de introducir cambios sobre la programación para aumentar su eficacia.

El seguimiento y evaluación del proyecto tiene un valor en sí mismo como actividad de valoración del éxito alcanzado, pero su principal valor será la retroalimentación al proceso de planificación y las posibilidades que ofrecen para la adaptación del proyecto. Ambos procesos serán objetivos y, preferentemente, cuantitativos. Los aspectos que se analizarán serán tres:

- Proceso: el número de actividades que se desarrollaron, el número de asistentes, la frecuencia de aparición de los mensajes, la proporción de población alcanzada, etc.
- Resultado: determinado en función de los objetivos específicos.
- Impacto: la contribución del proyecto a la consecución de los objetivos generales.

Instrumentos de valoración: El programa que presentamos pretende abordar de manera transversal estos retos y por ello se marca una serie de indicadores de referencia tanto

para concretar la necesidad y viabilidad del programa como los resultados esperados en las familias.

Indicadores de actividad: Algunos de estos indicadores son cuantitativos, cifras estadísticas que nos permiten analizar el contexto desde el que partimos y al mismo tiempo observar la evolución del impacto de nuestro programa en la comunidad.

Así el análisis del número de familias y su situación económica y su composición nos indicará el punto de partida y la evolución de dichas familias (aumento de ingresos, asistencia de ambos cónyuges a las actividades, menores que acuden a las actividades de conciliación, aumento de las solicitudes de ayudas de emergencia, para el alquiler, de material escolar, nos permite calibrar si estamos consiguiendo objetivos).

Con respecto a las familias y su impacto en nuestro programa, la participación estable de menores en nuestra actividad, proporcionara a las familias una mayor libertad a la hora de conciliar, nos permitirá un seguimiento de las relaciones familiares que nos mostrara el impacto en la convivencia familiar y posibles cambios de hábitos en el medio largo plazo.

Las actividades de sensibilización, mejoraran la distribución de tareas en el hogar, empoderará a las mujeres que avanzarán hacia una igualdad real y mejorará la convivencia en los hogares y disminuirá la posibilidad de situaciones de violencia de género.

Los datos cuantitativos y cualitativos de impacto se recogerán de las evaluaciones de las diversas actividades y el análisis de encuestas y memorias.

Indicadores de consecución de objetivos: Consideramos que, dada la situación actual, el nivel de intervención para cubrir necesidades básicas se mantendrá cuantitativamente y el impacto en las familias será muy positivo, reducirá el estrés de las diversas unidades de convivencia y con los itinerarios personalizados aumentarán las posibilidades de empleabilidad, lo que mejorara el nivel de renta de las familias y la situación de los menores que viven en ella.

A nivel social se mejorará la convivencia, al aumentar las posibilidades de participar en la comunidad, se reducirán desigualdades y aumentarán los sentimientos de responsabilidad, solidaridad, respeto y de pertenencia a la comunidad.

En definitiva, el alto impacto de nuestras actividades viene avalado por el análisis de los resultados en anteriores ediciones de nuestros programas, que siempre han detectado una evolución positiva de las personas participantes.

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

No tenemos sistemas de gestión de la conciliación implantados

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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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
- 12. Otras

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

En primer lugar, corresponde a la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad (anteriormente denominada DG Igualdad y Familia), entre otras competencias, la planificación, ejecución, control y coordinación de las políticas en materia de apoyo y protección a las familias y a la infancia y adolescencia, a través de programas de atención y apoyo y, medidas trasversales que contribuyan a mejorar su desarrollo integral; la elaboración y promoción de medidas que permitan y mejoren la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y la corresponsabilidad familiar, así como el fomento de la parentalidad positiva y de aquellas cuyo fin sea la prevención y superación de las dificultades de convivencia, violencia, comunicación y relación entre los diferentes miembros de las familias, además de medidas dirigidas a la consecución del bienestar de la infancia y la adolescencia.

Por tanto, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la entidad se alinea con las directrices impulsadas por la dirección General de Igualdad y Familia

Al tratarse de una organización de carácter voluntario las medidas son muy flexibles.

Al existir la contratación de servicios profesionales, la relación se rige por lo convenido en el contrato establecido de prestación de servicios.

¿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
- 7. Otras

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

Las medidas concretas de conciliación de la entidad se relacionan en tres apartados: generales, específicas y transversales.

Generales:

- Garantizar la protección integral de las familias y los derechos de toda forma de convivencia reconocida.
- Promover la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Procurar la intensificación de la asistencia y protección a menores.
- Garantizar los derechos sociales de los niños.
- Promover actividades de ocio y tiempo libre para niños y jóvenes de Las Fuentes

Específicas

- Garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de que puedan atender sus responsabilidades familiares.
- Crear las condiciones necesarias para el fomento del ejercicio positivo de la parentalidad.

- Facilitar medidas para una dinámica familiar positiva.
- Fomentar el asociacionismo de apoyo a las estructuras familiares.
- Facilitar la conciliación familiar en periodos no lectivos.
- Educar en igualdad, resolución pacífica de conflictos, interculturalidad y respeto al diferente.
- Fomentar el voluntariado como recurso para la integración y la cohesión social.
- Mostrar referentes jóvenes a niñas y niños de las fuentes.
- Habituar a los niños a los procesos de participación colectiva: la aportación propia y la escucha a los demás.
- Fomentar el ocio cultural entre la infancia y juventud del barrio.
- Promover la práctica deportiva como opción de tiempo y libre.
- Fomentar el estudio de las asignaturas científicas entre los alumnos y alumnas.
- Difundir entre el alumnado las posibilidades que ofrece continuar con sus estudios.

Transversales:

- Prevenir la Violencia de género o cualquier otro tipo de violencia que se produzca en el ámbito familiar.
- Impulsar las acciones de sensibilización de la sociedad para la prevención de la violencia de género.
- Coordinar y trabajaren red.
- Promover hábitos saludables.
- Educar en el consumo sostenible y responsable.
- Fomentar una percepción positiva de la diversidad.
- Fomentar prácticas medioambientales responsables y sensibilizar sobre la necesidad de cuidar nuestro entorno.

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

- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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).

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

Los beneficios sociales se reinvierten en los proyectos, programas y acciones de los proyectos futuros para sus beneficiarios/destinatarios, puesto que la organización es una entidad sin ánimo de lucro.

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

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

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

No se han indicado otras medidas

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

La entidad dispone de un conjunto de medidas por la Igualdad.

CIVITAS LAS FUENTES tiene según sus Estatutos, entre otros fines, la promoción cultural y social de los ciudadanos.

Esta entidad no lucrativa está formada tanto por hombres como por mujeres de alta conciencia social y progresista, y por lo tanto especialmente receptivos a los principios de la igualdad y, en concreto a la igualdad entre el hombre y la mujer. Todas las aportaciones de las tradiciones progresistas, y entre ellas está el feminismo, nos refuerza a todos y a todas, pues es la lucha por remover condiciones injustas y es uno de los objetivos principales de nuestra asociación y por lo tanto, también es el de conseguir condiciones de cada vez mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Desde el nacimiento, los roles sociales de hombres y mujeres están perfectamente marcados y orientados al desempeño de labores claramente definidas y, en muchos casos, antagónicas. Las mujeres deben educarse para desarrollarse personalmente en el cuidado del hogar y la familia ocupando el eje central de la estructura familiar, mientras que el hombre debe desarrollarse en el plano profesional a través de la búsqueda de recursos económicos para el mantenimiento de la familia, fuera del ámbito doméstico. Generalmente, la mujer se identifica con la sensibilidad maternal, la destreza manual, la habilidad social, la debilidad física; mientras que el hombre se identifica con la fortaleza física, la habilidad laboral, la destreza numérica, la capacidad de gestión y dirección, etc. Estas asociaciones crean y refuerzan estereotipos que limitan las posibilidades de desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres.

Para conseguir esos cambios, un elemento de especial importancia es la fortaleza de las mujeres y de los hombres agrupados y participando en el cambio y transformación de las condiciones que crean la desigualdad y la discriminación. Asociaciones como CIVITAS LAS FUENTES, en las cuales tanto hombres como las mujeres participan y colaboran para ayudar a cualquier persona víctima de discriminación con ayuda y acompañamiento a las mujeres en situación de desigualdad.

Los cambios no vendrán solo por las nuevas normativas, pero las leyes son elementos que encauzan y ayudan a cambiar la realidad, en este sentido, la ley de IGUALDAD de 2007,

supone un cambio en la línea de transformación y erradicación de la discriminación de la mujer, cuyos principios no solo son aplicables al ámbito laboral, sino a cualquier ámbito donde las mujeres desarrollen su actividad.

La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular eliminar la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición, o en cualquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y por supuesto laboral.

La igualdad en una asociación como la nuestra es un valor admitido, una seña de identidad, una práctica cotidiana, en los órganos de representación y dirección, hay participación de las mujeres en condiciones de igualdad y paridad con el hombre. Las reivindicaciones femeninas tienen voz y espacio preferente en nuestra asociación, apostando por la igualdad de participación para todos los socios sean hombres o mujeres, y también por la defensa de los más vulnerables entre los usuarios de nuestras prestaciones que en muchas ocasiones son mujeres. Por todo ello, esta organización ha formulado y aprobado medidas para igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, y la igualdad permiten optimizar la potencialidad de todos y mejorar la calidad de vida, teniendo siempre presente que tantas y tantas mujeres de nuestro barrio todavía tienen que remover tantas condiciones para poder alcanzar no sólo la igualdad formal que se les reconoce, sino la igualdad real para ellas y como instrumento que les ayude y acompañe a conseguirlo existen estas medidas en nuestra asociación.

OBJETIVOS POR LA IGUALDAD en la organización son los siguientes:

- Ser instrumento de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito social de relación, es decir en el barrio de las Fuentes.
- Difundir, concienciar y formar en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar a l@s más jóvenes en la igualdad.
- .- Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.
- Promocionar y usar el lenguaje no sexista.
- Trabajar contra la discriminación y el acoso por razón de sexo.

CIVITAS LAS FUENTES elabora y calendariza un plan anual donde se concretan las actuaciones.

Nuestro plan de medidas por la igualdad es un documento abierto a las modificaciones que la realidad imponga para enfrentarnos a los retos que supone la igualdad de性os. Evidentemente la asociación está abierta a la revisión periódica de la igualdad entre los socios por motivo de sexo, y en la vida interna de la asociación.

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.

Evaluación y seguimiento:

Líneas de actuación son aquellas medidas que permiten a las personas y familias

minimizar los problemas derivados y son objeto de evaluación y seguimiento. Estas son::

- 1 En principio se viene desarrollando, de manera continuada, una actuación de sensibilización sobre igualdad con la población con la que nos relacionamos y actuamos.
- 2 Acompañar y apoyar a la mujer que pueda soportar situaciones de discriminación, acoso y violencia en sus entornos. Ello mediante la apertura de espacios de asesoramiento y orientación para la mujer.
- 3,Ayudar y apoyar al fortalecimiento y crecimiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad de todo tipo para que sean capaces de superarlo por si mismas, mediante la creación de espacios de empoderamiento y crecimiento para la mujer?
- 4 Apoyo a la mujer cabeza de familia monoparental.
- 5 Apoyo a la mujer divorciada que asuma el peso de la crianza de sus hijos e hijas.
- 6 Apoyo a la mujer que sea discriminada en su puesto de trabajo.
- 7 Orientación pre y laboral para la mujer para prepararla para el trabajo en línea de igualdad.
- 8 Trabajo por la coeducación y preventivo con las menores.

Reuniones periódicas de las personas a cargo de los servicios de asesoramiento y orientación, donde se evalúe la tendencia en número de casos, actuaciones, efectos, así como propuestas de líneas de actuación futuras.

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

NO

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 tenemos medidas implantadas en la organización medidas adicionales ni un plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

Únicamente, realizamos actividades de conciliación para la autonomía personal del alumnado en educación especial con diversidad funcional en un centro educativo público del barrio al que la autoridad pública le ha reconocido y autorizado para prestar la autonomía personal en el alumnado de educación especial.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Como entidad no lucrativa disponemos de un compromiso con medidas de igualdad de trato y no discriminación.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LAS ACTUACIONES DE LOS PROYECTOS.

La construcción de sociedades inclusivas es uno de los actuales retos. Impulsar y fomentar la convivencia y la igualdad de oportunidades en las familias es lograr una sociedad más justa y cohesionada. CIVITAS está formada por mujeres y hombres de alta conciencia social y progresista y receptiva a los principios de la igualdad, y en concreto a la igualdad entre la mujer y el hombre.

Tradicionalmente en nuestra sociedad las mujeres han desempeñado el trabajo de cuidados, por otro lado, los hombres el trabajo productivo y remunerado siendo la principal fuente de ingresos del núcleo familiar. CIVITAS trata de cambiar esta situación, contribuir a visibilizar y poner en valor el trabajo de cuidados y romper con los roles de género y los estereotipos sexistas.

La mujer ?ha salido del hogar? para incorporarse al mundo laboral. El hombre ahora debe ?entrar en el hogar? para alcanzar un clima de igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidados donde ambas partes puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

La sociedad ha de ser un motor de cambio y promover leyes que amparen los derechos y necesidades de las mujeres y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición.

La igualdad en una asociación como la nuestra es un valor esencial, una seña de identidad y una práctica cotidiana y, los criterios y procedimientos de garantía aplicados para el acceso a las actuaciones del proyecto están basados en los siguientes principios:

1 Igualdad de Oportunidades con un enfoque global que fomenta la promoción positiva y activa de la misma. Asociarse constituye una expresión de pluralismo social y democracia. Son bastantes los procesos legislativos alcanzados en cuanto a la situación de la mujer se refiere, pero se observa que dicha igualdad de oportunidades está mermada porque todavía los hombres y las mujeres no gozan en la práctica de los mismos derechos.

2.- Principio horizontal para conseguir equidad o justicia en el tratamiento de los individuos que conforman el colectivo inmigrante, con mecanismos de seguimiento e indicadores que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos en la materia.

3.- Transversalidad: adoptando medidas que garantizan el respeto, sin menoscabo de medidas de acción positiva a favor de este determinado grupo colectivo de inmigrantes, colectivos y personas en riesgo exclusión o vulnerabilidad.

4.- Igualdad Hombres y Mujeres: apostando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y garantizando la participación activa a lo largo de todas las fases del proyecto y actuando de un modo integral y sistemático en su desarrollo sobre los agentes y factores que producen la desigualdad. Además, se adoptan indicadores de género específicos para garantizar esta perspectiva de seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas e incluyen datos desagregados en todas las fases del proyecto.

5.- Tampoco el proyecto se olvida del análisis de género para ser las medidas realmente efectivas.

6.- Y, por último, no faltan medidas para combatir estereotipos de género y a la segregación en la educación y la formación.

Perspectiva de género:

No olvidamos el análisis de género para las medidas planteadas sean realmente efectivas. Esta perspectiva está integrada en las fases de sensibilización, orientación y formación como medida de apoyo a la conciliación laboral, familiar y personal, orientada a mejorar el equilibrio de esos ámbitos de conciliación y a facilitar la transición entre la educación y el mercado para reducir las brechas de género y para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Las mujeres continúan teniendo más dificultades para hacer compatibles las demandas que exigen el ámbito profesional y el ámbito privado a lo largo de toda la vida y son las que recurren en mayor medida a las medidas para la conciliación.

Además, no faltan medidas para combatir estereotipos de género y a la segregación en la educación y la formación que tienen una gran incidencia en la empleabilidad de las mujeres y en sus futuras condiciones socio-económicas.

En todo caso se evita el uso del lenguaje e imágenes sexistas en el desarrollo del proyecto, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Inclusión:

En las comunicaciones utilizamos un lenguaje inclusivo y en las actividades, tanto las abiertas como las dirigidas y no dirigidas, no se toleran actitudes racistas, machistas o discriminatorias. Además, buscamos siempre utilizar experiencias para ilustrar las actividades visibilizando el papel de la mujer en nuestra sociedad. Utilizamos espacios y contenidos adaptados para personas con diversidad funcional.

La incidencia de las actuaciones sobre los roles y estereotipos culturales de género se produce con la participación. Al participar en la vida asociativa de su entorno, se muestran tal y como son, haciendo que desaparezcan estereotipos y rumores como que las mujeres inmigrantes son más sumisas, o más promiscuas. Eliminamos sus prejuicios y ellas (y ellos) ven una nueva perspectiva del reparto de roles y el papel de la mujer lo que ayuda a su interculturalización. Y, esto se traslada a las niñas y niños de las familias.

En ningún caso aceptamos conductas discriminatorias de ningún tipo: discapacidad, edad, sexo y género, origen étnico, cultural religioso etc. y en cuanto se detecte, además de activar los protocolos de nuestra asociación, que pueden llegar a la expulsión del proyecto y denuncia a institución pertinente, se trasladaría a la Oficina Aragonesa Contra la Discriminación del Gobierno de Aragón el supuesto caso que se hubiese producido.

Sistema de detección y actuación:

También, contamos un sistema de detección y actuación ante situaciones discriminatorias de los participantes fuera del proyecto. Para ello, se dispone de una oficina mesa de atención donde cualquier vecina y vecino de Las Fuentes puede acudir para informar de una situación de discriminación detectada. Pero además a las y los participantes se les pregunta por estas situaciones.

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.
- 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.
- 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.)
- 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.
- 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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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?

En primer lugar. señalar que por Resolución de 14 de marzo de 2017. del Secretario General Técnico de Ciudadanía y Derechos Sociales, disponiendo la inscripción de la entidad Civitas, Asociación Vecinos del barrio Las Fuentes en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales, resolviendo inscribir en el mencionado Registro a la entidad como Entidad de Acción Social. practicándose la anotación en el Libro Registro de Entidades. Sección Entidades de Iniciativa Social, bajo el número 1988.

Hay muchas maneras de hacer voluntariado, tantas como necesidades existen en una sociedad. En la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto, participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

Los ámbitos de intervención del voluntariado quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

CIVITAS LAS FUENTES ha intervenido en los ámbitos: social, ambiental, cultural, deportivo, educativo, ocio y tiempo libre, comunitario y otros que han contribuido a la satisfacción del interés general del distrito municipal número 6 Las Fuentes de Zaragoza.

Las acciones desarrolladas por el voluntariado de acción social han sido las siguientes.

1 EL MUNDO DE LOS VALORES:

- Pleno municipal para niños, niñas y adolescentes de los centros educativos en la Junta Municipal de Distrito Las Fuentes.

-Derechos de los niños, niñas y adolescentes.

- Educar en la escuela y educación para la familia sobre los valores,

- El mundo de los valores "juntos construimos un mundo mejor"

2 VULNERABILIDAD:

- Servicio apoyo integral: acogida, asesoramiento, acompañamiento.

- Alimentos solidarios,

- Inseguridad alimentaria en los hogares. Bonos unifamiliares digitales.

- Servicio Ropero solidario y Ropa social.

- Taller vulnerable; programa abriendo puertas de ayudas económicas para el pago de alquileres y gastos de alojamientos.

- Becas comedor, libros de texto y material escolar.

- Ayudas de urgencia para el fomento de la actividad deportiva para jóvenes escolares.

- Prestaciones económica para personas y familias vulnerables y de carácter puntual.

3 POBREZA INFANTIL Y DESIGUALDAD

- Espacio amigable para niños, niñas y adolescentes menores de 16 años.
- Compensación de desigualdades en educación.
- IV edición concursos Déjame contarte y juntos en tiempos difíciles. Tablet por la igualdad de medios en la educación.

4 FOMENTO DE LA AUTONOMIA PERSONAL:

- Refuerzos escolares
- Autonomía personal de el alumnado en educación especial con diversidad funcional
- Exposición Colores y Formas y Taller reciclar y sostenibilidad. Programa Moyuela concilia, educa, diviértete

5 EXCURSIONES SALIDAS Y VIAJES CURRICULARES:

- Un viaje por la historia y la ciencia Palacio de la Aljafería.
- Descubriendo la naturaleza y la historia del Moncayo, Tarazona y Trasmoz.

6 SEGURIDAD: Prevención de delitos de odio y acceso a internet y otras redes sociales.

7 CONCILIACION Y TIEMPO LIBRE: Y DEPORTE:

- Campamentos de Verano Cheso..
- Colonias de Hallowen y del día de la Constitución española.
- Diversiones en marcos naturales_ Sierra Albarracín, Moncayo,
- Conciliación, educa y divierte çte en la localidad de Moyuela (Zaragoza).
- Promoción deportiva comunitaria en Las Fuentes: Campus de futbol en centros educativos. Jornadas deportivas.
- Salidas a parques y zonas del entorno.

8 FOMENTO DEL VOLUNTARIADO:

- Becas a jóvenes para realizar el curso de Monitor de Tiempo Libre a cambio de realizar prácticas en el distrito Las Fuentes.

- Creación de una bolsa de actividades de voluntariado para jóvenes con reconocimiento de voluntario social.

9 FAMILIAS EN LA ESCUELA

- Actividades y temática: Educación y tecnología. Desarrollo personal y emocional. Apoyo académico.
- Talleres educación infantil y primaria: lectura en familia y Juegos de roles familiares.
- Mi familia y yo taller emocional.
- Uso educativo dispositivos móviles y taller internet seguro.
- Programa igualdad de género y jornadas de ciencia en familia.
- Programa difusión de la cultura: conciliación a través del teatro energético y Teatrate.

10 ODS Agenda 2030 en la educación primaria. Charlas y actividades.

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

- Dirección General Igualdad y Familia.
- Junta Municipal Las Fuentes.
- Banco de Alimentos de Zaragoza.
- Federación Española Consumidores y Usuarios CECU.
- Federación Aragonesa Consumidores y Usuarios FACU.
- Red de entidades interasociativa LASFU.
- CEIP Colegio Julián Sanz Ibáñez.
- CEIP Colegio Torreramona.
- CEIP Colegio Marcos Frechín.
- CEIP colegio Las Fuentes.

- Colegio Santo Domingo de Silos.
- Patronato Virgen de los Dolores.
- Parroquia Cristo Rey.
- Asociación juvenil 20/20.
- U.D. Montecarlo
- Agrupación Deportiva Lepanto.
- Asociación Ríos Las Fuentes
- Asociación Musical Torrero-LA Paz
- Asociación Las Aguadoras Mujeres Las Fuentes.
- Asociación Arbír Malena de Moyuela (Zaragoza)

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

La periodicidad en la ejecución es anual y se temporaliza del 1 de enero al 31 de diciembre, ambos inclusible.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Las acciones que realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón son las siguientes:

1 EL MUNDO DE LOS VALORES. JUNTOS CONSTRUIMOS UN MUNDO MEJOR: es un divertido programa de actividades para crecer en valores y construir una sociedad mejor. Los niños descubren de una manera lúdica y amena el interesante mundo de sus propios valores: el respeto, la convivencia, la tolerancia, el esfuerzo, el cariño, la comunicación, la paz, la familia, la felicidad, la amistad, la generosidad, la superación a lo largo de su etapa educativa.

2 EXPOSICION COLORES Y FORMAS DE LORENZO CRESPO. ?CONCILIA, EDUCA Y DIVIERTETE? LAS FUENTES ? MOYUELA: Comprende 32 figuras con varios grupos y un Taller de reciclar y sostenibilidad. Estamos ante un reciclaje artístico, destacando los materiales utilizados en las diferentes partes de las esculturas: latas de atún, partes de lámparas de tulipas, cacerolas y platos viejos que ya no se pueden usar en las cocinas actuales, partes de tablas de planchar viejas, candados, llaves y bisagras que no tienen cabida en nuestras puertas modernas?etc.

Ciertos objetos inservibles han encontrado una ?segunda oportunidad?, bajo diversas formas y colores, se convierten en obras de arte, dibujan una sonrisa en las personas que los vemos y nos invitan a reflexionar acerca de la reutilización de objetos, tan importante en nuestros días, para ayudar a evitar el cambio climático y lograr la sostenibilidad de nuestro planeta.

3 REFUERZO ESCOLAR LAS FUENTES: Crear un espacio donde niñas y niños puedan acudir a realizar sus tareas escolares acompañados de monitores y profesor titulado que les ayuden. La herramienta principal para alejar a jóvenes de la exclusión es la educación. En Las Fuentes el índice de fracaso escolar es alto así como el abandono temprano de los estudios, especialmente entre la población gitana e inmigrante.

4 EL INGLES COMO REFUERZO EDUCATIVO

La programación didáctica para el refuerzo educativo en inglés se ha diseñado teniendo en cuenta la normativa de la LOMLOE y los objetivos educativos establecidos por el currículo de Aragón. Esta programación abarca especialmente a I Infancia, considerando las competencias clave, competencias específicas, objetivos, criterios de evaluación y saberes básicos.

5 PALACIO DE LA ALJAFERÍA DE ZARAGOZA ?UN VIAJE POR LA HISTORIA Y LA CIENCIA?. La Aljafería de Zaragoza es un monumento histórico de gran relevancia cultural y arquitectónica que ofrece una oportunidad única para los estudiantes de quinto y sexto de primaria, (niños, niñas y adolescentes). Este proyecto pretende integrar el aprendizaje de la historia, la ciencia y la cultura aragonesa a través de una visita didáctica, promoviendo el desarrollo de competencias clave en un entorno real y estimulante. La excursión permitirá a los alumnos (niños, niñas y adolescentes) contextualizar sus conocimientos, desarrollar habilidades de observación y análisis crítico, y fomentar el respeto y la valoración del patrimonio cultural.

6 EXCURSIÓN AL MONCAYO, TARAZONA Y TRASMOZ: DESCUBRIENDO LA NATURALEZA Y LA HISTORIA: La presente unidad didáctica se enfoca en la organización de una excursión al Moncayo, Tarazona y Trasmoz, con el objetivo de que los estudiantes de tercer grado de primaria puedan aprender sobre la riqueza natural y cultural de estas zonas. A través de esta experiencia, los estudiantes desarrollarán competencias en áreas como ciencias naturales, geografía e historia, fomentando al mismo tiempo valores de respeto al medio ambiente y a la diversidad cultural. La actividad se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al promover la educación de calidad (ODS 4), la conservación de la vida de los ecosistemas terrestres (ODS 15) y la preservación del patrimonio cultural (ODS 11).

7 FAMILIA A LA ESCUELA: Este programa busca fortalecer la colaboración entre familias y los centros educativos del barrio Las Fuentes, proporcionando herramientas, recursos y formación para mejorar la cultura, el proyecto educativo y el desarrollo integral de los estudiantes.

8 PROGRAMA INSERCIÓN: busca la integración social y personal y a más largo plazo, laboral de las participantes, teniendo en cuenta sus necesidades y ofreciendo un servicio donde se asesora, acompaña y orienta, desde lo jurídico, social y psicológico e incluyendo la mediación, entre otras la intercultural. Significa el apoyo a la inclusión social. Se trata una programación que articula servicios e instrumentos para la acogida de personas inmigrantes para posibilitar su integración socio-laboral: aprendizaje del idioma, programas de acompañamiento, asesoramiento, información y formación pre-laboral. Contenido:

- Alfabetización lingüística y digital. Cursos de Español.
- Curso pre-nacionalidad e integración: Ven, divírtete, intégrate.
- Curso capacitación para el empleo. Ofimática para el empleo.
- Curso pre-inclusión laboral.
- Talleres según oportunidad.
- Oficina de orientación y mediación cultural.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Junta Municipal Las Fuentes..
- Federación Española Consumidores y Usuarios CECU.
- Federación Aragonesa Consumidores y Usuarios FACU.
- Red de entidades interasociativa LASFU.
- CEIP Colegio Julián Sanz Ibáñez.
- CEIP Colegio Torreramona.
- CEIP Colegio Marcos Frechín.
- CEIP colegio Las Fuentes.
- Colegio Santo Domingo de Silos.
- Patronato Virgen de los Dolores.
- Parroquia Cristo Rey.
- Asociación juvenil 20/20.
- U.D. Montecarlo
- Agrupación Deportiva Lepanto.
- Asociación Ríos Las Fuentes
- Asociación Musical Torrero-LA Paz
- Asociación Las Aguadoras Mujeres Las Fuentes.
- Asociación Arbit Malena de Moyuela (Zaragoza)

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual,
Del 1 de enero al 31 de diciembre, ambos inclusive.

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

No estamos adheridos.

¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Las acciones de sensibilización llevadas a cabo por nuestra organización se especifican en:

- Difusión de píldoras y .vídeos generales sobre la Agenda 2030 y temáticos en los ODS 1,2,3,4,5,7,9, 10, 11, 11, 12, y 16.
- Campañas de comunicación y mensajes en redes sociales sobre los ODS identificados.
- Exposición y Guía didáctica exposición sobre el cambio climático y la movilidad sostenible, exponiéndose en cinco centros educativos del barrio.
- . Exposición colores y formas en colaboración con el Gobierno de Aragón y la Junta municipal del distrito Las Fuentes. Concilia, educa y diviértete en Las Fuentes - Moyuela (Zaragoza).
- Cambio climático: Sensibilización, concienciación y acción por el clima. confección carteles digitales y 3 videos titulados 1 El cambio está aquí... 2 El Planeta en peligro y 3 Juntos podemos cambiarlo.
- Creación de dos concursos para la Infancia Déjame contarte y Juntos en tiempos difíciles para conseguir la Igualdad en las aulas, basados en el cambio climático, la conciliación, la participación y la igualdad.
- Utilización de las plataformas digitales con que cuenta esta organización para introducir los mensajes sobre la Agenda 2030.
- Sensibilizar en las actividades, presentaciones, programas, etc. de nuestra organización sobre los objetivos identificados.
- Recopilar buenas prácticas e introducir banners en nuestras páginas web.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Existe una persona responsable que se encarga de proponer las acciones en materia de impulso para la implementación de la Agenda 2030 y el cumplimiento de los Objetivos de desarrollo sostenible.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

La organización ha identificado las consecuencias potenciales de un cambio o una acción

en las diferentes actividades para entender el alcance y posibilidades de éxito del conjunto de tareas que realizar la entidad a través de una metodología de evaluación que permite identificar los cambios sobre las personas, familias o instituciones causados por programas, iniciativas, política pública o proyecto específico determinado.

Esta entidad no lucrativa realiza un análisis de impacto relacionado con las implicaciones que el cambio tendrá en los proyectos de la organización.

Los impactos analizados se corresponden en estos tres apartados:

1 Impacto en la familia.

2 Impacto sobre el bienestar infantil, adolescencia y Juventud. distrito.

3 Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de las familias y otros sectores del distrito Las Fuentes.

¿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

Las acciones concretas se concretan en un informe anual que se materializa al inicio de cada ejercicio que se va a intervenir. Estas acciones son:

Planteamiento general.

- Calidad técnica de los proyectos.
- Justificación, diagnóstico y necesidades.
- Análisis del contexto en el que se van a realizar las acciones,
- Descripción y resumen de las acciones.
- Objetivos generales y específicos.
- Actividades y servicios programados.: descripción, objetivos, evaluación, protección de datos. Metodologías.
- Calendario de actuación., Coherencia entre los horarios.
- Gestión de las acciones.
- Organización y funcionamiento: metodología de trabajo, metodología del equipo de trabajo.
- Trabajo en equipo y en red.
- Red inter-asociativa LASFU.
- Acciones específicas para el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres
- Medios materiales.
- Recursos humanos.
- Acciones concretas de evaluación a realizar y formularios, documentos y otros para la recogida de datos.
- Indicadores de evaluación.
- Datos distrito Las Fuentes.

- Población.
- Nivel de estudios.. Indicadores estadísticos.
- Familias
- Hogares y familias en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social
- Participantes menores beneficiarios programas y acciones.
- Situación de la mujer en Las Fuentes.
- Situación de la infancia, adolescencia y juventud en el distrito
- Situación de las familias.
- Perfiles familiares y personales.
- Situación actual del Distrito.
- Impactos.
- Medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en acceso a las acciones a desarrollar.
- Carácter innovador y desarrollo de buenas prácticas.. Mejoras sustantivas.

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

COMUNICACION

1 Participación e implicación activa. Participación del voluntariado

CIVITAS LAS FUENTES, es una entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón, constituida por tiempo indefinido.

Esta entidad desde sus orígenes ha tenido un fuerte perfil social que siempre ha ido aumentando. Sus fines y sus actividades se establecen estatutariamente con el objetivo de lograr fines que se exponen estatutariamente y ha estado siempre implicada con todos los vecinos y vecinas del barrio de las Fuentes. Por consiguiente, en nuestra actividad social ha participado el voluntariado.

Nuestra asociación tiene ya experiencia en proyectos de entrega de alimentos, comedor social, apoyo a la infancia, adolescencia, juventud, refuerzo escolar, autonómico, personal, etc., cuyos destinatarios son las personas y familias más necesitadas de nuestro ámbito específico de actuación. Así, CIVITAS y sus voluntarios realizan en estos proyectos un fuerte esfuerzo y una labor importante y necesaria, pero hay que dar un paso en esta actuación, crear un plan de inserción con las personas que participan en estos proyectos, no sólo ofrecerles recursos para su subsistencia material y de alimentos, sino también crear un plan que les aporte una ayuda más integral, recursos que les ayuden a capacitarse y a mejorar y a saber enfrentarse mejor con su situación personal y familiar, procurarles un sustento no solo material, la asociación debe y quiere trabajar en una

ayuda más completa abierta a todas las personas necesitadas del barrio, las que participan ahora en nuestros proyectos y las que puedan hacerlo en el futuro. De ahí, que desde 2017 desarrollamos el referido: ?Plan para el Voluntariado Social y Usuarios? en riesgo de exclusión. De ahí el incremento de actividades y la presentación de los proyectos.

2 Participación de las personas beneficiarias en las actividades del proyecto..

Los beneficiarios del proyecto están activamente involucrados en las actividades del proyecto, además de ser protagonistas en las mismas, se les anima a involucrarse en servicios y en todas las actividades de acción y convivencia social que desarrolla nuestra asociación.

En determinadas fases del mismo, fomentamos su intervención en la gestión y análisis del programa. La participación de las personas usuarias en la evaluación de procesos y del programa en general es imprescindible para lograr mejorar e innovar el proyecto en cada edición.

De esta manera, son parte del proyecto en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen impacto en el desarrollo de sus comunidades. A través de la participación fomentamos un cambio de actitud de las personas usuarias, un empoderamiento que les convierta en protagonistas de los procesos y aumentando su confianza para afrontar desafíos.

En este sentido, la participación social la concebimos como un derecho legítimo de los ciudadanos/as, vecinos/as del distrito municipal número 6, Las Fuentes y un elemento clave para fomentar la convivencia, la cohesión social y el desarrollo e integración personal.

En definitiva, la participación es un derecho y es considerada como una poderosa herramienta de vida que permite facilitar y desarrollar a familias y personas vulnerables de manera independiente en sociedad.

3 Los criterios y procedimiento de selección y acceso de las personas beneficiarias a las actividades o servicios del proyecto.

La determinación de los beneficiarios se desarrolla:

- A) solicitud de los interesados/as con evaluación de sus necesidades.
- B) Entrevista de acogida e información donde conocer servicio y optar a él.
- C) A propuesta de cualquiera de las instituciones ubicadas en Las Fuentes que están en contacto con esta problemática, como son los colegios y las AMPAS, Asociaciones, Parroquias y los propios servicios sociales municipales.
- D) Su iniciación a dicha participación comienza desde una disponibilidad activa y positiva, con capacidad de propuesta y con igualdad de oportunidades plena. Asociarse constituye una expresión de pluralismo social y democracia. Son bastantes los procesos legislativos alcanzados, pero se observa que dicha igualdad de oportunidades está mermada porque todavía los hombres y las mujeres no gozan en la práctica de los mismos derechos.