

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PATRONATO NUESTRA SEÑORA DE LOS

DOLORES

CIF:G50045954

C/Privilegio de la Unión nº:39

50013 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

15

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Si algún/a asalariado/a necesita algún tipo de conciliación, desde la gerencia se analiza cada caso en particular y se intenta favorecer al interesado/a en la mayor medida de lo posible. No obstante, ya está integrado esta cuestión dentro del punto 8.6. "Conciliación vida personal, familiar y laboral" del Plan de Igualdad del Patronato NSD, el cual se revisará año tras año.

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

SI

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

Se realizan periódicamente reuniones y encuestas personalizadas y de manera verbal y/o escritas, tanto al personal como al voluntariado.

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

Llevamos adelante diferentes proyectos de vida laboral y familiar, encontrándose entre los/as beneficiarios/as del mismo (si así lo desean) los/as empleados/as, el voluntariado... Por consiguiente, para conseguir la evaluación y el seguimiento de los diferentes proyectos se realizan encuestas periódicas (esto se lleva a cabo en todos los programas, proyecto y actividades del Patronato). Existiendo el pertinente buzón de quejas, sugerencias y reclamaciones. Así como entrevistas personalizadas de forma aleatoria por el gerente del Patronato. Una vez leídas y tabuladas las encuestas y entrevistas personales, las conclusiones que las mismas nos dan, son incorporadas a los diferentes proyectos.

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

-

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.
- 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?

Posibilidad de elección de festividades en fechas clave.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?)
- 7. Otras

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

Vehículo de empresa que se facilita a los/as trabajadores/as y al voluntariado.

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?!
- 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.
- 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?

Actividades, costeadas parcial o completamente por la entidad, en fechas señaladas para fomentar el clima laboral y el trabajo en equipo de sus trabajadores/as y de su voluntariado

¿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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Algunas de estas medidas de conciliación se trabajarán y seguirán mejorando en el Plan Estratégico 2024-2026 que se realizará en breves en la entidad.

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.

Entre los principios del Patronato se encuentra el de la igualdad de sexo, raza, religión... Actualmente, ya está finalizado el Plan de Igualdad de la entidad (que se realizó con la ayuda y asesoramiento del Instituto Aragonés de la Juventud) y se encuentra abierta y disponible en nuestra página web para toda persona interesada:
<https://www.patronatolosdolores.es/plan-de-igualdad/>

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.

Anualmente, se realiza una revisión del Plan de Igualdad por nuestro empeño en seguir mejorando y creciendo en este aspecto.

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.

Aunque se haya trabajado con personas con discapacidad, no tenemos implantadas medidas adicionales en la entidad para tal fin.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

-

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la

memoria anual y otros informes de la organización.

- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 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.

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.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 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

- 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 prácticamente todas las actividades del Patronato NSD tiene una finalidad de acción social, es decir, a través de los programas que gestiona la entidad se intenta cambiar, de una manera positiva, la sociedad que nos rodea. Para conseguirlo es un pilar básico el voluntariado.

Actualmente se cuenta cada año con más de 150 voluntarios/as que colaboran en las diferentes actividades que se realizaron en el año 2021 y 2022 fueron, por ejemplo:

- Guardería Infantil Social Nuestra Señora de los Dolores- Proyecto Creciendo a Salvo
- Punto de Información Juvenil (PIJ Cheso)
- C.T.L. Cheso
- Colonia Puente de Semana Santa
- Colonia Puente de Halloween/Todos los Santos
- Colonia Puente Constitución
- Campamento Familiar de San Jorge
- Escuela de Tiempo Libre "Cheso"
- Divercampa I
- Divercampa II
- Campus de Inglés y Multiaventura
- Colonia Cheso Histórico
- Colonia Campatope Cheso
- Colonia Cheso II
- Colonia Campagosto I y II
- Escuela Hogar: Clases de Decoración
- Programa "365 días de Pirineo para todos"
- Cesión de instalaciones para eventos o familias del barrio.
- Asesoramiento familias
- Formación inteligencia emocional: Nuevo RETO:
- Bolsa de empleo social
- Banco de alimentos y ropero Social
- Proyecto de inserción sociolaboral para mujeres extranjeras con hijos/as a cargo.
- Entre otras.

Todas estas actividades y más, se pueden consultar en la Memoria Anual de Actividades que está publicada en nuestra página web (www.patronatolosdolores.es).

Asimismo, se tienen acuerdo y colaboración con otras entidades donde voluntariado de nuestra entidad colabora con el "Banco de Alimentos" u otras asociaciones, en momentos que nos solicitan ayuda.

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

Las acciones de voluntariado se realizan principalmente con las familias y con personas físicas que invierten su tiempo con nuestra entidad para poder conseguir que nuestros objetivos se puedan lograr. Asimismo, hay una serie de colaboraciones y convenios firmados con otras entidades en relación con este ámbito como por ejemplo (se destacan algunas):

- Cáritas: colaboración con nuestra Guardería Social, con proyectos sociales (campamentos, cursos, etc.)...
- Fundación Social Cheso: colaboración en tema de proyectos sociales y de formación.
- Acción Familiar Aragonesa (AFA): colaboración en tema de proyectos sociales y de formación al voluntariado y a familias en situación de riesgo de exclusión social.

- ADECCO: colaboración en tema de formación y de proyectos.
- Banco de alimentos: envío de voluntariado para recogida y/o clasificación de alimentos en momentos clave.
- Consejo Aragonés de la Juventud: una socia y voluntaria activa del Patronato NSD (y en representación del mismo) otorga la Vicepresidencia de esta entidad y otro socio/voluntario el cargo de vocal.

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

Las acciones de voluntariado y acción social, como ya se ha dicho anteriormente, es un pilar importante dentro de la estructura del Patronato NSD. Por ejemplo, con las entidades mencionadas en el anterior apartado la periodicidad que se colabora con ellas son: con Cáritas, Fundación Social Cheso y Acción Familiar Aragonesa (AFA) de manera mensual; con ADECCO, se colabora de manera anual, aunque en ocasiones se colabora con asiduidad; con el Banco de Alimentos en momentos puntuales de necesidad (por su parte); y con el Consejo Aragonés de la Juventud (CAJ) de manera semanal.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

El Patronato NSD, dentro de su sección de ocio y tiempo libre intenta inculcar la cultura aragonesa en algunas de las actividades, como por ejemplo:

- En nuestro Centro de Tiempo Libre "Cheso" (C.T.L "Cheso") se visitan con los/as usuarios/as (de edad entre 7 y 15 años) distintos emplazamientos de la ciudad de Zaragoza, para poder conocer su naturaleza, su historia y su cultura. Por ejemplo, se visita el Parque Grande José Antonio Labordeta, los Galachos de Juslibol, la ribera del Ebro, la desembocadura del Río Huerva o del Río Gállego, los barrios de las Fuentes y San José para ver sus murales y jardines... En dichos lugares se intentan hacer juegos y actividades didácticos sobre la zona.
- Desde 1978 se realizan campamentos en Villanúa (Huesca), pero antiguamente también se llegaron a realizar campos de trabajos donde se ayudaba en la rehabilitación de construcciones históricas de la zona. Por ejemplo, se llegó a restaurar la ermita de "San Juan de Izuel".
- En nuestra Escuela de Tiempo Libre "Cheso" (E.T.L. "Cheso"), en la parte de formación teórica para alumnado del curso de monitor/a de tiempo libre se les enseñan juegos tradicionales aragoneses para que los puedan utilizar en el futuro, y puedan seguir manteniendo y expandiendo la cultura aragonesa.
- Durante los campamentos en verano, por donde pasan más de 550 chicos/as de edades entre 7 y 17 años y con una gran diversidad cultural, se realizan ciertas actividades para fomentar la cultura aragonesa. Se han llegado a realizar desde juegos tradicionales aragoneses hasta días temáticos de Aragón, con el fin de que comprendiesen un poco mejor el lugar donde habitan y las peculiaridades y la diversidad de cultura que tiene. Además, en todos los campamentos que se realizan en verano (que en total son ocho) se hace una excursión por los alrededores de Villanúa, y se intenta explicar también

cuestiones históricas de relevancia como los búnkeres de la "Línea P" de Canfranc, la estación de Canfranc-Estación, el Fuerte de Coll de Ladrones, la cueva de la Güixas en Villanúa... Además de visitas más naturales como los diferentes ibones y valles de la zona, donde se intenta explicar y mentalizar la importancia de preservar y cuidar la fauna y flora aragonesa.

- En la sede de la entidad en Zaragoza, se ceden las instalaciones al grupo aragonés "Gaiters de Morropreto" para sus ensayos. Este grupo musical ocupan un lugar preferente, tanto los bailes populares como la amplia variedad de instrumentos aragoneses construidos en buena parte por sus integrantes. Cuentan con 2 repertorios: pasacalles y escenario. Ambos están compuestos de temas propios que el grupo crea y temas tradicionales aragoneses y de otras comunidades de España y Europa.

- En la sede de la entidad en Zaragoza, se ceden en ocasiones las instalaciones a la Asociación de Consumidores "San Jorge" para poder dar charlas o exponer ilustraciones sobre buenas prácticas de consumo, la defensa de nuestros derechos como consumidores y el fomento del consumo de proximidad en los barrios.

- Y, por último, en la sede de la entidad en Zaragoza se realizan cursos gratuitos de español para personas inmigrantes donde se dan a conocer la cultura aragonesa: sus tradiciones, su gastronomía, su folklore....

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Como se ha explicado anteriormente, la mayoría de acciones para la difusión de la cultura en Aragón se lleva a cabo desde la propia entidad, a través de su Centro de Tiempo Libre "Cheso" (C.T.L "Cheso"), de los campamentos en Villanúa (Huesca), de la Escuela de Tiempo Libre "Cheso" (E.T.L. "Cheso"), desde el departamento de formación con los cursos gratuitos de español para personas inmigrantes...

La unión con otros colectivos para favorecer la difusión de la cultura en Aragón son: con el grupo aragonés Gaiters de Morropreto y con la Asociación de Consumidores "San Jorge", a través de la cesión de espacios.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma interna: Desde el Centro de Tiempo Libre "Cheso" (C.T.L "Cheso") y los campamentos "Cheso" en Villanúa (Huesca), esta acción se realiza prácticamente de manera mensual. Y, desde la Escuela de Tiempo Libre "Cheso" (E.T.L. "Cheso") y el departamento de formación se realiza de manera cuatrimestral, en base al número de cursos ofertados.

De forma externa, a través de la colaboración de otros colectivos: con el grupo aragonés Gaiters de Morropreto, a través de la cesión de espacios, y esta cesión se realiza gratuitamente durante todo el año (ensayan un par de veces por semana). Y con la Asociación de Consumidores "San Jorge", en este caso se realiza una colaboración anual o bianual, dependiendo del programa de actividades de dicha asociación.

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

-
¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.

¿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

Realización con el voluntariado de dinámicas sobre los ODS en general. Asimismo, el personal y voluntariado de la entidad conoce el compromiso del Patronato NSD con la Responsabilidad Social y con la contribución a los ODS.

¿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

El propio fin social de la entidad facilita la contribución para poder lograr los 3 ODS en los que se trabaja, por lo que en las diferentes secciones del Patronato se prioriza estas cuestiones.

¿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

Se realizan reuniones periódicas para poder analizar a la entidad en su conjunto.

¿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

Se han realizado varias acciones al respecto:

- ODS 1- Fin de la pobreza: El Patronato NSD somos Punto oficial de distribución del Banco de Alimentos (Zaragoza). Somos centro homologado (con el código 624) por el Banco de Alimentos de Zaragoza para la distribución de alimentos de todas las familias que participan en los diferentes proyectos y actividades del Patronato NSD. Una importante parte de nuestros/as usuarios/as pertenecen a familias desestructuradas, con dificultades económicas o que se encuentran en riesgo de exclusión social, por lo que esta acción social de entrega de alimentos es pieza fundamental para que estas familias (y sobre todo los hijos/as de las mismas) puedan cubrir sus necesidades básicas. En la memoria anual que realiza el Patronato NSD se dan a conocer los diferentes proyectos y/o actividades de la entidad para el conocimiento de sus grupos de interés. Asimismo, se informa tanto en la asamblea como en la memoria, del número de usuarios de los diferentes proyectos y del grado de consecución de los objetivos establecidos. Estos últimos se consiguen a través de una medición cuantificable, como por ejemplo: el número de usuarios directos e indirectos involucrados, el grado de satisfacción (por medio de encuestas, entrevistas personales...), valoración por redes sociales...

- ODS 4- Educación de calidad: Realizamos los siguientes 2 proyectos:

El primero es "Creciendo a salvo- Familias a salvo": Se desarrolla en la Guardería Infantil Social ?Nuestra Señora de los Dolores? (gestionado por nuestro Patronato NSD) donde desempeña, desde los últimos 50 años, su labor social y de trabajo con infancia y familias desfavorecidas. En este momento el número de niños/as con necesidades se multiplica y por ello se sigue viendo la necesidad de continuar en el proyecto ?Creciendo a salvo- Familias a salvo?, por más de 10 años de manera consecutiva. El número de niños/as que se han beneficiado de este proyecto durante el curso fueron de 85 (aprox.), todos/as ellos/as estuvieron becados/as en base a sus necesidades. El Centro Social de Educación Infantil Nuestra Señora de los Dolores permanece abierto durante once meses (salvo agosto, que en ocasiones también se ha llegado a abrir para facilitar la conciliación familiar-laboral). Nuestro horario durante el curso comienza a las 08:00 horas hasta las 17:30. Este hecho nos diferencia de muchos centros de educación ya que permite a las familias conciliar la vida laboral y familiar, abriendo además en todas las festividades escolares como Semana Santa, Navidad o ciertos puentes que abarcan días laborales. En nuestra guardería los/as niños/as realizan durante toda la jornada, actividades educativas tuteladas por las técnicas en educación infantil y maestras, mientras con su trabajo y esfuerzo forman a los/as niños/as en una educación integral. En nuestras instalaciones contamos con servicio de comedor para los/as niños/as que lo requieran, allí son las mismas maestras y el equipo de voluntariado los que atienden y educan a los/as niños/as en los hábitos alimenticios. El Patronato cuenta entre sus instalaciones con aula para la

siesta, donde los/as niños/as, después de comer, descansan hasta las 14:45 h. para poder así, empezar las actividades de la tarde a las 15:00h. También disponemos de un espacio para el recreo, acondicionado en la terraza de nuestro edificio. Este espacio cuenta con dos ambientes: uno al aire libre con césped artificial, y otro cubierto con calefacción para que, en los días de frío y lluvia los/as niños/as pueden seguir disfrutando de sus juegos. A las 17:30 los padres, las madres o los/as tutores/as legales recogen a los/as niños/as en el mismo Patronato, y una de las maestras los recibe y les informa sobre el día a día de los niños. Este proyecto que denominamos ?Creciendo a Salvo ? Familias a salvo? es apoyado por La Obra Social C.A.I., Acción Social Católica, la dirección General de Igualdad y Familia, la fundación ENESBA, Ayuntamiento de Zaragoza departamento de Acción Social y Asignación tributaria del Impuesto de la renta y donativos de particulares. Todo este apoyo nos permite que podamos acoger a niños/as con diferentes necesidades, exclusión social, desempleo, y con diferentes problemáticas? Gracias a este proyecto, estos/as niños/as son atendidos tanto en su escolaridad como en la alimentación e higiene. El proyecto sigue contando con banco de alimentos (estamos homologados como punto de distribución del banco de alimentos) y ropero para las familias. Cuidamos y vigilamos que no haya ninguna discriminación ni estigmatización. En la memoria anual que realiza el Patronato NSD se dan a conocer los diferentes proyectos y/o actividades de la entidad para el conocimiento de sus grupos de interés. Asimismo, se informa tanto en la asamblea como en la memoria, del número de usuarios de los diferentes proyectos y del grado de consecución de los objetivos establecidos. Estos últimos se consiguen a través de una medición cuantificable, como por ejemplo: el número de usuarios directos e indirectos involucrados, el grado de satisfacción (por medio de encuestas, entrevistas personales...), valoración por redes sociales...

El segundo proyecto es "365 días de Pirineo para tod@s": Se desarrolla en fines de semana, puentes y principalmente en verano en la localidad de Villanúa (Huesca), donde contamos con instalaciones con cabañas de madera donde se alojan los/as usuarios/as, contando con calefacción, agua caliente, agua potable, etc.. A principios de año, realizamos una jornada informativa y de trabajo con todo el voluntariado de nuestra entidad ofreciéndoles un programa anual tanto de trabajo con el menor como de formación personal dirigida a la ejecución de actividades de trabajo con menores y jóvenes. Durante todo el año se realizan actividades dirigidas a niños/as y jóvenes entre 7 y 30 años en las que se educa de manera íntegra en todos los aspectos: socialización, higiene, educación en valores, formación, orientación, integración social, formación laboral, etc. Programamos durante el año actividades los puentes, fines de semana? en Villanúa destinadas a niños/as y jóvenes provenientes de familias desestructuradas y con riesgo de exclusión social. Es en los meses de junio, julio y agosto donde realizamos el mayor número de actividades tanto en duración como en número de inscritos, realizando el grueso de nuestras actividades vacacionales en nuestras instalaciones en la localidad de Villanúa. Es, en el mes de agosto, en puentes y en Semana Santa, cuando el Patronato realiza varios campamentos sociales, donde la economía no es óbice para la participación del joven. Este déficit bien lo absorbe el propio Patronato por sus propios medios o buscando las economías fuera del mismo dirigido fundamentalmente a colectivos en riesgo de exclusión, crisis, etc Al proyecto acceden usuarios inmigrantes, de minorías étnicas, con grandes carencias afectivas, económicas y con problemas de inserción; también atendemos a personas en situación de desempleo. El número de beneficiarios directos de todo el proyecto es de más

de 900 usuarios/as entre los 7 y los 30 años y el de los beneficiarios indirectos de 3.500. Mediante nuestro proyecto lo que se pretende es que ningún menor se quede sin disfrutar de las actividades de educación no formal en el pirineo Aragonés siendo así educados en valores como el compañerismo, el respeto a la naturaleza, tolerancia y donde ganar ciertos valores como independencia, autonomía personal, etc. Así mismo, se pretende que la economía no sea obstáculo para poder acceder a este tipo de proyectos y que los jóvenes aprendan la importancia del voluntariado aprendiendo a valerse por sí mismos. En la memoria anual que realiza el Patronato NSD se dan a conocer los diferentes proyectos y/o actividades de la entidad para el conocimiento de sus grupos de interés. Asimismo, se informa tanto en la asamblea como en la memoria, del número de usuarios de los diferentes proyectos y del grado de consecución de los objetivos establecidos. Estos últimos se consiguen a través de una medición cuantificable, como por ejemplo: el número de usuarios directos e indirectos involucrados, el grado de satisfacción (por medio de encuestas, entrevistas personales...), valoración por redes sociales...

- ODS 5- Igualdad de Género: Realizamos las siguientes acciones:

+ Charla-taller de prevención de la Violencia de género: Dentro del proyecto "365 días de Pirineo para tod@s" que realiza nuestra entidad, y en colaboración con el Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ), se han llevado a cabo en las 8 colonias con pernocta (campamentos) que se realizan en el Campamento "Cheso", una charla-taller (en cada colonia) sobre prevención de violencia de género, para todos los usuarios de mayor edad (grupo de mayores). Las charlas han sido impartidas por formadoras con conocimientos sobre el tema, y lo han realizado de manera dinámicas para facilitar su asimilación y sensibilización sobre este tema tan preocupante y que afecta en la sociedad en la que vivimos.

+ Formación para tod@s: El Patronato NSD somos centro homologado por el INAEM para la realización, en su sede, de cursos gratuitos para todo tipo de población en el marco del Plan de Formación para el Empleo de Aragón, financiado por el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Empleo. Desde nuestro centro se han realizado cursos dirigido prioritariamente a mujeres y hombres en situación de desempleo, otros dirigido prioritariamente a mujeres ocupadas... los cuales han sido muy variados y se han impartido (o se están impartiendo) de manera presencial, semipresencial u online de los siguientes temas, por ejemplo: "PROMOCIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES (460 horas)", "DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (130 horas)", "COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (140 horas)", "GESTIÓN DE UN PEQUEÑO COMERCIO (80 horas)", o "PLAN DE IGUALDAD. DESARROLLO, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (25h)." En la memoria anual que realiza el Patronato NSD se dan a conocer los diferentes proyectos y/o actividades de la entidad para el conocimiento de sus grupos de interés. Asimismo, se informa tanto en la asamblea como en la memoria, del número de usuarios de los diferentes proyectos y del grado de consecución de los objetivos establecidos. Estos últimos se consiguen a través de una medición cuantificable, como por ejemplo: el número de usuarios directos e indirectos involucrados, el grado de satisfacción (por medio de encuestas, entrevistas personales...), valoración por redes sociales...

+ Formación trabajadores/as y voluntariado: Formación en temas de igualdad de género, resolución de conflictos, inteligencia emocional, ODS aplicado a entidades sociales... para trabajadores/as y voluntariado que participen en las diferentes actividades y proyectos del Patronato NSD. En la memoria anual que realiza el Patronato NSD se dan a conocer los diferentes proyectos y/o actividades de la entidad para el conocimiento de sus grupos de interés. Asimismo, se informa tanto en la asamblea como en la memoria, del número de usuarios de los diferentes proyectos y del grado de consecución de los objetivos establecidos. Estos últimos se consiguen a través de una medición cuantificable, como por ejemplo: el número de usuarios directos e indirectos involucrados, el grado de satisfacción (por medio de encuestas, entrevistas personales...), valoración por redes sociales...

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Se anima a todas las personas empleadas y al voluntariado que participe en los proyectos y que comunique cualquier nueva idea que pueda servir para contribuir a la causa.