

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO Ntra. Sra. del
CARMEN**

CIF:R5000967I

Camino del Abejar 100.

50190 - Garrapinillos

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

140 (a 31-12-2020)

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Plan Concilia. Desde el año 2003 se firma un acuerdo con los representantes sindicales para mejoras Sociales y Conciliación de la Vida Familiar, renovándose anualmente. De este modo los profesionales del Centro disponen de 17 festivos más al año que lo que establece el convenio vigente.

En el año 2017 surge el proyecto Trabajar Unidos por un Futuro Mejor. Surge como una iniciativa para fomentar el diálogo permanente con nuestros grupos clave de interés en este caso con la Representación Legal de los Trabajadores más allá de las disposiciones legales vigentes. Para ello se invitó a las distintas secciones sindicales del Centro a participar firmando un compromiso real con la Responsabilidad Social Corporativa fomentando el enfoque, despliegue evaluación y revisión de iniciativas conjuntas.

En el año 2018 se llevaron a cabo iniciativas sociales-colaboradores, sociales y medioambientales. Iniciativas llevadas a cabo:

- Disposición de 30 días de asuntos propios a libre elección de los trabajadores sin límite de días mínimo como establece el actual convenio colectivo.

- Bono social de carácter anual por trabajador de 10 horas anuales para fines sociales justificables. La disposición de estas horas estará relacionada, en todo momento, con la participación del profesional en las siguientes acciones:

Haber participado al menos en un curso organizado por el Centro con proveedores externos, tanto presencial como on-line. Se le proporcionará 2.5h.

Haber implementado al menos una iniciativa en su unidad tras la formación adquirida. Se le proporcionará 2.5h.

Haber participado al menos en un grupo de mejora, de forma voluntaria, organizado por la dirección. Se le proporcionará 5h.

- Dieta social. Dado la imposibilidad de modificar la jornada laboral de los trabajadores de fin de semana y jornada partida y por tanto su conciliación de la vida familiar, se opta desde

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

El centro dispone de un sistema de encuestación periódica en el cual se analizan diferentes dimensiones. En la referente a condiciones de trabajo, se pregunta a los colaboradores: "Mi Centro facilita medidas de conciliación de la vida familiar y laboral". En este sentido nuestro centro ha obtenido una puntuación de 92.86% (siendo el mejor valorado de todos los analizados*). Igualmente supone un incremento del 4,56% con respecto al año 2017. El sistema de valoración nos ofrece los datos segmentados por antigüedad y perfil profesional, de forma que resulta más sencillo elaborar planes de mejora.

* La muestra son 23 centros hospitalarios ubicados en España, pertenecientes a la Congregación de Hermanas Hospitalarias

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

El seguimiento de las medidas se realiza de forma conjunta con los representantes legales de los trabajadores.

En las reuniones de trabajo se analizan la efectividad de las medidas, el grado de satisfacción de las mismas y la implementación de nuevas medidas.

Todos los análisis cuentan con la participación de los colaboradores, bien a través de la consulta directa, bien a través de encuestas concretas sobre alguna medida específica.

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

NO

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

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Plan Concilia. Desde el año 2003 se firma un acuerdo con los representantes sindicales para mejoras Sociales y Conciliación de la Vida Familiar, renovándose anualmente. De este modo los profesionales del Centro disponen de 17 festivos más al año que lo que establece el convenio vigente.

En el año 2017 surge el proyecto Trabajar Unidos por un Futuro Mejor. Surge como una iniciativa para fomentar el diálogo permanente con nuestros grupos clave de interés en este caso con la Representación Legal de los Trabajadores más allá de las disposiciones legales vigentes. Para ello se invitó a las distintas secciones sindicales del Centro a participar firmando un compromiso real con la Responsabilidad Social Corporativa fomentando el enfoque, despliegue evaluación y revisión de iniciativas conjuntas.

En el año 2018 se llevaron a cabo iniciativas sociales-colaboradores, sociales y medioambientales. Iniciativas llevadas a cabo:

- Disposición de 30 días de asuntos propios a libre elección de los trabajadores sin límite de días mínimo como establece el actual convenio colectivo.
- Bono social de carácter anual por trabajador de 10 horas anuales para fines sociales justificables.
- Dieta social. Dado la imposibilidad de modificar la jornada laboral de los trabajadores de fin de semana y jornada partida y por tanto su conciliación de la vida familiar, se opta desde la empresa bonificar las dietas por comidas de ambos turnos como compensación social.

Otras medidas que adopta el Centro son:

Estabilidad laboral. Podemos decir en este sentido que el 80.28% de la plantilla es indefinida. Que la totalidad de la plantilla percibe su nómina los 28-29 de cada mes, se perciben dos pagas extras al año. Se percibe concepto de mejora salarial según convenio denominado Plus Incentivo Mensual para todo el personal indefinido.

Flixiseguridad. En el Centro existe un 8.57% de la plantilla que se encuentra con reducción de jornada por motivos personales y con modificaciones de jornada para adaptarse a sus necesidades particulares.

En el año 2020 a consecuencia de la pandemia por Covid-19 se incrementa la conciliación en un 13,57% de la plantilla. Además se facilitó el teletrabajo para el personal administrativo.

Salud y bienestar. El Centro anualmente recoge en el programa de formación y docencia,

formación relacionada con entorno laboral saludable: Manejo del estrés; Escuela de espalda; además existen trípticos para los colaboradores, donde se recogen estiramientos para realizar antes y al finalizar la jornada laboral. Formación específica Covid-19, Indicaciones de índole preventiva y sanitaria frente al COVID-19, Utilización Epis's

En la sala de descanso del personal se deja fruta diaria para el personal.

Beneficios sociales/compensación flexible. En relación con beneficios sociales podemos destacar el acuerdo firmado en el año 2018, Dieta Social para el personal que come en el Centro porque su jornada es partida y no pueden conciliar su vida familiar-personal no se cobra la comida, beneficiándose el total del personal de jornada partida que supone el 41% de la plantilla. Entre otras medidas, en fechas señaladas por la Institución el personal es beneficiario de aperitivos y obsequios a cargo del Centro. Existen 30 días de asuntos propios a libre elección de los trabajadores sin límites de días mínimos.

Complementos en nómina o en seguridad social. Cuando un trabajador permanece ingresado en un periodo de IT percibe el 100% de la nómina. Se percibe concepto de mejora salarial según convenio denominado Plus Incentivo Mensual para todo el personal indefinido. El importe de la hora extra es un 50% superior al que aparece en el convenio colectivo. El plus distancia es negociado cada vez que se modifica el convenio, última revalorización año 2020. La paga extra en convenio figura salario base más plus convenio más antigüedad y en mejora del clima laboral de la empresa se acuerda pagar todos los conceptos de nómina.

Descuentos y ventajas. Diferentes profesionales del Centro disponen de dispositivos móviles facilitados por la empresa, así como portátiles de uso individual.

Acoso laboral o Mobbing. Existe un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos.

Gratificaciones y premios. Existe un plan de reconocimiento para todos los colaboradores donde se recogen los elementos básicos para el reconocimiento de aspectos extraordinarios desempeñados por los profesionales del Centro. Las compensaciones reconocidas en el proyecto son dinerarias. Además, existe un premio de fidelidad que tiene compensación económica y días festivos.

Prestamos/créditos y anticipos. Desde el Centro se facilita los anticipos solicitados por el personal en concepto de nómina.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

En la actualidad existe un acuerdo para el incremento en el Plus Distancia, regulado en el Acuerdo de noviembre de 2001, actualizado periódicamente (última actualización 2020) El Centro dispone de parking gratuito para todos los profesionales del Centro que acudan al mismo con su vehículo propio. Se dispone de facilidad de aparcamiento que fomenta la

movilidad compartida, reservando las plazas más accesibles para vehículos con más de tres ocupantes.

Existen diversos perfiles profesionales que se han adaptado sus horarios para la incorporación a su puesto de trabajo.

Productividad y eficiencia personal. Existe una agenda compartida donde tiene acceso los mandos intermedios para conocer quien está trabajando en cada momento y por quién. La utilización del Google docs para la realización de trabajos compartidos.

A nivel de eficiencia y productividad en el año 2019 se ha habilitado el acceso informático y una cuenta de correo electrónico corporativo para todos los profesionales del Centro. Esto ha supuesto una mejora en la comunicación de los asuntos más relevantes, así como una mayor accesibilidad de los mandos y la dirección del Centro a todos los niveles, permitiendo un ahorro notable en tiempos de espera.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Ocio, cultura y deporte. El Centro dispone de una biblioteca que tiene acceso todo el personal del Centro. Existe una Sala de Exposiciones donde los trabajadores exponen sus propios trabajos artísticos. (Fotografía, pintura, trabajos manuales).

Reconocimientos. Existe un proyecto de reconocimientos donde se premian las acciones extraordinarias de los profesionales. Estas acciones son:

- La investigación y posterior publicación de trabajos
- El compromiso social de ofrecer una docencia de calidad
- La creatividad en la mejora de la calidad de vida de los pacientes
- La adopción de hábitos saludables y medidas de prevención eficaces
- La aportación en el sistema de mejora continua

Inteligencia emocional. Dentro del programa de formación del Centro, existen espacios destinados a formación relacionada con "Manejo y gestión de estrés"; "Contención psicológica"; "Contención física segura"; "Mindfulness".

Programa mejoras salariales. Dentro del programa de mejoras salariales acuerdo en relación con el pago de

horas extras suponiendo un incremento de las mismas a un incremento por hora del 50% más de lo que establece convenio.

Desarrollo de un programa formativo encaminado a mejorar la salud integral de los profesionales, contemplando aspectos como: el ejercicio físico, la alimentación saludable y la formación en hábitos saludables. Todo ello se ha desarrollado sin coste para los trabajadores y dentro de su jornada laboral.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Se llevan a cabo iniciativas sociales-colaboradores, sociales y medioambientales.

Iniciativas llevadas a cabo:

- Disposición de 30 días de asuntos propios a libre elección de los trabajadores sin límite de días mínimo como establece el actual convenio colectivo.
- Bono social de carácter anual por trabajador de 10 horas anuales para fines sociales justificables.

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?

Si, plan de igualdad

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

Ver plan de Igualdad del Centro en www.hospitalariaszaragoza.es

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

Contrato con empresa de inserción laboral para los servicios de Recepción, limpieza, lavandería y costura, un total de 30 trabajadores

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2016 el centro se adhiere al Pacto de Luxemburgo para promover unas condiciones laborales favorables.

Código de Conducta de la Institución es un documento en el que la entidad, de manera voluntaria,

expone los principios que se compromete a seguir en su comportamiento tanto interna como externamente. Para la Institución Hermanas Hospitalarias y la actividad que desarrolla a través de la Obra hospitalaria, el Código de Conducta es un compromiso derivado de la propia identidad y los valores recogidos en el Marco de Identidad de la Institución.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.

- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

El Centro neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen ofrece, de manera permanente, a sus trabajadores la posibilidad de realizar voluntariado internacional a través de la Fundación Benito Menni. Dicha organización posibilita que nuestros empleados puedan acudir a cualquier centro de Hermanas Hospitalarias de Asia, América o África para colaborar con los distintos proyectos que en ellos se desarrollan, facilitando al máximo desde el centro la disponibilidad de días para este fin.

Además de facilitar el voluntariado de los trabajadores, desde el centro también se apuesta por el voluntariado de nuestros pacientes, fundamentalmente (en el momento presente) mediante dos actividades:

-Zaragoza Cup: es un torneo internacional de balonmano, organizado por la Asociación Pro Balonmano, que trata de fomentar el deporte de base y el conocimiento mutuo de clubes de diferentes países, fundamentalmente europeos. Nuestros pacientes acuden a dicho evento como voluntarios, colaborando fundamentalmente en aspectos de logística y avituallamiento.

-Marcha deportiva Estigma Cero con la Salud Mental: nuestro centro organiza cada año una marcha deportiva, del hospital al centro de Garrapinillos, como medio de combatir el

estigma que en la sociedad actual aún pervive. En la organización y el correcto desarrollo de la misma no sólo colaboran trabajadores y voluntarios del centro, sino que nuevamente nuestros pacientes tienen la posibilidad de colaborar como voluntarios en este evento.

- Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza en las campañas de recogida.

- De forma regular, y voluntariamente se acuden a los colegios de primaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, para sensibilizar sobre la enfermedad mental y concienciar sobre el estigma.

- Deporte inclusivo: Se colabora con el Fénix Rugby para dotar de visibilidad al Rugby inclusivo mediante la formalización de un acuerdo conjunto.

El Centro colabora activamente con la Fundación Benito Menni con el apadrinamiento de un menor de la República del Congo desde el año 2010.

En el año 2015 el Centro apuesta por la incorporación de personas en riesgo de exclusión en el mercado laboral. Para ello cuenta en sus servicios de limpieza, lavandería y recepción con un total de 22 personas con discapacidad, contratados a través de un Centro Especial de Empleo, superando el porcentaje de contratación que establece la Ley.

Desde el año 2018 el Centro pertenece a la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado (CAV) asumiendo todos los compromisos que de dicha implicación se desprenden.

La puesta en marcha del grupo permanente de solidaridad ha permitido desarrollar nuevas iniciativas entre las que destacamos en el año 2018:

- Recogida de tapones- nueva vida: Consiste en la entrega de tapones de plástico a una planta de reciclaje para ayudar a niños y niñas con problemas de salud. Fecha de inicio: 26/10/18

- Almuerzo solidario: Venta de productos de desayuno con el fin de recaudar dinero para el apadrinamiento de Cova (Congo). Fecha: diciembre

- Rastrillo solidario: Donación de artículos, utilizados para colaborar con un proyecto de misión de la Fundación Benito Menni. Para la construcción de un nuevo colegio en Puntiti. (Bolivia) Fecha: Octubre.

- Hucha solidaria: Recogida de dinero mediante una hucha ubicada en recepción. El dinero recaudado se dona al apadrinamiento de Cova (Congo)

- Gran recogida de alimentos en colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza en Centro Comercial Alcampo (Utebo).

- Semana Solidaria: Recogida de alimentos no perecederos para el Banco de Alimentos de Zaragoza comenzando con la Marcha Deportiva Estigma Cero con la Salud Mental y durante la siguiente semana

En Centro colabora en los proyectos de la Fundación Benito Menni En el año 2020 Proyecto Cooperar es abrazar con la aportación de 3.250?.

Se ha dado visibilidad al voluntariado hospitalario al conjunto de la sociedad a través de las redes sociales, obteniendo más de 34.340 interacciones

Se ha asistido a siete encuentros de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado

Se ha realizado un encuentro de voluntarios, en Zaragoza.

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

Fundación Benito Menni

Fénix Rugby

Federación Aragonesa de Balonmano

Banco de Alimentos de Zaragoza

Fundación La Caixa

Grupo Sifu
Coordinadora Aragonesa de Voluntariado

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

La oferta para realizar voluntariado es permanente y continuada a lo largo del año, si bien de manera anual se hace un recordatorio de dicha posibilidad (en la presentación anual de los datos de Voluntariado al conjunto de los trabajadores).

La relación que existe entre el Centro Especial de Empleo y el Centro es diaria, a través de la prestación del servicio, además existe una sistemática de evaluación mensual y revisión anual de todos los procesos

El resto de colaboraciones están sistematizadas en base a una gestión por proyectos, el contacto con las entidades es permanente para el desarrollo de nuevas iniciativas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Proyecto Enroscados: El nombre del proyecto simboliza el lanzamiento de rosca que se realiza en nuestro deporte, el balonmano, adaptándolo a una forma de efecto retorno que queremos devolverle a la ciudadanía mostrando los beneficios de la práctica del balonmano en las personas con enfermedad mental.

Como Centro Innovador, nuestros colaboradores son palancas del cambio, y coordinación con nuestros aliados, desarrollan la Misión con los usuarios y así nos permiten alcanzar nuestra Visión de una sociedad en la que desaparece el estigma de la enfermedad mental.

Objetivos:

Erradicar el estigma que padecen las personas con enfermedad mental mediante la sensibilización en los centros escolares aragoneses.

Potenciar el deporte y la actividad física en los centros educativos.

Favorecer la integración social de las personas con enfermedad mental en la ciudadanía.

Socializar mejor con los niñas y niños, así como con los profesoras y profesores

Materialidad

La matriz de materialidad identifica los siguientes aspectos materiales del grupo de interés colaboradores, usuarios, así como las actividades clave para que nuestra propuesta de valor Recrear la Hospitalidad genere un impacto positivo en la sociedad (socios clave):

Creación de valor

El deporte socioeducativo como instrumento normalizador e integrador mejora sustancialmente las capacidades de las personas con enfermedad mental ayudando sustancialmente a su plena integración en la ciudadanía.

Los resultados obtenidos del proyecto son: más de 4750 niños sensibilizados con la enfermedad mental a través de la práctica del balonmano y 80 colegios visitados. Este proyecto ha tenido continuidad desde el año 2017. En el año 2020, debido a la pandemia covid-19 solo pudo realizarse hasta el mes de marzo

Las principales iniciativas llevadas a cabo son:

? En Enero Copa Basket.

? En Abril torneo de Balonmano Hospitalario con Casetas Utebo en nuestras instalaciones

? En Mayo Copa de Fútbol Interasociaciones, junto a entidades sociales

? En Mayo 24 horas de maristas de balonmano, participación inclusiva.

? Septiembre Marcha Deportiva contra el estigma de la enfermedad mental.

? Octubre Balonmano Playa por el día mundial de la salud mental con Balonmano Utebo.
? De enero a Junio liga interasociaciones de futbol sala.
? Rugby Inclusivo con Fénix Rugby y dos equipos de Valencia en el Velódromo marzo.
? Julio Pádel inclusivo en Pádel Plaza 2 sesiones de iniciación.
? Noviembre Torneo Benéfico Balonmano Utebo
A partir del mes de marzo de 2020 estas iniciativas fueron suspendidas por la pandemia covid-19.

Proyecto Abejar radio: es una emisora online de emisión semanal cuyo propósito es comunicar y servir de instrumento de comunicación para todas aquellas personas que se interesen por nuestro ecosistema y las actividades que desarrollamos. Es la radio que día a día ponen en antena los pacientes y los profesionales y pacientes del Centro.

Sí, una radio online hecha por enfermos mentales abierta a todo el mundo, innovadora en sus planteamientos y formas de trabajar y responsable con la sociedad a la que nos dirigimos.

Objetivos

Ser la radio de la participación, del conocimiento, la comunicación y la cultura a través de la red, para todo el mundo.

Materialidad

La matriz de materialidad identifica los siguientes aspectos materiales del grupo de interés colaboradores, usuarios, así como las actividades clave para que nuestra propuesta de valor Recrear la Hospitalidad genere un impacto positivo en la sociedad (socios clave):

Creación de valor

Una emisora online cuyo propósito es comunicar y servir como elemento normalizador e inclusivo mejorando las capacidades de las personas con enfermedad mental y ayudando a su plena integración en la ciudadanía.

Hemos contribuido a la difusión de diversos deportes entre los colectivos más vulnerables y con un claro enfoque de inclusión y lucha contra el estigma de la enfermedad mental. Las principales actividades se han desarrollado en torno al baloncesto, balonmano (con la continuidad del proyecto Enroscados), futbol sala, rugby . En estas actividades han participado aliados y otras entidades sociales del entorno.

Con motivo de la pandemia, se realizaron dos campañas de sensibilización con el covid-19 y la otra de entretenimiento para las personas confinadas con la dedicatoria de canciones a través del Concurso musical Abejar Radio Songs. con la participación de usuarios, trabajadores, voluntarios y ciudadanía.

Proyecto Salud Mental en positivo

El Proyecto Salud Mental en Positivo nace del trabajo colaborativo entre el Centro Neuropsiquiátrico Ntra. Sra. del Carmen, la Universidad San Jorge y el Centro San Valero. Se trata de una iniciativa que, enmarcada en el compromiso con la responsabilidad social y desarrollada por profesionales y estudiantes de enfermería, pretende luchar contra el estigma de la enfermedad mental en la sociedad.

La apuesta se centra en los centros educativos de secundaria, donde a través de diferentes charlas y talleres, se ha trabajado con docentes, familias y alumnos para formarles e informarles sobre la salud mental. De esta manera buscamos que la sociedad adquiera unos conocimientos básicos para identificar los síntomas de las enfermedades mentales y poder así actuar en las etapas tempranas.

Con el proyecto Salud Mental en Positivo se ha podido comprobar como la importancia de la educación en salud mental no solo destaca como medio para acabar con el estigma, sino también influye en una visión más positiva de la salud mental reduciendo factores de riesgo y problemas de conducta y emocionales a través del aprendizaje.

- Charlas para profesorado: se ofrece un espacio formativo en la escuela de padres para dar a conocer las principales enfermedades mentales y los primeros síntomas.
- Charlas para alumnos: espacio para compartir con los alumnos sensibilizar sobre las enfermedades mentales y las conductas favorecedoras de una buena salud mental

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Proyecto "Enroscados" Premio mejor práctica en RSA Impacto positivo en la sociedad (En colaboración con la Federación Aragonesa de Balonmano, la Dirección General de Deporte

del Gobierno de Aragón.)

Resultados

Nuestra propuesta de valor Recrear la Hospitalidad genera un impacto positivo en la sociedad. Se han visitado 80 centros educativos de la comunidad educativa de Aragón y La Rioja.

El desarrollo del Proyecto Enroscados ha mejorado la capacidad de socialización de los deportistas con enfermedad mental del club deportivo en la ciudadanía.

Se han desarrollado las habilidades sociales de los deportistas con enfermedad mental que van desde la mejora muy significativa de la imagen de sí mismos mejorando su autoestima personal y motivacional.

Se ha mejorado significativamente el manejo de otras habilidades personales como son el hablar en público y la empatía con el alumnado y profesorado.

La intervención en los centros educativos nos ha permitido un grado mayor de conocimiento sobre lo que es la enfermedad mental y la sintomatología que puede desarrollar en los escolares aragoneses.

También el hecho de haber podido intervenir en los centros escolares ha supuesto un impulso para el fomento de hábitos saludables en los escolares.

El poder enseñar un deporte algo complejo técnicamente como el balonmano ha fomentado el conocimiento de un nuevo deporte para la mayoría de los escolares aragoneses.

Proyecto "Abejar radio" (Con la colaboración de la Facultad de Periodismo de la Universidad San Jorge de Zaragoza y Mundofly)

Nuestra propuesta de valor Recrear la Hospitalidad genera un impacto positivo en la sociedad

El desarrollo del Proyecto Abejar radio ha mejorado la capacidad de socialización de los usuarios del Centro, contribuyendo a la mejora significativa de la imagen de sí mismos incrementándose su autoestima personal y motivacional.

Se ha mejorado significativamente el manejo de otras habilidades personales como son el hablar en público y la empatía con los trabajadores, familiares y amigos.

Nos ha permitido un grado mayor de divulgación del conocimiento sobre lo que es la enfermedad mental y la sintomatología que puede desarrollar.

Web responsive, con criterios de usabilidad y adaptabilidad. Contiene todos los programas emitidos desde el arranque de las emisiones, el 10 de octubre de 2017, con

motivo del Día Internacional de la Salud Mental.

Emisión en vídeo streaming de toda la programación.

Presencia continuada en Redes Sociales, bajo permiso de imagen

Audiencia creciente de manera sostenida en públicos internos y externos.

Número de programas: 130. dos especiales (Inauguración y Especial Enroscados, en exterior); un especial exterior, con la Facultad de Periodismo de la Universidad San Jorge de Zaragoza. Salidas especiales, con entrevistas y coberturas acreditadas como medio de comunicación, entre las que figuran la entrega de los premios y diplomas a la Responsabilidad Social del Gobierno de Aragón, y las dos Jornadas con motivo del día de la Salud Mental.

Entrevistas: Institucionales (presidente del Gobierno de Aragón, Consejeros y miembros del Gobierno, Justicia), sociales, culturales y deportivas (Periodistas, cantantes, deportistas, entidades)

Traducción, en vídeo, mediante lenguaje de signos, para personas con discapacidad auditiva.

Equipo: 16 personas: 10 enfermeros mentales, 3 profesionales del Centro, 3 técnicos especialistas en comunicación y gestión

Alianzas y cooperación continuada con otras emisoras y programas de radio realizados por personas con enfermedad mental y discapacidad.

Alianzas y cooperación continuada con medios de comunicación, universidad y entidades
Reconocimiento nacional de la Asociación Española de Radio Online (AERO)

Parrilla de programación adaptada con criterios profesionales a proyecto dirigido a la comunicación, la mejora de habilidades, la formación y la integración de personas con enfermedad mental, frente al estigma.

Compromiso muy destacable por parte del equipo, ya estable, cuando se ha rebasado la segunda temporada radiofónica continuada.

Formación continuada en habilidades de comunicación

Innovación como criterio de avance.

El Proyecto "Salud Mental en Positivo" nace del trabajo colaborativo entre el Centro Neuropsiquiátrico Ntra. Sra. del Carmen, la Universidad San Jorge y el Centro San Valero.

Se trata de una iniciativa que, enmarcada en el compromiso con la responsabilidad social y desarrollada por profesionales y estudiantes de enfermería, pretende luchar contra el estigma de la enfermedad mental en la sociedad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

PROYECTO "ENROSCADOS"

Se adecúa al calendario escolar y se incluye en el banco de actividades del departamento de cultura y deporte del Gobierno de Aragón.

Más de 4750 niños han participado de 80 colegios. Con periodicidad semanal

PROYECTO "Abejar radio"

Cuarto año de emisiones con periodicidad semanal.