RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO NEUROPSIQUIATRICO NTRA. SRA. DEL CARMEN
CIF:R5000967I
Camino del Abejar 100.
50190 - Garrapinillos
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

22-09-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

135 a 31 de diciembre de 2022

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 RSC fomentando el enfoque, despliegue evaluación y revisión de iniciativas conjuntas tales como:
- 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:
o Haber participado al menos en un curso organizado por el Centro con proveedores externos, tanto presencial como on-line. Se le proporcionará 2.5h.
o Haber implementado al menos una iniciativa en su unidad tras la formación adquirida. Se

le proporcionará 2.5h.
o 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 la empresa bonificar las dietas por comidas de ambos turnos como compensación social.

PLAN ACCIÓN ENCUESTAS SATISFACCIÓN
El plan surge a partir de los resultados de la encuesta de clima laboral elaborada el año 2021.
El análisis de los resultados indica que, como consecuencia de la situación de emergencia acaecida en el año 2020, el índice de la satisfacción de clima laboral había descendido de manera generalizada en la mayor parte de las organizaciones, y especialmente en aquellas relacionadas con el sector sanitario y residencial
Su OBJETIVO es mejorar el ambiente laboral del Centro desarrollando las acciones necesarias.
Prioridad Establecida
Se han identificado áreas de mejora en tres de los aspectos evaluados en la encuesta de satisfacción de los profesionales del hospital, y que se consideran prioritarios:
? Organización y planificación
? Motivación y reconocimiento
? Formación y desarrollo
Se han constituido equipos de mejora para trabajar sobre estas áreas identificadas, y se han determinado 12 acciones específicas, cada acción tiene un responsable, un tiempo y unas personas a las que va dirigida para que puedan ser implantadas en el sistema de gestión.

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 80,2%
El sistema de valoración nos ofrece los datos segmentados por antigüedad y perfil profesional, de forma que resulta más sencillo elaborar planes de mejora.

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?

Otras medidas que adopta el Centro son:
- Estabilidad laboral. Podemos decir en este sentido que el 84% 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.
- 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.
- 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 especifica Covid-19,

Indicaciones de indole preventiva y sanitaria frente al COVID-19, Utilización Epis´s
- Entre otras medidas, en fechas señalas por la Institución el personal es beneficiario de aperitivos y obsequios a cargo del Centro.
- 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 revaloración 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 quieres 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.
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 desde 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?

El Centro dispone de una biblioteca que tiene acceso todo el personal del Centro.
Proyecto de Reconocimiento 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 a través de buenas prácticas
- La adopción de hábitos saludables y medidas de prevención eficaces
- La aportación en el sistema de mejora continua

Desarrollo de un programa formativo encaminado a mejorar la salud integral de los profesionales, contemplando aspectos como: Inteligencia emocional, el ejercicio físico, la alimentación saludable y la formación en hábitos saludables, sin coste para los trabajadores y dentro de su jornada laboral.
Becas de libros: Se abonará el 50% de las facturas correspondientes a libros de enseñanza oficial o análogos o material escolar, tanto a los hijos de los trabajadores, como a los propios trabajadores que estén cursando Educación Infantil, Primaria, cursos de E.S.O, Bachiller y Formación Profesional. (según el artículo 70 del actual Convenio)

¿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? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

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

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon
expediente VW76UN87

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.

Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

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

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

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. Nuestros empleados pueden 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.
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. 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 a Garrapinillos, como medio de combatir el estigma que en la sociedad actual. Nuestros pacientes tienen la posibilidad de colaborar como voluntarios en este evento.

Se ha dado visibilidad al voluntariado hospitalario al conjunto de la sociedad a través de las redes sociales, encuentros de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, etc.
Desde el año 2018 el Centro pertenece a la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado (CAV) asumiendo todos los compromisos que de dicha implicación se desprenden.
Actualmente en nuestro centro colaboran 17 voluntarios externos que realizan actividades de:
- Acompañamientos personalizados a pacientes
- Actividades de ocio en el centro y de integración comunitaria

- Talleres
- Apoyo en el uso de nuevas tecnologías y realización de gestiones
- Acciones antiestigma.

El Centro colabora activamente con la Fundación Benito Menni en el programa de apadrinamientos y proyectos de cooperación internacional, a través de campañas periódicas que promueven el apoyo económico.

La puesta en marcha del grupo permanente de solidaridad ha permitido desarrollar nuevas iniciativas entre las que destacamos:
- Campaña de recogida de juguetes y objetos de puericultura para la iniciativa ?Le damos la vuelta?, empresa de reinserción social
- Campañas de recogida de alimentos no perecederos en colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza y la Parroquia del Carmen
- ?Tapones para una nueva vida?: Consiste en la recogida y entrega de tapones de plástico a una planta de reciclaje para ayudar a niños y niñas con problemas de salud.
- Almuerzo solidario: Venta de productos de desayuno con el fin de recaudar dinero para proyectos de apadrinamiento de Cova (Congo)
- Hucha solidaria: Recogida de dinero mediante una hucha ubicada en recepción. El dinero recaudado se dona al proyecto de apadrinamiento de Cova (Congo)

Contribuimos de manera activa y voluntaria a la preservación del medio ambiente al considerar que el desarrollo y bienestar social de todos sus grupos de interés está íntimamente relacionado con una prestación sostenible de los servicios en toda su cadena de valor. Para ello desde septiembre de 2016, participamos activamente en el Proyecto Aropa2. Este es un proyecto de recogida y reutilización de ropa usada al objeto de proteger el medio ambiente, creando en su proceso puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión social. Igualmente, parte de esta ropa reutilizada, tras un proceso de higienización, se dedica a entrega social, a personas que carecen de recursos económicos para adquirirla. Mediante la colocación de un contenedor en nuestras instalaciones, los trabajadores, pacientes y familiares participan en el proyecto, contribuyendo así, al objetivo de mejorar nuestro compromiso con la solidaridad ante situaciones desfavorecidas, poniendo en marcha iniciativas para garantizar un desarrollo sostenible.

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 30 personas con discapacidad, contratados a través de un Centro Especial de Empleo, superando el porcentaje de contratación que establece la Ley.
LUCHA CONTRA EL ESTIGMA EN SALUD MENTAL DESDE EL VOLUNTARIADO
Formación específica para la acción voluntaria impartida por psiquiatras y Trabajadores Sociales de nuestro Centro.
Realizada en el Centro Joaquín Roncal (Zaragoza). Se trató el tema del trastorno mental grave, de sus consecuencias tanto a nivel médico como social y de qué modo desde el voluntariado se puede aportar para combatir el estigma y colaborar en la mejora de la calidad de vida de las personas que padecen alguna patología psiquiátrica.
Organizada por la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado.

CAMPUS INCLUSIVO COLEGIO SAGRADA FAMILIA 2022
Los voluntarios corporativos de nuestro Centro colaboran y participan en diversas actividades docentes que permiten a nuestros profesionales compartir conocimiento, experiencia y buenas prácticas en el ámbito socio-sanitario
La experiencia educativa del Campus Inclusivo Sagrada Familia demuestra, que en edades entre 3 a 6 años no existe estigma hacia las personas con enfermedad mental que interaccionan mediante el deporte con los escolares.
El deporte ayuda a las personas con enfermedad mental como vehículo de normalización e inclusión en la ciudadanía mejorando su autoestima.

¿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
Colegio Sagrada Familia de Zaragoza

¿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: Permite acercar la realidad de la salud mental a estudiantes de centros escolares en Aragón mediante la práctica deportiva del balonmano. Cuenta con el apoyo de la Real Federación Española de Balonmano, el Gobierno de Aragón y de Zaragoza Deporte. Este proyecto ha tenido continuidad desde el año 2017.

Proyecto Doble Estigma: Surge con el fin de fomentar la participación social y el empoderamiento de las mujeres con enfermedad mental que residen en el Centro. Ofrece una educación no sexista y promueve la defensa de los derechos fundamentales y la autonomía de las mujeres que, por su condición de mujeres y su estado de salud, se ven sometidas a una estigmatización que puede verse agravada cuando viven en un recurso residencial.

Proyecto Piensa Y Habla En Positivo: Campaña a través de post y vídeos en redes sociales con el objetivo de la erradicación de términos inadecuados en materia de salud

mental. La utilización del lenguaje inclusivo es necesaria para no estigmatizar y normalizar la salud mental.

Proyecto Vive Y Convive: Campaña de sensibilización contra el estigma puesta en marcha en 2018 con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Este año la campaña ha puesto el foco en la situación que sufren mujeres con problemas de salud mental víctimas de violencia de género.

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

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. 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.

Nuestro Centro desarrolla, colabora y participa en diversas actividades docentes que permiten a nuestros profesionales compartir conocimiento, experiencia y buenas prácticas en el ámbito socio-sanitario. Nuestra relación con la sociedad se plasma igualmente en la participación activa en encuentros empresariales, foros académicos y de investigación así como en iniciativas de benchmarking ligadas a la gestión del conocimiento.

Desde el centro se dota a las personas de los recursos necesarios para su desarrollo competencial. Se impulsa la formación a través de un proceso específico Gestión del conocimiento, que nos permite desarrollar un plan de formación alineado con las competencias profesionales, nuestros valores institucionales y las iniciativas de la matriz de materialidad a la que damos respuesta.

Jornadas de Sensibilización:
- Una realidad: La trata de personas con fines de explotación sexual y la prostitución

(Centro Fogaral)
- Jornada sobre la atención centrada en la persona (Dia Mundial de la Salud Mental)

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, futbol sala y rugby. En estas actividades han participado aliados y otras entidades sociales del entorno.

I JORNADA DE EDUCACION, INNOVACIÓN E INCLUSIÓN A TRAVES DEL DEPORTE
El 8 de Junio de 2022 se celebró en el Centro Cultural El Molino Utebo las I Jornadas de educación e inclusión a través del deporte, en la que se dieron a conocer los principales proyectos de Aragón en materia de innovación, inclusión y deporte.
En estas jornadas nos hablaron del proyecto PIVA Proyecto de Impulso a la Vida Activa que se realiza en los centros escolares, sobre el Rugby Inclusivo una experiencia sobre penitenciario del Zuera y nuestro centro, y sobre el proyecto socioeducativo enroscados de sensibilización en salud mental.

CONGRESO MUNDIAL DE EDUCACION 2022
Nuestro Centro desarrolla, colabora y participa en diversas actividades docentes que permiten a nuestros profesionales compartir conocimiento, experiencia y buenas prácticas en el ámbito socio-sanitario
Nuestra relación con la sociedad se plasma igualmente en la participación activa en encuentros empresariales, foros académicos y de investigación, así como en iniciativas de benchmarking ligadas a la gestión del conocimiento.
La experiencia educativa del Campus Inclusivo Sagrada Familia demuestra, que en edades entre 3 a 6 años no existe estigma hacia las personas con enfermedad mental que interaccionan mediante el deporte con los escolares.
El deporte ayuda a las personas con enfermedad mental como vehículo de normalización e inclusión en la ciudadanía mejorando su autoestima.

¿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.)

Proyecto "Abejar radio" (Con la colaboración de la Facultad de Periodismo de la Universidad San Jorge de Zaragoza y Mundofly). Alianzas y cooperación continuada con medios de comunicación, universidad y entidades Reconocimiento nacional de la Asociación Española de Radio Online (AERO)

Proyecto Salud Mental en Positivo, trabajo colaborativo con la Universidad San Jorge y el Centro San Valero.
Campus inclusivo, con el Colegio Sagrada Familia de Zaragoza

¿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, con

periodicidad permanente.
Proyecto Doble Estigma: Periodicidad permanente
Proyecto Piensa y habla en Positivo: Periodicidad anual
Proyecto Abejar radio: emisiones con periodicidad semanal.
Campus inclusivo: periodicidad anual.