Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

OBRA SOCIAL PARROQUIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
CIF:R5000045D
Paseo María Agustin 8.-
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Julio 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Contabilidad 1
Trabajador social 10
Integrador sociocultural 1
Psicologo 1
Mantenimiento 1
Limpieza 5
Cocina y limpieza 1
Maestra de Educación Infantil 1
Educadoras infantil 2
Auxiliar infantil 1
Porteria 1

TOTAL 25

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.

La Obra Social El Carmen trabaja con población en riesgo de exclusión desde 1978. Gestionamos pisos de acogida para familias monoparentales y centro de acogida de mujeres con menores a cargo desde hace más de 30 años. y en el apoyo a estas, desde el principio, se estableció como prioritario el apoyo a las familias para la educación, formación y búsqueda de empleo a las personas, ofreciendo la oportunidad a través de distintos programas para la conciliación laboral y familiar
El programa de conciliación laboral y familiar engloba todas las acciones que en la Obra

Social se realizan con el fin de facilitar la conciliación y reforzar la educación, y realizando también actividades para el cuidado de los menores a cargo.
Centro de Educación infantil de 0 a 3 año (Guardería) :Nuestro programa de conciliación consiste en dotar de espacios donde cuidar de los niños mientras las familias están trabajando, buscando trabajo o formándose para mejorar la empleabilidad. Para ello disponemos de una guardería, con horario ampliado por las mañanas, en la que las familias pueden dejar a sus hijos menores de 3 años desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, ya que estos niños no disponen de enseñanza reglada obligatoria y no hay suficientes plazas para personas sin recursos.

Apoyo escolar: Los hermanos mayores estarán escolarizados en horario normal y para ellos también disponemos por las tardes de un programa de apoyo escolar hasta las 7 de la tarde, ofreciendo un horario de conciliación de 8 de la mañana a 7 de la tarde. Damos formación en las diferentes materias que lo precisa, con un equipo de voluntarios

Apoyo en domicilio: También disponemos de un servicio canguro que se desplaza al hogar familiar a cuidar de los niños si estos no pueden asistir al colegio por enfermedad, consecuencia de grupos burbuja, etc, y las madres tienen que ir a trabajar, formación, entrevistas, etc y no disponen de nadie que se pueda hacer cargo de los niños.

Conciliación de empleados: Damos flexibilidad en los horarios, apoyo entre los diferentes trabajadores sociales que les permita ir a reuniones, asuntos personales et. Les damos autonomía para sus reuniones entre todos los miembros.
Damos libertad para que se organicen sus vacaciones manteniendo siempre un número de trabajadores mínimo para atender los proyectos, porque funcionan a lo largo del año. Flexibilidad en bajas por maternidad, - Permisos retribuidos. - Conciliación vida familiar y laboral - Formación para el empleo y exámenes oficiales.

Formación de empleados: Seleccionan cursos que son de su interés. Además , asisten a mesas de trabajo en colaboración con otras entidades. También participan en congresos en otras ciudades . La dirección apoya este tipo de iniciativas

Colonias de verano niños: En verano ofrecemos Colonias para que los niños tengan actividades de tiempo libre en el horario laboral de las madres y éstas tengan donde poder dejarlos sin esa preocupación al no tener ellas el mismo tiempo de vacaciones que sus hijos.

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

Nuestros clientes son las personas sin hogar a quienes atendemos . Obviamente , si cada año vienen más personas a nuestra Obra Social es debido a que se sienten acogidos y bien tratados. No obstante, este aspecto tratamos de cuantificarlo a través de encuestas para tener una visión más objetiva. Tenemos diferentes encuentas hechas en los distintos proyectos . Aquí recogemos unas encuestas hechas en el comedor social, ropero ,

atención social..., con valores de satisfacción por encima del 84 % hasta el 89%. Analizamos qué nos impide llegar al 100% y tomamos las medidas que están a nuestro alcance para mejorar.
Atributos de evaluación;
- Experiencia general con el trato de la organización
- Nivel de compromiso de las personas con el usuario
- Canales en relación a los servicios ofertados
-Percepción del impacto social de la organización

Actualmente hacemos encuestas a voluntarios y además tenemos también reuniones periódicas, además de las habituales.
Referente a los trabajadores no hemos hecho nunca encuestas, tan solo las habituales conversaciones y reuniones mensuales donde tenemos retroinformación.
Como en el resto de puntos de mejora que hemos recibido de la primera evaluación, lo hemos incluido en el plan de mejoras y está ya en proceso tal aspecto.
A continuación mostramos algunas de las encuestas de percepción del personal voluntario.
Tamaño de muestro (personas que han respondido) : 88

A raíz del análisis que nos hicieron ustedes de nuestra autoevaluación para excelencia empresarial , observamos que era importante tener una retroinformación de las personas que colaboran con nosotros. A continuación reflejamos las primeras veinte encuestas recibidas de empresas que colaboran con nosotros.(tamaño de la muestra a la fecha de elaboración de la presente memoria es de 21)
También hemos recibido de colaboradores (quienes realizan aportaciones para el sostenimiento de la Obra Social), pero aún el tamaño de muestra es muy pequeño (tres) y aunque sea muy favorable, no creemos que proceda reflejarlo. Esperamos tenerlo más completo para la auditoría. El número de encuestas enviadas es superior a las trescientas.

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

Dado que nuestro colectivo de personas sin hogar, tienen dificultades a la hora de trabajar con competencias digitales, las evaluaciones y seguimientos se hacen personalmente de forma privada siguiendo un itinerario marcado por cada uno de los 8 profesionales que componen la Obra Social. Herramientas para un buen seguimiento se utilizan medios informáticos, ficha social, compromisos de uso y conocer y acompañar a los usuarios en sus necesidades.
Al finalizar los recursos o el itinerario marcado se realizan las encuestas o cuestionarios como medio de información para mejorar en los usos.
Cada trabajador social compone de un itinerario privado de cada persona donde se refleja todo lo que hablan y trabajan conjuntamente usuario y profesional para poder satisfacer sus necesidades y mejorar su situación.

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

- Permisos para gestiones administrativas y sanitarias personales.
- Acompañamientos a familiares.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

- Disponibilidad de parking privado.

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

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

- Posibilidad de acudir al puesto de trabajo en situaciones concretas con nuestros hijos.
- Trabajamos en equipos y para una mejor conciliación tenemos suficiente flexibilidad para organizar las tareas laborales.

¿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).
- 8. Otras medidas

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

- Posibilidad de acompañamientos a médicos a descendientes y ascendientes más haya en horas que el estipulado por ley.
- En el caso de ingreso hospitalario de un familiar, posibilidad de teletrabajar o flexibilidad de horario.

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, 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.

En el año 2020 se empezó a redactar un Plan de Igualdad, no se ha terminado de ejecutar.

Actualmente disponemos de un conjunto de medidas para facilitar y promover la igualdad en la empresa.

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.

Estamos en el proceso de elaboración del Plan 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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

NO

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

- 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.
- 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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.

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.
- 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.
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La combinación de profesionales y voluntarios, consideramos que es óptima para gestionar de forma eficiente y eficaz una obra social. Los profesionales, con su experiencia,
marcan las directrices en los proyectos y el equipo de voluntariados, además de aportar sus conocimientos y sugerencias, apoyan a los profesionales en la gestión de cada
uno de los proyectos. Segun los Proyectos en los que se desarrolla la actividad, el voluntario realiza una acción de un tipo u otro, mas manual o mas especifica. Nos adaptamos y hacemos coincidir la tarea necesaria con el potencial de las personas voluntarias.

Actualmente contamos con ocho trabajadores sociales, seis educadores y otras cuatro personas para logística, mantenimiento limpieza etc. Mas el equipo de volunraios

Tenemos un manual de voluntariado (última revisión 2021)

El objetivo de este manual es

1. Conocer y familiarizarse con la identidad de nuestra entidad, nuestro propósito o misión y los valores que debemos encarnar los voluntarios

2.- Los derechos y deberes del voluntario

3.- Ciclo del voluntariado

4.- Familiarización con nuestra organización y dinámica de trabajo etc.

5.- Relación de todos los proyectos indicando el perfil y tareas del voluntario para cada uno de ellos

El voluntariado se rige tambien por las siguientes normativas-Las Leyes Estatales y Autonómicas acerca del Voluntariado-:

LEY ESTATAL 6/1996 DEL VOLUNTARIADO

LEY 9/1992, de 7 de Octubre, del Voluntariado Social en la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

Para ampliar nuestro grupo de voluntarios hay varias puertas:

Atención semanal. Si una persona se acerca ala Parroquia a preguntar, sera atendido por el Delegado Parroquia o la Coordinadora de Voluntarios y sera orientado a una u otra actividad.
Dentro de nuestra propia entidad, tenemos voluntarios de los grupos parroquiales: Jucar, Scouts, Cofradia, catecumenado, etc

Fuera de nuestro Centro tenemos colaboracion con dsitintas entidades:
Ayuntameinto de Zaragoza. Nos facilitan personas para voluntariado para distintas actividades, y tambien fijo para los distintos proyectos
LAAAB Aragón Gobierno Abierto. Estamos dados de alta en su plataforma y registramos los proyectos sociales. Las personas que nos solicitan informacion a traves de esta aplicación son citadas en la entidad y se les entrevista para que colaboren en la entidad
Entidades Privadas como Fundación Canfranc

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

En nusetra Entidad se realiza voluntariado los 365 dias del año.

Mensualmente se realizan reuniones de voluntarios por proyectos y anualmente se hacen dos reuniones, una para presentar la Memoria y explicar los datos y la actividad economica, y otra mas ludica , donde se reconoce la labor de os voluntarios y se homenajea a los que se dan de baja o llevan varios años de colaboración

Al ser nuestra Entidad una Obra Social, la accion social es nuestro objetivo prioritario. Se realiza todos los dias

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nuestra Entidad realiza para recaudar fondos, actividades culturales abiertas al publico

general:

- Conciertos
- Teatro
- Exposiciones
- Tambien se organiza una Gala Lirica anual con beneficios para la Obra Social
Etc

Con la recaudacion se mantienen distintos proyectos.

Tambien se facilita que las personas con las que trabajamos realicen actividades culturales culturales como una manera de crecimiento personal y comunitarios. Les acompañamos y planeamos visitas a museos, paseos culturales, cursos, etc. Tambien hacemos lo propio con menores a los que atendemos en los proyectos de Apoyo Escolar y Colonias de Verano

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Accedemos a actividades culturales de la ciudad de Zaragoza abiertas la publico en general. En la medida que podemos accedemso a actividades gratuitas o a algunas cuyo coste podemos asumir.

A veces hemos recibido invitaciones por arte de Accion Social del Ayto de Zaragoza para acceder a actividades culturales.

En el trabajo con personas sin hogar, tenemos vinculación con un grupo de teatro: Caidos del Zielo, ene l que personas que participan en nuestros Proyectos se convierten en actores. Ya han estrenado dos Obras que han tenido varios pases en el Teatro del Marcado de Zaragoza

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Con los adultos en nusetro Centrod e Dia se realizan actividades semanales, y si son fuera, o requieren una mayor organizacion, se realizan un minimo de 1 añ mes

Con menores, las actividades culturales se realizan trimestralmente, y varias en las semanas de las colonias de verano

Las actividades que organiza la propia Obra Social para recaudar fondos se realizaban con una periodicidad aproximadamente trimestral. SE han visto paralizadas por la pandemia, pero actualmente se estan retomando.

La entidad tiene acceso a un Salon de Actos de unas 300 butacas que nos facilita la organizacion a un coste accesible