

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CRUZ ROJA EN ARAGÓN

CIF:Q2866001G

C/Sancho y Gil nº:8.

50001 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

2 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Número de personas empleadas con contrato indefinido en Aragón:

Zaragoza: 251

Huesca: 90

Teruel: 90

Oficina Autonómica: 17

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Entre las medidas de conciliación más frecuentes destacan las siguientes:

? Días de asuntos propios.

? Jornadas intensivas estivales y en periodos no lectivos.

? Horas de acompañamiento para consulta médica de descendientes y mayores dependientes.

? Flexibilidad horaria.

? Ampliación de permisos: maternidad, paternidad y matrimonio.

? Complementos para periodos de incapacidad temporal.

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

Disponemos de un Código de Conducta desde 2006, revisado en 2022, que tiene por objeto ?regular los valores que han de presidir la actuación institucional?

Cruz Roja cuenta con una Comisión de Buen Gobierno, un órgano estatutario de asesoramiento y control regulado en los Estatutos y Reglamento General Orgánico de la Institución.

Cabe destacar otras dos Comisiones Estatutarias que forman parte del conjunto de órganos colegiados de asesoramiento y control:

? Comisión de Garantías de Derechos y Deberes

? Comisiones de Finanzas

. Comisión Nacional de Mediación y la Comisión de Género e Igualdad.

. Portal de Transparencia en nuestra página web

. canal de denuncias que permite comunicar comportamientos irregulares, ilícitos o delictivos que se produzcan dentro del seno de la organización.

. Contamos con un sistema de auditoría interna, cuyo fin es mejorar y proteger el valor de la Institución.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Llevamos a cabo nuestra gestión conforme al enfoque por procesos, la mejora continua, el análisis de riesgos, la satisfacción de las personas y el compromiso ético y medioambiental.

Implantamos la calidad en nuestros planes, programas y proyectos, apoyándonos en diferentes normas y sistemas de calidad, como ISO 9001, ISO 14001, EFQM y ONG con calidad.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Cruz Roja tiene implantada la certificación EFR en algunos territorios, no en todas las comunidades. En concreto, en Aragón, no está implantada.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

- ? Días de asuntos propios.
- ? Jornadas intensivas estivales y en periodos no lectivos.
- ? Horas de acompañamiento para consulta médica de descendientes y mayores dependientes.
- ? Ampliación de permisos: maternidad, paternidad y matrimonio.
- ? Complementos para periodos de incapacidad temporal.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?!)

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

No hay

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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.

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

No hay

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 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.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No hay

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, 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://www2.cruzroja.es/documents/5640665/43296595/IV+Plan+de+Igualdad+CRE+2022-2025.pdf/6e205ca5-5c6c-ad95-9424-733b2ce92e47?t=1641221625926>

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.

Para garantizar el cumplimiento del proceso, queda constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan, cuyo funcionamiento se iniciará en el momento mismo de la entrada en vigor del IV Plan de Igualdad de CRE el 1 de enero de 2022. La composición de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad tendrá forma paritaria y estará compuesta por hasta trece representantes de la empresa y hasta trece representantes de las personas trabajadoras. A su vez, se ha de fomentar que la comisión tenga un equilibrio de participación entre hombres y mujeres.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- ? Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- ? Conocer y resolver las discrepancias derivadas de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- ? Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- ? Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- ? Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- ? Elaborar un informe bienal de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- ? Velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- ? Elaborar un calendario de trabajo y cumplir con el mismo para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- ? Definir una planificación de reuniones de la Comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- ? Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- ? Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

El seguimiento se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el IV Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas. Se realizarán reuniones de seguimiento del plan de igualdad cada 6 meses, realizándose una evaluación intermedia a los dos años del inicio de vigencia del plan y una final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario a propuesta de cualquiera de las partes. Al objeto de facilitar el trabajo y el acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de CRE queda aprobado por las partes:

1. Reglamento de la Comisión.
2. Ficha de seguimiento del Plan.
3. Ficha de evaluación del Plan.

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.

Durante el pasado año, nuestra actividad con las personas con discapacidad se realizó en diversas áreas de intervención que han supuesto un impacto significativo. En el ámbito de accesibilidad y transporte, llevamos a cabo actividades destinadas a facilitar a las personas con discapacidad el desarrollo de sus actividades diarias, incluyendo desplazamientos al trabajo, centros de estudio, centros de rehabilitación y otros lugares. Asimismo, implementamos un programa integral de atención en playas, permitiendo a las personas con movilidad reducida disfrutar del mar mediante el uso de sillas anfibias, con una alta participación e implicación del voluntariado de Cruz Roja. En el ámbito de productos de apoyo, proporcionamos a las personas con discapacidad un conjunto de herramientas diseñadas para prevenir, compensar o neutralizar diversas limitaciones. Hemos gestionado un servicio de préstamo que facilitó la disponibilidad de muletas, sillas de ruedas, camas especiales y ayudas para la alimentación y el cuidado personal, fortaleciendo así nuestro compromiso con la accesibilidad y bienestar. La atención a usuarios y sus familias fue otra prioridad, ofreciendo un apoyo integral basado en el intercambio de experiencias, la búsqueda de información y el asesoramiento sobre las responsabilidades del cuidado.

En el ámbito de ocio y tiempo libre, llevamos a cabo programas socioeducativos adaptados para fomentar la participación activa y normalizada de las personas con discapacidad en actividades culturales, de ocio y deportivas. Por otro lado, las actividades de mantenimiento en el domicilio se orientaron a promover la permanencia en sus hogares de personas afectadas por discapacidad, promoviendo su autonomía y contribuyendo al bienestar del entorno familiar, así como la prevención de la institucionalización.

Cabe destacar que, en 2023, el 16% de las personas con discapacidad atendidas por Cruz Roja, disponía de los Servicios de Teleasistencia Domiciliaria, Teleasistencia Móvil accesible o LOPE. Finalmente, nuestros centros de día ofrecieron atención terapéutica y asistencial especializada, interviniendo intensamente para mejorar la autonomía e independencia de las personas con discapacidad, al tiempo que proporcionaban un necesario respiro a sus familias y cuidadores habituales. Estas acciones reflejan nuestro compromiso continuo con la mejora de la calidad de vida de aquellos a quienes servimos.

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

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Durante el pasado año, nuestra actividad con las personas con discapacidad se realizó en

diversas áreas de intervención que han supuesto un impacto significativo. En el ámbito de accesibilidad y transporte, llevamos a cabo actividades destinadas a facilitar a las personas con discapacidad el desarrollo de sus actividades diarias, incluyendo desplazamientos al trabajo, centros de estudio, centros de rehabilitación y otros lugares. Asimismo, implementamos un programa integral de atención en playas, permitiendo a las personas con movilidad reducida disfrutar del mar mediante el uso de sillas anfibia, con una alta participación e implicación del voluntariado de Cruz Roja.

En el ámbito de productos de apoyo, proporcionamos a las personas con discapacidad un conjunto de herramientas diseñadas para prevenir, compensar o neutralizar diversas limitaciones. Hemos gestionado un servicio de préstamo que facilitó la disponibilidad de muletas, sillas de ruedas, camas especiales y ayudas para la alimentación y el cuidado personal, fortaleciendo así nuestro compromiso con la accesibilidad y bienestar.

La atención a usuarios y sus familias fue otra prioridad, ofreciendo un apoyo integral basado en el intercambio de experiencias, la búsqueda de información y el asesoramiento sobre las responsabilidades del cuidado. En el ámbito de ocio y tiempo libre, llevamos a cabo programas socioeducativos adaptados para fomentar la participación activa y normalizada de las personas con discapacidad en actividades culturales, de ocio y deportivas.

Por otro lado, las actividades de mantenimiento en el domicilio se orientaron a promover la permanencia en sus hogares de personas afectadas por discapacidad, promoviendo su autonomía y contribuyendo al bienestar del entorno familiar, así como la prevención de la institucionalización.

Cabe destacar que, en 2023, el 16% de las personas con discapacidad atendidas por Cruz Roja, disponía de los Servicios de Teleasistencia Domiciliaria, Teleasistencia Móvil accesible o LOPE. Finalmente, nuestros centros de día ofrecieron atención terapéutica y asistencial especializada, interviniendo intensamente para mejorar la autonomía e independencia de las personas con discapacidad, al tiempo que proporcionaban un necesario respiro a sus familias y cuidadores habituales. Estas acciones reflejan nuestro compromiso continuo con la mejora de la calidad de vida de aquellos a quienes servimos

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

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

memoria anual y otros informes de la organización.

- 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, garantizando 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

En nuestro compromiso para movilizar a la sociedad a través de nuestra base social, haciendo frente a las diferentes formas y dimensiones de la vulnerabilidad y discriminación; y, estableciendo alianzas y sinergias con los diferentes poderes públicos y entidades privadas; ponemos el foco en el voluntariado como elemento definitorio y clave para el logro y cumplimiento de nuestra misión.

En este sentido, a lo largo del 2023, hemos realizado acciones dirigidas a:

? Fomentar el voluntariado en la sociedad como motor de cambio social y de la reducción

de situaciones de vulnerabilidad en la España despoblada.

? Generar alianzas con otros agentes del entorno para amplificar el impacto de las acciones tanto fuera como dentro de España.

? Mejorar la experiencia voluntaria, a través de la realización de actividades de reconocimiento sobre el impacto de la acción voluntaria a nivel individual, y a la automatización de un sistema de perfilado, que nos permite conocer mejor los intereses y expectativas de las personas voluntarias, para en consecuencia, poder ofrecer actividades más personalizadas.

? Fortalecer las capacidades de voluntariado de otras Sociedades Nacionales, gracias a la realización de acciones de cooperación técnica y transferencia de conocimientos y software sobre desarrollo y gestión del voluntariado.

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

Adicionalmente a las acciones a nivel local y comarcal, hemos llevado a cabo una campaña a nivel estatal que, en esta ocasión, respondía al compromiso adquirido por la organización para atender las necesidades de las personas y los entornos en situación de despoblación. En consecuencia, la campaña ?La Red Social más Social? ha promovido el voluntariado, especialmente entre jóvenes, como elemento fundamental para aliviar y mejorar la calidad de vida de las personas y los entornos en la España

despoblada. De esta forma, ha motivado que las personas voluntarias más jóvenes contribuyan al fortalecimiento del tejido asociativo de los pueblos

y pequeños municipios, ayudándolos a mantener las tradiciones, a conservar el patrimonio y, en definitiva, a mantener una red social básica para mejorar la calidad de vida de estas personas. El concepto creativo de la campaña ha utilizado la contradicción existente entre la hiperconexión de las nuevas generaciones y el aislamiento de quienes residen en estos pueblos, logrando más de 4,5 millones de impactos directos. Por otro lado, desde la perspectiva de la generación de alianzas para el logro de una

mayor movilización solidaria, cabe destacar el trabajo realizado con empresas, universidades, centros educativos y administraciones públicas para impulsar su participación en acciones de voluntariado. Así, hemos suscrito convenios de colaboración para promover el voluntariado con empresas y universidades, a nivel local, estatal e internacional. Entre las empresas, están Diamond Resort International, Deloitte, Grupo MASMOVIL o Worldwide Flight Services (WFS), entre otras. Entre las universidades, destacan colaboraciones para la realización de acción voluntaria online, con la Universidad de Vic, la Universidad Oberta de Catalunya y la Universidad de Lyon 2 La Lumière. En el marco de trabajo para la mejora de la experiencia voluntaria, durante este 2023 hemos puesto el foco en distintas líneas, implementando: ? Una herramienta de perfilado, con la idea de conocer mejor a las personas voluntarias y, en consecuencia, poder ofrecerles acciones más acordes a sus intereses y talentos. Se ha cerrado el año con 47.160 personas perfiladas, con intereses prioritarios para el ejercicio de la acción voluntaria en las áreas de inclusión social y educación; en actividades de capacitación, escucha y orientación, y se destaca la infancia y juventud como colectivos más relevantes.

? Una acción de reconocimiento individualizado, ?Mi historia en Cruz Roja?, que consistió en el envío de una comunicación a todas las personas voluntarias de la organización, en la que se reflejaba las actividades realizadas por cada persona, los colectivos en las que éstas habían impactado y los centros en los que las habían realizado. Fue una acción

dirigida a agradecer a las personas voluntarias, para que vieran cómo cada pequeña acción que han realizado ha contribuido a mejorar las condiciones de vida de las personas en situación de vulnerabilidad. Esta acción se hizo para la conmemoración del 8 de mayo, Día Mundial de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

? Asimismo, se hizo entrega de los ?Premios con V de Voluntariado? durante la X Asamblea General de Cruz Roja, reconociéndose la labor voluntaria en las categorías de dedicación, iniciativa, juventud, promoción y superación

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

Diariamente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En 2023 hemos desarrollado diversas acciones para movilizar a la sociedad, destacando: Formación a empresas y particulares

En 2023 hemos realizado más de 150 cursos dedicados a Primeros Auxilios y la utilización del Desfibrilador Externo Automático (DEA). Estos cursos, ejecutados por los equipos territoriales de formación, han brindado valiosas habilidades de respuesta ante emergencias a diversos participantes. La adaptación a entornos digitales también ha sido una prioridad, evidenciada por la realización de 26 cursos en línea de Primeros Auxilios y Soporte Vital Básico. De esta forma, hacemos accesible la formación de manera virtual, permitiendo llegar a un público más amplio.

En colaboración con El Corte Inglés, hemos llevado a cabo talleres presenciales de Primeros Auxilios destinados a niños y niñas de edades comprendidas entre los 4 y 10 años. Estos eventos no solo fomentan la conciencia y preparación desde temprana edad, sino que también reflejan la diversificación de los métodos formativos empleados.

Día Mundial de los Primeros Auxilios

El Día Mundial de Primeros Auxilios, celebrado el 20 de septiembre, organizamos un webinar sobre Primeros Auxilios en Personas Mayores. Este evento, liderado por expertos del área de Educación, no solo proporcionó conocimientos esenciales, sino que también destacó los avances digitales realizados en el curso ofrecido al público en general.

Web Fórmate y sites especiales formación

Durante 2023, los diferentes espacios del site ?Fórmate? de nuestra web han sido utilizados por miles de personas. Este hito demuestra la creciente relevancia y aceptación de la oferta formativa de Cruz Roja. El espacio «Fórmate» no solo engloba la amplia gama de programas de formación de Cruz Roja, sino que también alberga espacios específicos dedicados a programas concretos y emergencias. Destacan dos sites adicionales vinculados a programas de intervención: el site «Formación Plan Cruz Roja Reacciona», dirigido al personal laboral, voluntariado y población general, y el site «Formación CRECE-RVAEC», centrado en recursos formativos para intervinientes en ese programa

específico.

Dentro de los sites temáticos, «Sociedad Digital» actúa como un espacio educativo clave para la capacitación digital y la transformación social. El site «Píldoras Formativas» proporciona recursos educativos sobre diversas temáticas, desde salud y bienestar hasta respuesta ante emergencias, dirigidos a la población en general. Estos sites no solo representan una fuente valiosa de conocimiento, sino que también reflejan el compromiso de Cruz Roja con la innovación educativa y la accesibilidad, abriendo las puertas de la formación a una audiencia diversa y ampliando el alcance de la organización en la sociedad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personal laboral y voluntariado de Cruz Roja.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Existen actividades semanales, mensuales y anuales

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/479442>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.

- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas son la actual hoja de ruta para lograr un desarrollo económico, social y ambiental sostenible. La Agenda está compuesta por 17 Objetivos y 169 metas, que tienen cinco focos: las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas.

Contribuimos al cumplimiento de la Agenda 2030 a través de la Campaña Imágenes sin Derechos (www.imagenessinderechos.com), que incluye diferentes acciones de sensibilización, como el teatro de títeres La ODiSea de Nambi; talleres y jornadas; exposiciones; acciones de calle; juegos LocalizaODS, el trivial, el rosco de los ODS y el Escape Room: Misión ODS; formaciones; acciones digitales a través de una página web específica y el juego trivial de los ODS. Por otro lado, cabe mencionar la campaña ODS 5: Campaña de Mujeres del mundo. Además de ser un homenaje a todas las mujeres del mundo y de la historia, trata de transmitir las problemáticas principales que afectan a las mujeres y aclarar conceptos relacionados con el feminismo. Incluye exposiciones, debates, títeres, el juego de la igualdad, intercambio de saberes culturales y gastronómicos, elaboración de títeres sobre mujeres famosas, el rosco del ODS 5, talleres, acciones de diplomacia humanitaria, videoentrevistas, vídeos o

la píldora formativa del ODS 5. Además, hemos consolidado una estrategia de contribución a los ODS a través de nuestras Asambleas Locales que incluye acciones de diplomacia humanitaria de la infancia a las alcaldías sobre el ODS 11 (Ciudades Sostenibles), formaciones específicas para el personal técnico y político y guías dirigidas a las corporaciones locales para que cumplan la Agenda 2030

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Cruz Roja Española, como organización humanitaria, de carácter voluntario, y con el foco puesto en su visión estratégica, dará respuestas integrales a las personas en situación de vulnerabilidad desde una perspectiva de desarrollo humano y comunitario, reforzando sus capacidades individuales en su contexto social.

Para este periodo Cruz Roja trabaja en 4 líneas estratégicas:

Está estructurado en torno a cuatro líneas estratégicas:

1. Una Cruz Roja que trabaja por las personas.

- Áreas de conocimiento

- Área de conocimiento de Socorros.

Actuamos para que las personas puedan superar las situaciones agudas o crónicas que ponen en peligro sus vidas.

- Área de conocimiento de Inclusión social.

Actuamos con las personas que están en riesgo de pobreza, exclusión social y otras formas de vulnerabilidad, para que tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar en la vida económica, social y cultural accediendo a un nivel de vida y bienestar adecuado al contexto de la sociedad en la que viven (ODS 1, 2, 10)

- Área de conocimiento de Empleo.

Actuamos con las personas que se encuentran en situaciones de desventaja y con barreras para participar en el mercado laboral para que puedan integrarse laboralmente en igualdad de oportunidades y de trato. (ODS 5, 8, 10)

- Área de conocimiento de Salud.

Actuamos con las personas para ayudarles a mejorar la gestión de su salud y a adoptar conductas y estilos de vida más saludables. (ODS 3, 10)

- Área de conocimiento de Educación.

Actuamos con las personas para promover la igualdad de oportunidades, la participación activa y contribuir a la lucha contra la discriminación. (ODS 4, 5, 10)

- Área de conocimiento de Medio ambiente.

Actuamos en el medio ambiente como factor global, de inclusión social y mejora de la calidad de vida. (ODS 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15)

2. Una Cruz Roja que trabaja por las causas.

Aborda fundamentalmente aspectos relacionados con el cambio climático, la no discriminación y la igualdad de oportunidades con el objetivo de lograr entornos saludables, seguros, sostenibles e inclusivos. (ODS 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15)

3. Una Cruz Roja que trabaja por la Base Social.

Hace referencia al papel de diferentes colectivos: voluntariado, personas usuarias, participantes y beneficiarias, personas socias, donantes y afiliadas. (ODS 16)

4. Una Cruz Roja que trabaja por la transformación, talento y transparencia.

Se centra en cuestiones organizativas como son el desarrollo territorial, el funcionamiento e integridad de la Organización, la participación, la digitalización, la gestión del talento, la innovación, la sostenibilidad, economía, financiación de la Organización, etc. (ODS 1- 17)

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Llevamos a cabo nuestra gestión conforme al enfoque por procesos, la mejora continua, el análisis de riesgos, la satisfacción de las personas y el compromiso ético y medioambiental. Implantamos la calidad en nuestros planes, programas y proyectos, apoyándonos en diferentes normas y sistemas de calidad, como ISO 9001, ISO 14001, EFQM y ONGconcalidad. Durante 2023 hemos mantenido la totalidad de sistemas de calidad implantados en la Institución. Auditamos todos los sistemas internamente de forma periódica, y aquellos que han sido certificados fueron auditados por una entidad independiente, la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), con resultado favorable.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Hemos consolidado una estrategia de contribución a los ODS a través de nuestras Asambleas Locales que incluye acciones de diplomacia humanitaria de la infancia a las alcaldías sobre el ODS 11 (Ciudades Sostenibles), formaciones específicas para el personal técnico y político y guías dirigidas a las corporaciones locales para que cumplan la Agenda 2030.

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

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

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

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la

comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Contamos con un Portal de Transparencia en nuestra página web, incorporándonos así al cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa y, en el cual, con periodicidad trimestral, informamos sobre los contratos y convenios firmados, así como sobre las subvenciones recibidas y justificadas. En el mismo portal, facilitamos acceso a nuestras memorias y datos de actividad, nuestras cuentas y nuestras normas internas. Además, hacemos un esfuerzo por publicar otra información que creemos puede ser de interés.