

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ARADE - ASOCIACIÓN ARAGONESA PARA LA  
DEPENDENCIA**

CIF:G99338980

Vía Hispanidad 152 Local

50017 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

01/06/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

Dos profesionales:

1.- Gerencia

2.- Coordinación

### 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.**

El Plan de Conciliación de ARADE se aplica a dos trabajadoras, gerente y coordinadora, la primera a jornada completa y la segunda media jornada según los intereses de ambas.

Existe flexibilidad horaria para adaptar nuestro trabajo a nuestras responsabilidades familiares y personales, flexibilidad en el calendario vacacional y de días libres para asuntos propios con absoluta confianza siempre que uno de los dos puestos esté cubierto, las reuniones y formaciones se llevan a cabo siempre antes de las 13.00 h, facilidad y adaptación del puesto para el teletrabajo y beneficios sociales orientados a la satisfacción del empleado.

**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 sistema de valoración sobre nuestra conciliación es continuo puesto que gerencia y coordinación mantienen contacto telefónico y correo electrónico a diario lo que permite que el trabajo se concilie con la vida familiar y personal de ambas de manera clara e inmediata

sin otros canales intermedios, aspecto que crea un clima laboral dinámico , productivo y amable.

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

NO

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

.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

no

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

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

.

**¿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.
- 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?**

.

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...)
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Nuestra asociación da soporte a centros para personas mayores/dependientes y con el apoyo de nuestros proveedores podemos obtener precios especiales para las personas mayores y sus familias

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

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

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

Ambas trabajadoras tienen la libertad de adoptar estas medidas o medidas que no figuran apoyadas desde la junta de la asociación ante cualquier necesidad razonable que mejore su calidad de vida laboral y personal y su conciliación.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

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

Si, un conjunto de medidas

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

A lo largo de este año ARADE ha continuado con el impulso de un conjunto de medidas para una eficacia práctica de políticas internas basado en un programa de formación en igualdad efectiva de género para sus miembros; el desarrollo de un protocolo claro para la prevención del acoso y la discriminación por razón de sexo, formaciones relativas a la creación de un canal de denuncias confidencial para recoger estas situaciones de discriminación o acoso, transparencia en las políticas salariales basadas en sus objetivos sin ningún otro tipo de criterio subjetivo y y seguimiento continuo para que esta realidad se mantenga viva en nuestra asociación.

**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.**

En el cumplimiento diario de nuestras tareas revisamos y procuramos que se reflejen estos objetivos de manera habitual como principio básico de funcionamiento interno.

**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.**

.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Este año hemos aunado esfuerzos para seguir implantando los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Junta Directiva renueva anualmente su compromiso porque al tratarse nuestra Asociación de una entidad cuya principal misión es dar un servicio de calidad dirigido a las personas mayores y/o dependientes son muy conscientes de su Responsabilidad Social y lo transmiten en todas sus declaraciones públicas y en todo contacto habitual con la Administración y sus entidades colaboradoras.

**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**

- 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.

- 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.
- 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.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 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.

### **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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Todas las actividades llevadas a cabo por la Junta Directiva son voluntarias en ARADE como asociación sin ánimo de lucro y junto con nuestros asociados y proveedores participa de manera activa en las iniciativas de diversas entidades, públicas y privadas, Cruz Roja, Fundaz, AECC, en la demanda de voluntariado en múltiples tareas generadas en el campo específico del desarrollo de nuestras tareas en torno a todo tipo de necesidades de las personas mayores/dependientes.

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

CRUZ ROJA, FUNDAZ, AECC, COAPEMA, Seniors en Red, ASAPME

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

Al ser una tarea ligada a nuestra función de manera habitual. se desarrolla a lo largo de todo el año de manera periódica según se demanda nuestra colaboración.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

ARADE es una asociación exclusivamente aragonesa, actualmente se está implantando en nuestros centros el modelo de Atención Centrada en la Persona por lo que los miembros integrantes de nuestras residencias tienen la posibilidad de transmitirla desde diversos canales porque para la mejora de la vida de las personas que atendemos es vital que puedan conectar con su pasado y costumbres por esta razón se realizan talleres que contribuyen a difundir nuestra cultura a través de la música, danza, leyendas, teatro y conferencias que además de aportar conocimiento y mantener las tradiciones ayudan a su desarrollo físico, mental y emocional; también ayudan a que la persona aporte su experiencia de vida; el conocimiento de su bagaje vital ,

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

La difusión de la cultura se lleva a cabo en residencias y centros de día con la ayuda de grupos musicales, de teatro, orquestas o profesionales de las materias específicas.

Es importante la buena voluntad de nuestros asociados para que se lleven a cabo teniendo en cuenta la importante aportación que conllevan creando un clima distendido y de confianza en sus centros además de los beneficios físicos y emocionales que reportan.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Como en el resto de materias que ARADE imparte formación, ésta es una actividad a la que se le da relevancia de manera continua, formando a los equipos de trabajo para que puedan desarrollar lo aprendido en sus centros. Este año nos hemos centrado especialmente en la historia de vida de la persona mayor con los equipos de terapeutas .. A través de diversas actividades programadas se facilita la comprensión de sus necesidades y con estas sesiones de trabajo con resultados muy positivos los profesionales acercan la cultura aragonesa a los centros haciendo partícipes a usuarios y familiares.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=639055d28b7a3cf104f8f23ddb7d276f1f9661f41584386086>

Les indico la URL de 2022, no he conseguido la del 2023, puedo facilitarles si lo necesitan el informe de 2023 que si conservamos.

**¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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**

ARADE actúa de manera activa en la implantación de los ODS a través de una planificación formativa dirigida a los equipos de trabajo de nuestros asociados. Toda formación va dirigida a la mejora de la salud y el bienestar de las personas mayores y/o dependientes procurando siempre impartir una educación de calidad, dándole una especial importancia a las alianzas con nuestros proveedores, colaboradores e Instituciones para lograr nuestros objetivos y procurando siempre difundir la necesidad del cuidado medioambiental, así como la importancia de la colaboración entre nuestros asociados actuando ARADE como mediadores.

\*Objetivo 3 ¿Salud y bienestar?, Nuestro compromiso con la atención a la persona mayor/dependiente implica aplicar estrategias dirigidas a garantizar y mejorar su vida teniendo como foco su salud física, mental y emocional a través de la promoción de diferentes actividades, formaciones, talleres, implantación tecnológica, facilidades para la adaptación del espacio y colaboraciones lo que nos ayuda a que, a través de nuestros asociados, sus centros encuentren la manera de fomentar un envejecimiento activo y saludable.

Objetivo 4 ¿Educación de calidad? A lo largo del año una de nuestras principales ocupaciones es la formación porque entendemos que un buen conocimiento del medio en el que desarrollas tu actividad laboral implica una formación continua; nuestras formaciones van dirigidas a todas las escalas de la pirámide que conforma nuestra asociación, grupos

directivos, equipos técnicos, profesionales del sector y todo aquel que siente interés por avanzar. Este año hemos centrado esta formación en los cuidados a las personas mayores/dependientes, métodos de validación, apoyo conductual positivo, técnica kinaesthetics, cuidados paliativos, liderazgo empático o la atención a las familias. La formación que impartimos es siempre gratuita para hacerla extensiva a todo el personal de nuestros centros asociados.

Objetivo 13 ¿Acción por el clima? Nuestra asociación toma medidas para combatir el cambio climático a través de promoción del ahorro de energía y reducción de residuos mediante el apoyo de nuestros colaboradores expertos en esta materia y la implantación de estas medidas por parte de nuestros asociados en sus centros. Todos ellos están implicados con este objetivo y en sus instalaciones procuran que prime la eficacia energética, el uso de led y sistemas eficientes de calefacción y refrigeración al igual que el consumo de productos locales, sanos y poco procesados.

Objetivo 16 ¿Paz y justicia?, ARADE impulsa las relaciones entre todos sus asociados de manera transparente y sólida procurando evitar los desencuentros y buscando el bien común de todo el sector de los cuidados. Nuestros asociados protegen y abogan por los derechos de todos sus residentes creando ambientes seguros para todos ellos. A través de la elaboración de la Historia de Vida de los residentes se canalice el apoyo emocional para superar conflictos, si fuera necesario. De igual manera, la relación entre ARADE, sus asociados y la Administración se lleva a cabo con total honestidad y responsabilidad lo que promueve un entorno laboral de respeto, justicia e inclusión de todos los miembros.

Objetivo 17 ¿Alianzas para lograr sus objetivos? La conexión entre asociados, proveedores, colaboradores e instituciones hace que se establezcan sinergias cuyo fin último es la consecución de un cuidado de calidad de las personas mayores y/o dependientes.

**¿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**

Todos los miembros que forman parte activa de la asociación participan en los objetivos y los llevan a la práctica entendiendo que son puntos fundamentales de sus atribuciones para la mejora y calidad de vida de los mayores y/o dependientes. Todos ellos forman parte de nuestros propios objetivos.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

La principal actividad llevada a cabo por nuestra asociación que puede impactar positivamente sobre la aplicación de los ODS es la formación. A través de la misma



procuramos hacer extensiva tanto a los miembros de nuestra organización como a los 114 centros asociados la importancia de que tanto en nuestra actividad profesional como personal tengamos en cuenta los ODS que nos aplican.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

ARADE impulsa y apoya la implantación de los ODS a través de acciones concretas llevadas a cabo tanto por los asociados como por los proveedores. Toda nuestra actividad está enfocada hacia el ODS 3 y el 4 prioritariamente, también apoyamos a proveedores que nos facilitan el cumplimiento del ODS 13. Arade establece sinergias y media con una importante presencia institucional y con la organización de foros de dirección en los que se ponen en común sus experiencias, ODS 16 y 17.

- Acciones para el Objetivo 3 ¿Salud y bienestar? PROYECTO DE DIAGNÓSTICO, FORMACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA:

Nuestra misión como asociación es dar servicio a nuestros asociados con el fin de que las personas mayores sean atendidas con la máxima calidad y profesionalidad.

En el año 2024 hemos continuado con el proyecto en colaboración con INEAVA para el diagnóstico, rediagnóstico, formación e implementación de un Modelo de Atención Centrada en la Persona (A.C.P.). Este modelo es un nuevo enfoque en el que los usuarios tanto de residencias, como de centros de día, ayuda a domicilio y teleasistencia, se convierten en el eje central de la organización y de las actuaciones profesionales.

Además del diagnóstico de más centros asociados de ARADE y viendo el grado de implantación que tiene el Modelo de Atención Centrada en la Persona en los mismos este año hemos rediagnosticado a aquellos que comenzaron su participación en el año 2022. Para ello, se han valorado diez puntos: el grado de conocimiento de la A.C.P., la sistemática de medición de la calidad de vida, la sistemática de incentivación de un trato adecuado, el grado de personalización de los cuidados, el grado de personalización de los espacios, los cuidados de las personas con demencia, el grado de implantación de los planes de atención y vida, la sistemática del profesional de referencia, la situación de las sujeciones físicas y químicas y la metodología de relación y trabajo con las familias. Toda esta información se ha obtenido realizando cuestionarios, entrevistas y visitas a los centros. A partir de ahí, se han elaborado informes con el resultado de dichos diagnósticos y rediagnósticos.

Así mismo, junto con nuestro colaborador, y tal y como describimos en el ODS 4, hemos proseguido impartir formación especializada en el modelo A.C.P. a todo el personal de

nuestros centros asociados (equipos directivos, técnicos y profesionales de atención directa) así como la ejecución y desarrollo de la "Guía para la implantación del Modelo A.C.P. de ARADE".

Por todo ello, podemos decir, que nuestros centros continúan trabajando con nuestra ayuda en este "cambio de mirada" para proporcionar un mayor confort a las personas mayores, respetar sus valores conociendo su historia de vida, comprenderles y hacer partícipes de su cuidado a sus familiares y amigos, ofrecerles planes de atención personalizada siendo ellos el centro del servicio; y en definitiva, lograr que las personas mayores mejoren su salud y su bienestar.

- Acciones para el Objetivo 4 "Educación de calidad" PROYECTO DE FORMACIÓN EN EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA PARA EQUIPOS DIRECTIVOS, EQUIPOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE ATENCIÓN DIRECTA: A lo largo de cada año, ARADE imparte formación a sus asociados para que el personal de sus centros se mantenga actualizado, lo cual afecta de manera directa en los servicios que se prestan a las personas mayores.

La temática es muy variada, pues puede ir desde cambios normativos, hasta avances a nivel tecnológico, pasando por cuestiones que plantean los propios asociados en las encuestas de satisfacción y en los Foros de Dirección.

Este año 2024, continuamos con la formación en el Modelo de Atención Centrada en la Persona (A.C.P.), enfoque en el que el usuario se convierte en el eje central de la organización para que logre su proyecto vital. Dicha formación, que ya se desarrolló en 2023, va dirigida no sólo a los equipos directivos y técnicos, sino también a los profesionales de atención directa. En esta ocasión, se ha profundizado y ampliado partiendo de los datos y de la experiencia del año anterior. Estamos ayudando a los directores a liderar el cambio hacia este modelo menos sanitizado y más social, de ahí la importancia de involucrar a todo el personal de los centros, y para ello, la formación es imprescindible.

A nivel de los equipos directivos, se han planificado diferentes jornadas que les ayudan a la implantación del modelo A.C.P.: El liderazgo empático, cuidar al cuidador, conocimiento de tecnologías low cost para implantar el modelo A.C.P., técnicas de apoyo conductual positivo, la técnica kinesthetic, los cuidados paliativos, estrategias para la retención de profesionales o cómo pasar del PAI al Plan de Atención de Vida.

En cuanto a los equipos técnicos, hemos seguido profundizando en la formación de elementos del modelo A.C.P. que tienen mayor complejidad. Este año hemos dado especial relevancia, por un lado, a la implicación de la familia en la atención a las personas mayores haciéndoles partícipes del "plan de atención y vida" de su familiar, la atención a las "conductas desafiantes" y a los "cuidados paliativos". Por otro lado, se ha trabajado sobre la implicación de los cuidadores en los centros orientados hacia la figura del Personal de Referencia. También vamos dando mayor relevancia a la implantación de tecnología al servicio de las personas mayores/dependientes con diversos talleres prácticos de aplicaciones informáticas que permiten recoger de manera digital todas las características físicas, psíquicas y emocionales junto con su historia de vida de los residentes así como nuevas tecnologías que mejoran su bienestar físico y emocional.

Cabe mencionar, que estas jornadas formativas se están impartiendo tanto on-line como de manera presencial y muchas de ellas están colgadas en nuestra web <https://aradeasociacion.com/zona-privada/> para que los asociados y todo su personal (más

de 3.500 trabajadores) puedan acceder cuantas veces quieran desde la zona privada. También hemos continuado con las quince píldoras formativas, vídeos de entre cinco y diez minutos que se han colgado en YouTube, pensadas para concienciar a los profesionales de atención directa en su labor y ayudarles en el asentamiento e interiorización de los cambios a introducir en los cuidados a los usuarios de los centros. Hemos continuado con el diagnóstico de aquellos centros que no lo hicieron en 2023 y continuamos con el rediagnóstico de aquellos que iniciaron la implantación hace dos años.

- Acciones para el objetivo 13 ¿Acción por el clima? **CONCIENCIAR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES:** En los últimos años, tenemos muy presente el cambio climático y los desastres naturales que éste está provocando, el cual podemos apreciar en nuestra comunidad con los periodos de sequía, las altas temperaturas que se están alcanzando en la época estival y los intensos incendios e inundaciones.

ARADE quiere contribuir con este ODS incorporando el cambio climático en la cultura de la asociación, para lo cual desarrollamos nuestra guía básica de gestión medioambiental elaborada hace un par de años; continuamos con su divulgación y puesta en práctica desde la entidad a los asociados que forman ARADE, así como a las personas voluntarias y empresas que trabajan con nosotros. En esta guía se recogen las 7 Rs de la economía circular, las cuales ARADE aplica en su día a día e intenta fomentar entre su entorno, ya sea renovando objetos que han quedado anticuados pero se los intenta actualizar, rediseñando al buscar proveedores que ofrezcan soluciones más sostenibles, reduciendo las compras a cantidades realmente necesarias y ahorrando en combustible al compartir coche y evitar desplazamientos a la oficina gracias al teletrabajo, reparando maquinaria al ofrecerles servicios técnico a nuestros asociados, recuperando materiales ya usados para que pasen a ser materia prima de nuevos productos, reutilizando envases para manualidades y terapias, y por último reciclando papel, plásticos, vidrio, etc.

Además, contamos con un decálogo medioambiental que recoge una serie de reglas básicas y pequeños gestos con los que podemos colaborar para el cuidado del mismo, y para difundirlo y hacerlo extensivo lo tenemos colgado en nuestra página web.

Por otra parte, seguimos incorporando a nuestra central de compras empresas como Ibernex, empresa que ofrece tecnología con soluciones innovadoras para automatizar y digitalizar la atención en las residencias o Amaia-app, una aplicación informática que mantiene a los usuarios y familias unidos. De esta manera, podemos gestionar la salud y el bienestar de las personas mayores/dependientes mas eficiente a través del monitoreo y la gestión remota reduciendo el uso de sistemas tradicionales que tienen mayor impacto medioambiental.

- Acciones para el Objetivo 16 ¿Paz y justicia? **PROYECTO DE MEDIACIÓN E INTERMEDIACIÓN:** ARADE ha conseguido que su lema ¿la unión nos hace más fuertes y nos ayuda a mejorar? no sólo se haya quedado en unas palabras, sino que sea una realidad. Los centros asociados que forman ARADE trabajan desde una filosofía de competencia colaborativa, la cual se ha arraigado gracias a valores como la honestidad, trabajando siempre por el bien común del sector de cuidados y siendo totalmente transparentes en nuestra gestión tanto interna como dirigida a todos nuestros grupos de interés; nuestro compromiso social de mejorar la calidad de vida de las personas mayores

dependientes; la calidad del servicio, gracias a la mejora continua; y el entusiasmo, trabajando con el compromiso de alcanzar nuestra meta por mucho que cueste.

Además, ARADE contribuye a este ODS con su código ético, el cual vamos actualizando en función de las necesidades e intereses. El mismo, recoge pequeñas buenas prácticas internas que hacemos efectivas en el trabajo diario y que aplicamos en la relación con nuestros grupos de interés.

La entidad sigue trabajando muy duro año tras año para llegar a alcanzar esta unión y para mantenerla. Este vínculo se genera y se potencia a través de la realización de Foros de Dirección como el que realizamos el pasado mes de junio, en el que los equipos directivos de los centros se reúnen para poner en común sus dificultades, necesidades, dudas, ideas, etc. Desde los foros se crea muy buen ambiente de trabajo y se fomenta el respeto a los derechos de nuestros mayores.

Así mismo, la asociación realiza una labor de intermediación entre nuestros asociados y la Administración Pública, con la que tenemos una comunicación fluida y continua. El contacto con la Consejería de Bienestar Social y Familia, la Consejería de Sanidad, las Cortes de Aragón y el Justicia de Aragón, es algo habitual y muy necesario para asesorar a las Instituciones sobre el Sector de cuidados con datos fiables y transmitirles la realidad que viven nuestros centros.

- Acciones para el Objetivo 17 ¿Alianzas para lograr sus objetivos? ALIANZAS PARA PROMOVER NUESTRO OBJETIVO Y MISIÓN FUNDAMENTAL: EL CUIDADO DE CALIDAD DE NUESTROS MAYORES: El proyecto de mediación e intermediación del que hablamos en el ODS 16 está muy ligado a este ODS 17 de alianzas estratégica para lograr nuestro objetivo fundamental, el cuidado de calidad de las personas mayores.

Como bien explicábamos, por un lado, hemos creado una unión muy fuerte entre los 114 centros que forman ARADE: residencias, centros de día, empresas de ayuda a domicilio y de teleasistencia. Por otro lado, la asociación tiene una relación fluida y continua con la Administración Pública. De ahí la labor de intermediación que la entidad realiza entre nuestros asociados y la Administración. Por tanto, aquí tenemos las dos principales alianzas en las que trabaja ARADE.

Cabe reseñar, que prioritariamente tenemos contacto con la Consejería de Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón, y que, gracias a ello, podemos transmitirles a sus responsables la realidad de los centros, para que lo tengan en cuenta a la hora de crear normativa que afecta al sector. A su vez, mediamos entre nuestros asociados y la Consejería en múltiples aspectos, como por ejemplo, los relativos a la Inspección de Centros, los cuales afectan directamente en la calidad del servicio. Así mismo, abrimos también a nuestros asociados un canal de comunicación directo con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS), al que le pueden hacer llegar sus inquietudes y sugerencias.

A nivel nacional, formamos parte de CEAP's (Círculo Empresarial de Atención a las Personas), que es la patronal nacional del sector de la dependencia. Esta entidad sin ánimo de lucro coordina, representa, fomenta y defiende los intereses empresariales y sociales comunes a los servicios para los mayores. A ella pertenecen otras organizaciones de toda España, y esta unión es otra alianza más para lograr nuestro objetivo.

Por último, cabe destacar que ARADE crea alianzas con entidades con fines comunes a los nuestros, como Tiebel, Cruz Roja, ASAPME, COAPEMA, Seniors en Red, Fundación Fundaz Paixena, Asociación Española de Horticultura y Jardinería Social y Terapéutica, con los que ya llevamos tiempo trabajando. Estos dos últimos años hemos firmado

convenio de colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) , con el Grupo San Valero o con Ibernex siempre con el fin último de mejorar el bienestar de las personas a través de dichas alianzas.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Las personas empleadas están informadas al día de todas las actividades que se llevan a cabo que nos ayudan a contribuir con los ODS, nuestro propio código ético incide en alguno de estos aspectos. Aunque no sea de una manera sistematizada todos nuestros grupos de interés reciben también información de nuestras actuaciones porque uno de nuestros principios fundamentales es la transparencia. A través de reuniones informativas, eventos, talleres, redes sociales, difundimos nuestra contribución a los ODS. asociados.