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

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

30/06/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

más de 300

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.

La conciliación es un objetivo de Cruz Roja Española recogido en la Memoria de Sostenibilidad.
Existe un abanico de medidas de conciliación muy amplio y se recogen las mejor valoradas a nivel global, como por ejemplo la flexibilidad. Las medidas de conciliación son muy diferentes entre territorios. Incluso en las que son más comunes no alcanzan a la totalidad de territorios y además hay desviaciones importantes en la amplitud e intensidad de las diferentes medidas.
No se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal directivo ni del personal masculino de manera específica.
Las medidas dirigidas al cuidado son disfrutadas por mujeres.
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial 1,10.
Los permisos de lactancia han sido disfrutados en un 95% de los casos por mujeres.
La reducción de jornada por guarda legal ha sido

disfrutada en el 93% de los casos por mujeres.
La tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres es de 4,36.
Las excedencias por cuidado de menores han sido utilizadas en el 94% de los casos por mujeres.
Del total de adaptaciones de jornada, el 84% fueron solicitadas por mujeres

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

Registro retributivo
? Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.
? El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.
? De acuerdo a la normativa legal vigente, Cruz Roja ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020).
? El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.
? De acuerdo al registro retributivo de CRE se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para Docentes y el personal de Servicios Generales, y en mediana adicionalmente para Titulados/as 2, Técnicos/as especialistas, Monitores/as y animadores/as, Conductores/as y patrones de embarcación y Médicos/as.
? La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
? En base a lo anterior, CRE ha elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por

las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal,
dejando diferencias salariales por debajo en su mayoría del diez
(10) por ciento y, en todo caso, por debajo del veinticinco (25) por
ciento.
? Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no que darían corregidos a través de los registros salariales con importes
equiparados, son los factores que afectan a la retribución de
14
IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española
un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad
en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.
? En consecuencia, Cruz Roja estaría dando cumplimiento al ar

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

SI

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

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de
la situación de mujeres y hombres en la organización, se realizó en
el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta
su aprobación, en febrero de 2021, con el fin de proceder a la ela boración del IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han
extraído de la aplicación de personal utilizada hasta diciembre de
2018. Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre
de 2018.
Los datos sobre formación se extraen de los resultados de la forma ción para personal laboral y corresponden a los cursos realizados
durante el año 2018.
Los datos sobre selección de personal proceden de las convocato rias publicadas por Cruz Roja a través del portal externo que tiene
contratado a tal fin.
Los datos de Prevención de Riesgos se han extraído de la base de
datos del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales de
Cruz Roja Española.
Los datos referidos al contexto y otras cuestiones de identidad Ins titucional proceden de fuentes propias y están en su totalidad pu blicados por la Institución en normas, memorias, manuales, etc.
Para garantizar el cumplimiento del proceso, queda constituida
la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan, cuyo funcio namiento 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 Igual dad 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.
08. Resolución de conflictos
Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y apli cación del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una
solución en el seno de la comisión de seguimiento, las partes se
adhieren y someten al VI ASAC remitiéndose a los órganos de me diación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Intercon federal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

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

NO

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

NO

Medidas concretas de conciliación

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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?

Teletrabajo

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 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?)
- 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).

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

.

¿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).
- 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?

.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, plan de igualdad

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

medidas indique información adicional.

https://www2.cruzroja.es/documents/5640665/43296595/IV+Plan+de+Igualdad+CRE+2022-2025.pdf/6e205ca5-5c6c-ad95-9424-733b2ce92e47?version=1.0&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 funcio namiento 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 Igual dad 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, arbitran do 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 necesi dad 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 re fleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos
alcanzada por cada medida según el cronograma de implemen tación.
? Velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de
alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestio nes 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.
62
IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española
? 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 de sarrollo 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 Segui miento 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.
08. Resolución de conflictos
Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y apli cación del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una
solución en el seno de la comisión de seguimiento, las partes se
adhieren y someten al VI ASAC remitiéndose a los órganos de me diación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Intercon federal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Cruz Roja posee el distintivo de igualdad.

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.

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.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

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

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Al ser Cruz R0ja una entidad formada principalmente por voluntarios, el 100% de las actividades que realiza están apoyadas por personas voluntarias.

Se realizan acciones de voluntariado en el trabajo con los jóvenes, con infancia, con personas mayores, con personas dependientes, con colectivos vulnerables, en materia de acompañamiento, orientación y mediación, en medio ambiente, socorros y emergencias, cooperación, capacitación, formación, empleo, gestión , etc.

Todo el personal laboral tiene asociado un grupo mínimo de voluntarios (10) que colaboran en todas y cada una de las áreas en las que Cruz ROja desarrollas su actividad.

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

Cruz Roja organiza sus propias acciones de voluntariado y coopera tanto con personas particulares como con entidades e instituciones, a través del voluntariado corporativo, para llevarlas a cabo.

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

Los 365 días del año hay actividad de voluntariado en Cruz Roja

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Cruz Roja promueve actividades culturales y acciones formativas , a través de su trabajo con jóvenes, infancia, mayores, colectivos de extrema vulnerabilidad, desempleados, etc., durante todo el año. En función de la demanda de estos colectivos, adecúa estas acciones a sus necesidades. Acciones sobre cultura medio ambiental, igualdad de género y oportunidades, empoderamiento de la mujer, acceso al a nuevas tecnologías, foros de debate y encuentros empresariales, exposiciones, eventos en calle, sesiones participativas con voluntarios, etc., son algunos ejemplos del trabajo de la institución.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con jóvenes, con personas mayores, con infancia, con personas en situación de extrema vulnerabilidad, con población reclusa, con inmigrantes, con mujeres víctima de violencia de género o trata, con personas que padecen algún tipo de adicción, con personas desempleadas. En definitiva, con cualquier colectivo que esté o sea susceptible de estar en riesgo de exclusión social.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Durante todo el año,