

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN

CIF:G50431956

C/Joaquina Zamora nº:4 - Locales.

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

19/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Plantilla media de 34 personas

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.

Plena inclusión Aragón puso con su II Plan de Igualdad su propio Plan de Conciliación y Corresponsabilidad. En diciembre de 2023 Plena inclusión Aragón modernizó y actualizó dicho Plan, dotándolo de un formato más accesible y de nuevas medidas de conciliación.

El presente Plan nace dentro del compromiso de Plena inclusión Aragón por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad social corporativa y, en particular, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar e incluye 20 medidas de conciliación, que mejoran las ya previstas en la legislación vigente.

El plan es público y se encuentra disponible en la web de Plena inclusión Aragón: <https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-CONCILIACION-Y-CORRESPONSABILIDAD.pdf>

El Plan cuenta con las firmas de apoyo de la plantilla de la organización.

Además, Plena inclusión Aragón cuenta con documentación en Lectura Fácil disponible en su web sobre conciliación y corresponsabilidad:

-

https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2023/11/igu_-_04-12-2020_-_If_3_folleto_conciliacion.pdf

-

https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2023/11/folleto_corresponsabilidad.pdf

Todos estos documentos se encuentran adaptados a lectura fácil, forma de escritura que facilita la comprensión a las personas con discapacidad intelectual. Promoviendo la comunicación responsable al alcance de todas las personas.

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

Existe una Comisión, formada por 4 personas de la plantilla, encargada de velar por el cumplimiento del mismo, así como de recoger nuevas propuestas y medidas de las personas trabajadoras.

En 2024 se ha pasado a la plantilla un cuestionario sobre su opinión y satisfacción en la implementación de medidas de igualdad, entre las que se han incluido 4 preguntas relativas a la conciliación y corresponsabilidad. Además, cada año, Plena inclusión Aragón realiza una encuesta de clima laboral a toda su plantilla en la que incluye preguntas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

La comisión de Conciliación, en colaboración con el departamento de RRHH y la dirección realizan el seguimiento y evaluación sobre el cumplimiento y aplicación del Plan.

Como se ha especificado en la pregunta anterior, anualmente se utiliza un cuestionario de clima laboral que es una adaptación del método ISTAS21 (CoPsoQ) y con preguntas propias y específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y discriminación en el entorno laboral. Este cuestionario permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo e incluye 15 dimensiones psicosociales.

Este año 2024, se han ampliado las preguntas relativas al seguimiento de la conciliación y la corresponsabilidad, con objeto de detectar necesidades de la plantilla.

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>

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.).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Jornadas reducidas para trabajadora y trabajadores con menores o personas dependientes a cargo, reflejada esa modificación de horario en contrato.
- Emergencia familiar: cualquier persona en plantilla puede ausentarse del trabajo por necesidades familiares puntuales justificadas.
- Modificación-flexibilización individualizada de horarios de trabajadores y trabajadoras que por situación personal o familiar muy grave lo justifiquen convenientemente..
- Se dispone de un buzón de sugerencias, tanto virtual como físico, para recoger propuestas o sugerencias en materia de conciliación, que serán valoradas para establecer los planes de acción oportunos.
- Posibilidad de tele-trabajo. Medida nueva que se ha implementado durante este último año.
- Política de luces apagadas: hay que cumplir con la jornada laboral, en caso de necesitar prolongar la jornada, se debe justificar y autorizar.
- En jornada completa, tres tardes libres (una de ellas, el viernes), salvo necesidades del servicio.
- Todas las medidas conducentes a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar laboral dispuestas en la legislación vigente y en el convenio colectivo aplicable.
- Días festivos adicionales para la mejora de la conciliación familiar
- Permiso retribuido para acompañamientos justificados, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.
- Adaptación horario inicio curso escolar para que las personas trabajadoras con hijos/as menores, puedan adaptar su jornada durante los primeros días de curso escolar.
- Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad para la plantilla y la sociedad (banners en la firma de los correos, carteles, conmemoración de días señalados y acciones de concienciación en RRSS)

¿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 â?!)

- 7. Otras

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

La entidad pone a disposición de la plantilla los equipos y accesorios informáticos necesarios (ordenadores portátiles, auriculares con micrófono, cámara web, etc.) para facilitar el teletrabajo. Además, pone a disposición de la plantilla vehículos de empresa para los viajes y desplazamientos.

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Puesta a disposición de un espacio de cocina (frigorífico y microondas) para el personal de la entidad durante los tiempos de descanso y de comida. Se cuenta también con máquina de agua mineral gratuita a disposición de toda la plantilla.

¿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.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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).
- 8. Otras medidas

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

Días adicionales de vacaciones otorgados por la empresa.

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.

Plena inclusión Aragón se encuentra en fase de negociación de su III Plan de Igualdad (voluntario) con los sindicatos más representativos del sector.

Actualmente, cuenta con un conjunto de medidas de igualdad que ha actualizado a fecha de diciembre 2023, entre las que incluye:

- ?Protocolo para la prevención y actuación frente a la discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral:
<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/04/PROTOCOLO-PREVENCIÓN-DISCRIMACION-Y-ACOSO-WEB.pdf>
- Plan de Conciliación y Corresponsabilidad:
<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-CONCILIACIÓN-Y-CORRESPONSABILIDAD.pdf>
- Plan de diversidad LGTBI y Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI:
<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-Y-PROTOCOLO-LGTBI.pdf>

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.

Anualmente se realizan informes de evaluación de las medidas de igualdad implantadas en la entidad.

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.

El fin de Plena inclusión Aragón es lograr la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, por lo que, su compromiso en este ámbito es el total.

Cuenta con programas de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, en los que se ejerce como intermediario para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Además, Anualmente ofrece oportunidades laborales a diferentes personas con discapacidad intelectual mediante proyectos de inclusión con contratos de calidad en la organización. Consecuentemente, dentro de la plantilla, supera siempre la cuota del 2%, a pesar de no llegar al mínimo de trabajadores para ser obligatorio, a lo largo del año.

Además, Plena inclusión Aragón realiza sensibilizaciones en empresas con objeto de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y orienta sus cursos formativos a la atención de este colectivo, impulsando su formación y brindándoles nuevas oportunidades en el ámbito laboral tanto dentro como fuera de la organización

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Con fecha 01/04/2019, Plena inclusión Aragón firmó la adhesión al Charter de la Diversidad, lo que intensifica el compromiso de la entidad con los valores de igualdad, diversidad e integración de las personas. El objetivo de este compromiso voluntario es potenciar la calidad de vida y de trabajo de las personas en su entorno laboral, respetando las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación. Plena inclusión Aragón asume los diez principios sobre inclusión y diversidad contenidos en el Charter: Sensibilizar; Avanzar en la construcción de una plantilla diversa; Promover la inclusión; Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas; Promover la conciliación; Reconocer la diversidad de los clientes; Extender y comunicar el compromiso hacia las personas empleadas; Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras; Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales y Reflejar las políticas de diversidad en la memoria anual de la entidad.

En el año 2023, Plena inclusión Aragón ha renovado su compromiso con el Charter de la Diversidad hasta 2025. El documento de renovación está publicado en la web de la entidad, en el siguiente enlace: https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/02/diploma_carta_diversid

ad_1ed02908-2f38-60c8-bdb3-a11bcc1c16e2_1ed075d8-9839-62d0-a8eb-07b3ca7d88c3_1684930152.pdf

Plena inclusión Aragón ha sido reconocida con el distintivo Igualdad en la Empresa, correspondiente a la convocatoria de 2018. Este reconocimiento se recoge en la Orden IGD/533/2020, de 5 de junio, por la que se concede el distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2018, número de expediente DIE 18-032. Dicha concesión se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/17/pdfs/BOE-A-2020-6304.pdf>

Plena inclusión Aragón está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el 17 de febrero de 2023, mostrando su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción:

<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/09/CERTIFICADO-DE-PE RTENENCIA-PACTO-MUNDIAL.pdf>

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, 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Plena inclusión Aragón cuenta con un equipo de personas voluntarias consideradas como uno de los grupos de interés de la organización. El equipo voluntario incluye tanto a personas sin discapacidad como personas con discapacidad, puesto que, se promueve la participación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en actividades que aporten valor a la sociedad.

Las personas voluntarias pueden participar en distintas actividades de la organización, así como proponer actividades nuevas. En su incorporación reciben toda la información necesaria, así como una formación inicial y posteriormente formaciones continuas definidas en el Plan de Acción de Voluntariado marcado para el año en curso. que busca tanto la impartición de formaciones presenciales dirigidas a personas voluntarias como a profesionales como también la creación de un catálogo de cursos y acciones formativas impartidas de manera online y de manera presencial. Ambas formaciones se gestionan e imparten tanto desde Plena Inclusión Aragón, cómo desde Plena inclusión España. Por otro lado, se pone en conocimiento de las personas voluntarias, posibles formaciones y talleres que se oferten desde otras entidades y recursos relacionados con el voluntariado, cómo aquellas que oferta la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, el Instituto Aragonés de la Juventud y otros.

Las personas interesadas pueden contactar a través de email o a través de nuestra página web: <https://www.plenainclusionaragon.com/conocenos/proyectos/ficha/voluntariado/>

Las principales áreas donde se puede participar como voluntariado es: vacaciones, ocio, ciudadanía y participación, exclusión social, etc.

Se lleva a cabo acciones de difusión y captación de personas voluntarias a través de diferentes áreas como:

- Coordinadora Aragonesa de voluntariado
- Universidad de Zaragoza
- Otras universidades (UNED, Universidad de San Jorge).
- CIPAJ

Por otro lado se implantan acciones de reconocimiento de las competencias, de esta manera cuándo la persona voluntaria, lleve alrededor de 3 meses realizando un voluntariado de manera semanal, se le reconocerá su función a través de una carta de recomendación por parte de la federación, en la que se reconozcan sus competencias realizadas durante ese tiempo. A su vez, también e reconocen las competencias de las personas voluntarias a través de la plataforma CVOL.

En el año 2023 y 2024 Plena inclusión Aragón está dando impulso al voluntariado corporativo, para colaborar con empresas del tejido empresarial aragonés y contribuir a la sensibilización y conocimiento de la discapacidad intelectual y del desarrollo: <https://www.plenainclusionaragon.com/voluntariado-corporativo/>

Además, Plena inclusión Aragón en su Plan Estratégico define varios retos como el reto 4. Abiertos a cuidar, abiertas a cooperar y el reto 8. Promovemos organizaciones sostenibles en los que se hace hincapié en la cooperación con otras causas para maximizar nuestro impacto social.

Así en 2023-2024, Plena inclusión Aragón ha colaborado con organizaciones como, el BANCO DE ALIMENTOS, haciendo voluntariado corporativo en la campaña de "La gran recogida"; ADALA ZARAGOZA, recogiendo alimentos y enseres para los animales del refugio; o con el BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS, apoyando la iniciativa del Ayuntamiento de Zaragoza a través de la realización de voluntariado corporativo por parte de su plantilla, personas con discapacidad atendidas y familias, en una actividad de plantación y reforestación de árboles, prevista para el 23 de noviembre de 2024.

Además, se promueve la implicación y participación de las personas en actuaciones clave como participación en manifestaciones de días clave, participación en carreras de igualdad, etc. asumiendo la organización el coste de las inscripciones.

Plena inclusión Aragón pertenece a la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, con quien participa activamente para el impulso del voluntariado inclusivo en nuestra comunidad autónoma.

Por último, se están creando sinergias con organizaciones privadas o sin ánimos de lucro como Fundación Banco Santander para la impartición de talleres en la organización por parte de sus voluntarios; Ketter o Ibercaja para la realización de voluntariado corporativo.

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

Plena inclusión Aragón realiza acciones de voluntariado dentro de la propia organización en acciones como ocio y tiempo libre, autogestores, vacaciones, accesibilidad, etc., así como con organizaciones mencionadas en el apartado anterior (Ayuntamiento de Zaragoza / Ecodes / Adala Zaragoza / Fundación Banco Santander /Ibercaja)

Además, realiza acciones de manera coordinada con organizaciones como Special Olympics Aragón, Fundación ONCE, asociaciones de animales, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado...

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

Plena inclusión Aragón realiza de manera continuada acciones que implican a personas voluntarias. Además, entre 3 y 5 veces al año, se intenta realizar actuaciones de voluntariado dirigidas a otras causas en las que tanto plantilla como personas usuarias puedan participar de manera activa, así como de participación activa en causas sociales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

El hito más significativo que tenemos en los últimos años sobre difusión de la cultura de Aragón es la adaptación en diferentes tomos de la obra de Pedro Saputo, obra clásica de la literatura aragonesa, a lectura fácil. Suponiendo los siguientes hitos:

- 1º Será el primer libro de la literatura aragonesa en ser adaptado a Lectura Fácil
- 2º Será el primer libro de la literatura aragonesa en ser traducido al aragonés en Lectura Fácil
- 3º Será el primer libro de la literatura aragonesa que se ha utilizado una metodología de trabajo inclusiva y participativa, tanto con personas con y sin discapacidad intelectual, como con empresas y lugares de nuestro territorio. Se ha contado con dibujantes con discapacidad intelectual para la realización de dibujos que se incluyen en el libro. Se ha contado con profesionales del cómic para la realización de un resumen del mismo en ese formato. También hemos contado con entidades del territorio para la adaptación del libro a Lectura Fácil.
- 4º Se utilizan apoyos paratextuales generados específicamente para este libro.. 5º Se utiliza nuevas tecnologías como son los códigos QR para acercar más información adicional sobre patrimonio, cultura, música, espacios turísticos y medioambientales de las zonas donde se desarrollan las historias.

El primer volumen en lectura fácil de la obra fue presentada en Almudévar (Huesca) en marzo de 2022, lugar donde fue originaria la obra de Pedro Saputo y contó con la participación de personas de toda la Comunidad Autónoma. Aquí se puede ver la información del mismo:
<http://www.plenainclusionaragon.com/www2/informate/actualidad/noticias/2022/plena-inclusion-aragon-presenta-en-almudevar-la-adaptacion>

El segundo volumen se presentó en el Palacio de la Aljafería (Zaragoza) en febrero de 2023. (<http://www.plenainclusionaragon.com/www2/informate/actualidad/noticias/2023/plena-inclusion-aragon-lanza-el-segundo-tomo-de-la-vida-de-pedro>).

El tercer volumen se presentó en Fórnoles (Teruel), la localidad natal del autor original, Braulio Foz en abril 2024 (<https://www.plenainclusionaragon.com/noticias/fornoles-acoge-la-presentacion-de-la-vida-de-pedro-saputo-3-en-lectura-facil/>).

El cuarto y último volumen se presentará en el primer trimestre del año 2025.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

El colectivo principal con el que se realiza es personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Aunque se debe de incluir también acciones realizadas a las familias y a la

sociedad en general, como es en el caso de la obra de Pedro Saputo que cuenta con la colaboración de muchas entidades entre las que cabe destacar: Gobierno de Aragón, Ayuntamiento de Fórnoles, Ayuntamiento de Almudévar, Ayuntamiento de Zaragoza, Cortes de Aragón, Rolde de Estudios Aragoneses, Aladrada Ediciones, Orquestina del Fabirol, ITA Innova, Universidad de Zaragoza, CPA Salduie del grupo San Valero, Cooperativa Kairós, ADISPAZ, ATADI y Valentia.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La actividad de Pedro Saputo lleva desde el año 2021 en funcionamiento y se prevé dure hasta el año 2025 la publicación de las obras literarias en Lectura Fácil en su versión digital y físico y vuelque todos sus resultados en la web: https://www.plenainclusionaragon.org/cea/lf/es/index.php?id=1&seccion=libros&titulo=pedro_saputo

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

Como nuestra adhesión es reciente todavía no tenemos publicado un informe de progreso. Se está en proceso de elaboración.

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- 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 ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Todos los servicios de Plena inclusión Aragón cuentan con una ficha de servicio en la que

se identifican los ODS a los que se contribuyen. Igualmente en los diferentes servicios se realizan talleres transversales de sensibilización sobre materias relativas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030. Además, la persona responsable de poner en marcha el Plan de RS de la entidad fija sesiones formativas y sensibilizaciones concretas sobre ODS.

Este año Plena inclusión Aragón se marcó como objetivo prioritario el desarrollo de su II Plan Medioambiental. Para ello se realizó una primera sesión formativa y posteriormente una sesión de participación con la plantilla.

Así, en junio de 2024, se aprobó y difundió en Plan de Gestión Medioambiental que pretende contribuir a distintos ODS implicando a todos los grupos de interés. Este Plan es público y se encuentra disponible en la web de la entidad: <https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/08/II-PLAN-DE-GESTION-MEDIOAMBIENTAL.pdf>

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La persona responsable de la responsabilidad social en la entidad elabora anualmente un Plan de Responsabilidad Social en el que se incluyen los ODS a los que contribuyen las diferentes líneas prioritarias. En este 2024 se definieron 9 ámbitos de actuación prioritarios sobre los cuales pivotan diferentes acciones, se establecen indicadores de medición y se delimita la contribución a los diferentes ODS. Además, cada apartado dispone de una asignación presupuestaria.

- 1. Gobernanza de la organización y mejora de la reputación (ODS 16 y 17)
- 2. Derechos humanos e igualdad de oportunidades (ODS 3, 5, 10, 12, 16 y 17)
- 3. Política de personas (ODS 5, 8 y 17)
- 4. Diseño Universal (ODS 11 Y 17)
- 5. Desarrollo Sostenible y responsabilidad medioambiental (ODS 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15 y 17).
- 6. Responsabilidad sobre productos y servicios (ODS 8, 9 y 17)
- 7. Atención a clientes (ODS 16)
- 8. Transparencia y rendición de cuentas (ODS 16)
- 9. Participación activa y transformación social (ODS 4, 10, 13 y 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

Como se ha explicado en el apartado anterior en el Plan Anual de RS se establecen indicadores de medición sobre la implementación y evaluación de acciones que contribuyen a los ODS.

¿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

Algunas de las acciones más destacadas llevadas acabo hasta el momento durante 2024 han sido:

- 1. Gobernanza de la organización y mejora de la reputación (ODS 16 y 17): Puesta en marcha del Sistema de Gestión de Compliance con objeto de garantizar la ética y la prevención de la corrupción; Participación activa en diferentes en diferentes foros y jornadas; apoyo a las instituciones públicas y participación social.
- 2. Derechos humanos e igualdad de oportunidades (ODS 3, 5, 10, 12, 16 y 17): Acciones de difusión que visibilicen la aportación de las PDID a la sociedad. Sensibilización sobre la discapacidad intelectual y/o del desarrollo e igualdad de oportunidades en cualquiera de los medios posibles (charlas, jornadas, formaciones, etc.). Participación activa de la plantilla en las movilizaciones que se organicen virtuales y/o presenciales, ejemplos: 8 de marzo, Día de la Mujer, 1º de mayo Día del Trabajo o 28 de junio Día Orgullo. Participación en campañas de sensibilización y concienciación en RRSS sobre días internacionales sobre diferentes causas que promuevan la consecución de derechos humanos y de igualdad de oportunidades y no discriminación, creación de Banners, etc. (Igualdad salarial, día de la mujer, día del orgullo LGTBI, etc.)
- 3. Política de personas (ODS 5, 8 y 17): actualización de las medidas de igualdad, mejorando las existentes y dotándolas de un formato más accesible, Impulso y soporte a la plantilla para participar en acciones que contribuyan a los ODS (Carrera por la igualdad con el pago de las inscripciones a todas las personas que lo deseen; Participación en voluntariado corporativo de plantación de árboles, en la campaña de recogida de alimentos, etc.)
- 4. Diseño Universal (ODS 11 Y 17). Asesoramiento y colaboración con la administración pública, para impulsar la accesibilidad cognitiva en todas sus vertientes; adaptación de espacios, adaptación de documentos en lectura fácil, legislativos e informativos, haciéndolos accesibles para toda la ciudadanía aragonesa.
- 5. Desarrollo Sostenible y responsabilidad medioambiental (ODS 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15 y 17). Desarrollo y puesta en marcha del II Plan de Gestión Medioambiental a través de un proceso participativo con la implicación de todos los grupos de interés.
- 6. Responsabilidad sobre productos y servicios (ODS 8, 9 y 17). Impulsar y difundir productos locales elaborados de manera sostenible, incluir nuevos requisitos medioambientales a los proveedores de la organización, priorizando el respeto al medioambiente en la producción sobre otros elementos.
- 7. Atención a clientes (ODS 16). mejora de los sistemas de medición de satisfacción y

puesta en marcha del canal ético.

- 8. Transparencia y rendición de cuentas (ODS 16): actualización continua de la sección de transparencia de la web.
- 9. Participación activa y transformación social (ODS 4, 10, 13 y 17.). Implicación activa en la iniciativa de voluntariado inclusivo, poniendo en valor la aportación de las personas con discapacidad a la sociedad aragonesa.

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?

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

Se intenta implicar a los distintos grupos de interés en las diferentes acciones. El grupo más implicado es la plantilla, puesto que, se proponer procesos participativos para las diferentes decisiones estratégicas. Además, se realizan píldoras formativas sobre aquellos procesos en marcha, así como la documentación generada a partir de los mismo, etc.

Se promueve también la implicación del resto de grupo de interés. Por ejemplo, en los seguimientos del Plan Estratégico y los consecuentes planes de acción anuales, donde se alinean también los planes de responsabilidad social, se implican a al menos 2 profesionales, 2 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, 2 familiares y 2 personas del órgano de gobierno (Grupo de seguimiento).