

RSA PLUS 2023 - 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

26 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La plantilla media de trabajadoras/es en 2022 ha sido de 35 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 cuenta con un Plan de Conciliación y un Protocolo de Conciliación y Corresponsabilidad. Ambos documentos han sido elaborados durante la vigencia de su primer Plan de igualdad (2016-2018) y de su segundo Plan de igualdad (2019-2021). En el Objetivo 13 del segundo Plan de igualdad de Plena inclusión Aragón hay dos medidas referentes a la conciliación de la vida, con sus correspondientes indicadores de realización. En el momento actual, nos encontramos en vías de desarrollo del III Plan de igualdad, por lo que estos planes siguen en vigencia y actualizándose según lo pertinente.

Existe una Comisión de Conciliación formada por cuatro personas trabajadoras de la entidad (dos mujeres y dos hombres). Esta Comisión se renovó en enero de 2022.

Las necesidades individuales de conciliación se recogieron en un proceso participativo de toda la plantilla, a través de una hoja formulario y diversas reuniones plantilla-Gerencia.

Tanto el Plan de Conciliación como el Protocolo de Conciliación y Corresponsabilidad se encuentran publicados y disponibles en la web de la entidad, en el Espacio de igualdad.

- Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/plan_conciliacion.pdf

- Protocolo de Conciliación y Corresponsabilidad:
<http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/protocolo>

_conc_18.pdf

También están publicados en la web de la entidad, en el Espacio de igualdad, los folletos en lectura fácil y validada referentes a conciliación y corresponsabilidad.

- Conciliar la vida familiar, personal y laboral

http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/igu_-_04-12-2020_-_lf_3_folleto_conciliacion.pdf

- Corresponsabilidad: repartir las tareas
http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/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

Plena inclusión Aragón cuenta con diferentes comisiones con el fin de trabajar y valorar las diferentes acciones tomadas por parte de la entidad sobre igualdad. Es por ello, que cuenta con una comisión de conciliación que garantiza y evalúa las acciones tomadas. Así como ser un punto de referencia en el caso de que alguna de las personas que se encuentran trabajando tengan dudas, consultas o sugerencias que realizar.

Así como, se realiza una encuesta de satisfacción de forma periódica a los y las distintas profesionales de la entidad, donde se plantean diferencias consultas, incluyendo lo relativo a la conciliación y conocer el grado de satisfacción de los mismos.

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

Tanto en el primer como en el segundo Plan de igualdad de Plena inclusión Aragón se ha establecido, dentro del Área de Política de Personas, el objetivo de velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres en la entidad. Para lograr dicho objetivo, la medida 6.1 dispone la realización anual de una encuesta para la evaluación de los riesgos psicosociales-clima laboral.

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.

Plena inclusión Aragón cuenta con diferentes comisiones de trabajo donde forman parte profesionales de la propia entidad. En el caso de que sea de su interés, podrían participar tanto personas atendidas, familias, voluntariado, etc.. En estas, se garantiza el grado de cumplimiento y satisfacción de las diferentes medidas tomadas para conseguir la plena igualdad.

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.
- 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.

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

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

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

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.

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.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 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.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/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.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No se han indicado otras 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.

Plena inclusión Aragón cuenta con su II Plan de Igualdad, a pesar de no ser considerado obligatorio dado que no se llega al número de trabajadores que lo hacen obligatorio. Por otro lado, nos encontramos en proceso de creación y aprobación del III Plan de igualdad para los años 2022 - 2025.

El enlace donde se puede encontrar el II Plan de Igualdad es:
http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/ii_plan_igualdad_pia_firmado.pdf

Por otro lado, en este apartado, encontraremos todas las medidas tomadas por parte de Plena inclusión Aragón, se encuentra en:
<http://www.plenainclusionaragon.com/www2/conocenos/proyecto-estrategico/5o-plan-estrategico-de-plena-inclusion>

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.

El segundo Plan de igualdad recoge en su punto 4 el Seguimiento y la Evaluación del Plan de igualdad.

Se lleva a cabo un seguimiento periódico de cada una de las medidas del Plan de igualdad en sus correspondientes Fichas de seguimiento, lo que permite conocer el grado de consecución de los objetivos del Plan y flexibilizar sus contenidos, para adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo durante su realización.

La evaluación del Plan de igualdad es cuantitativa y cualitativa, debiéndose evaluar los siguientes ítems:

- Los objetivos propuestos.
- Las medidas y acciones realizadas.
- Los plazos de ejecución.
- Los resultados obtenidos.

Para el desarrollo y aprobación del III Plan de Igualdad, se cuenta con una comisión negociadora.

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.

Plena inclusión Aragón cuenta con programas de inserción sociolaboral para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Dentro de la plantilla, cuenta con un mínimo del 2% de la plantilla con discapacidad. A pesar de no llegar al mínimo de trabajadores para ser obligatorio, a lo largo del año, cuenta entre su plantilla con trabajadores con discapacidad intelectual.

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.

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.

El documento de adhesión al Charter de la Diversidad está publicado en la web de la entidad, en el siguiente enlace: http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/adhesion_charter_diversidad_0.pdf

En el año 2021, Plena inclusión Aragón ha renovado su compromiso con el Charter de la Diversidad hasta 2023. El documento de renovación está publicado en la web de la entidad, en el siguiente enlace: http://www.plenainclusionaragon.com/www2/sites/plenainclusionaragon.com/files/la_renovacion_charter_plena_inclusion_aragon.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/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6304

Por otro lado, en el año 2021, se recibe el premio de Calidad Plena, otorgado por Plena inclusión.

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 definen 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 que realiza la organización?

Plena inclusión Aragón cuenta con un equipo de personas voluntarias. Donde se debe de destacar la importancia de incluir a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en su equipo.

Las personas pueden realizar acciones de diferentes tipos dentro de la propia entidad, así como en coordinación con otras entidades.

En el siguiente enlace, se pueden encontrar diferentes actividades donde pueden participar las personas voluntarias:

<http://www.plenainclusionaragon.com/www2/colabora/como-persona-voluntaria>

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 se reconocen las competencias de las personas voluntarias a través de la plataforma CVOL.

Se llevan a cabo acciones formativas a las personas voluntarias, El plan de acción del voluntariado 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, como desde Plena Inclusión España.

Por otro lado, se pone en conocimiento de las personas voluntarias, posibles formaciones y talleres que se ofrecen desde otras entidades y recursos relacionados con el voluntariado, como aquellas que oferta la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, el Instituto Aragonés de la Juventud y otros.

A pesar de que la oferta de actividad voluntaria se mantiene respecto a años pasados, la participación de personas voluntarias disminuye, siendo más costoso encontrar personas voluntarias que encajen en perfil y competencias con las ofertas de voluntariado.

¿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. Por otro lado, en ocasiones, se realiza de forma coordinada con otras entidades como puede ser Fundación ONCE, asociaciones de animales, Volies, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado...

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

La periodicidad de las acciones es semanal, llegando a realizarse hasta dos y tres acciones semanales.

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.

Contamos también con la colaboración del Rolde de Estudios Aragoneses para el desarrollo, la difusión e información sobre nuestra cultura entre nuestras familias y entidades y con el apoyo y colaboración de la Dirección General de Política Lingüística del Gobierno de Aragón.

El primer volumen en lectura fácil de la obra fue presentada en Almudévar, 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 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>).

Además de esta destacada iniciativa, desde el área de ocio y tiempo libre, se realizan diferentes salidas y acciones enfocadas a difundir la cultura que tenemos en Aragón. Se realizan visitas a museos, y se aprovecha la oferta ciudadana para programar la oferta de actividades inclusivas de Plena inclusión Aragón.

¿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.

Entidades miembro de Plena inclusión Aragón (Fundación SER MÁS, VALENTIA, etc.)

Rolde de Estudios Aragonés

Gobierno de Aragón (Dirección General de Política Lingüística)

Biblioteca de Zaragoza (Gobierno de Aragón)

Diputación de Huesca

Universidad Pública de Zaragoza

Otras entidades del tercer sector

Empresas de iniciativa privada

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad se realiza de forma continua.