RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN
CIF:G50431956
C/Joaquina Zamora nº:4 - Locales
50018 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Plena inclusión Aragón

Forma jurídica

Asociación de entidades (asociaciones, fundaciones, Centros Especiales de Empleo, Ampas, etc)

Número de socios (en caso de asociaciones)

40 entidades de todo el territorio de Aragón

Número de miembros Junta/Patronato

Nº	CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS
1	PRESIDENTE	SANTIAGO VILLANUEVA GINÉS
2	VICEPRESIDENTA 1º	SARA COMENGE ZARROCA
3	VICEPRESIDENTE 2º	RAMÓN ROYO CAMAÑES
4	TESORERO:	JOSÉ ANTONIO MORA NEBRA
5	SECRETARIO:	JOSÉ FRANCISCO BLASCO GRACIA
6	VICESECRETARIA	TERESA MUNTADAS PEIRO
7	VOCAL	JOSÉ LUIS GÓMEZ LÓPEZ
8	VOCAL	Mª VICTORIA DIESTRE MARINA
9	VOCAL	GREGORIO CENTRO OTAL
10	VOCAL	FRANCISCO SALDÍAS CIFUENTES
11	VOCAL	INMACULADA GRACIA GIL
12	VOCAL	SONIA PÉREZ LABODÍA
13	VOCAL	JAVIER OLMOS GARCÍA
14	VOCAL	JUAN ROYO ABENIA
15	VOCAL	GUILLERMO RAMOS LÓPEZ
16	VOCAL	TERESITA ALMAGRO FREIXAS
17	VOCAL	BERTA GUERRERO PÉREZ

Dirección - CP - Población

C/ Joaquina Zamora. 4. Bajos. 50018 - Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias. El ámbito de

actuación es la Comunidad Autónoma de Aragón.

Actividad principal

La Misión de Plena inclusión Aragón, coincidente con la misión del Movimiento Asociativo Plena inclusión de contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida y promover su inclusión como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.
Los valores que Plena inclusión Aragón defiende son:
La consideración de cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo como sujeto de derechos y deberes.
La importancia de las familias de esas personas.
La calidad de la actuación en, dicho ámbito de las organizaciones miembro
El interés por la globalidad del colectivo de cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo.
La igualdad entre hombres y mujeres.

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.
Entidades miembro. Actualmente 40 entidades de Zaragoza, Huesca y Teruel.
También se realizan acciones para la sociedad, ofreciendo servicios para favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; y acciones de sensibilización y apoyo a la diversidad en las empresas.

Año comienzo actividad.

La entidad comenzó en 1990 bajo el nombre de FADIS (Federación Aragonesa de Disminuidos Psíquicos)

Número de personas empleadas - media anual

La plantilla media de trabajadoras y trabajadores en el año 2022 ha sido de 35 personas.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

23 personas en el año 2022 (14 mujeres y 9 hombres)

Número de voluntarios

El nº de voluntariado activo es de 50 personas.

Persona contacto

José Ramón Álvarez Rodrigo (Director - Gerente)
Adriana Quintana Sabadell (Responsable técnica de programas)

E-mail contacto

gerencia@plenainclusionaragon.com
info@plenainclusionaragon.com
adrianaquintana@plenainclusionaragon.com

Página web

http://www.plenainclusionaragon.com/

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
-Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
-Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
-Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
-Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
-Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Tanto los temas sociales y económicos, como políticos, medioambientales y tecnológicos, son inherentes a la actividad que desarrolla la entidad en cada uno de sus programas.
A modo de ejemplo comentaremos que Plena inclusión Aragón, conocedora de las necesidades sociales en relación a la igualdad de género, decidió elaborar voluntariamente el primer Plan de igualdad 2016-2019, así como el segundo Plan de Igualdad 2019 - 2021. En la actualidad, nos encontramos en mitad del proceso de elaboración del III Plan de Igualdad de la empresa, para los año 2022 - 2025. Dentro de los dos primeros Planes de igualdad, hemos elaborado un Protocolo de selección de personal con perspectiva de género; un Plan de conciliación, un Protocolo de conciliación y corresponsabilidad, junto con una Comisión de conciliación; un Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo junto con una Comisión responsable; un Protocolo contra situaciones de discriminación, responsabilidad de la Comisión de igualdad, una Guía para la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo. Las distintas Comisiones se renuevan periódicamente. Siendo renovadas por última vez en enero de 2022.
Estos documentos también han sido elaborados en lectura fácil, formando parte de una colección de folletos. De esta forma, facilitar la compresión para que las Personas con Discapacidad Intelectual y/o del desarrollo puedan llegar a comprenderlo.
Los documentos citados anteriormente están disponibles en el siguiente enlace de nuestra web corporativa :http://www.plenainclusionaragon.com/
Así como, con el fin de adaptarnos al continuo cambio, sumado a los numerosos cambios vividos en los últimos meses. En mayo de 2022, se aprueba el III Plan Estratégico de la entidad para los años 2022 - 2025: http://www.plenainclusionaragon.com/www2/conocenos/proyecto-estrategico.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

Nuestra entidad desde su fundación ha valorado la confluencia con otras entidades, asociaciones, instituciones, etc., para conseguir los objetivos marcados. En la actualidad es mucho más necesario actuar en red e incluso dentro de los ODS se valoran las Alianzas en su objetivo nº 17. Las alianzas son muy imprescindibles para lograr los avances en todos los retos que como entidad y sociedad tenemos para la consecución de los objetivos. Plena inclusión Aragón trabaja en coordinación con administraciones públicas y entidades privadas generando muy buenas prácticas y sinergias entre las diferentes organizaciones.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

En el año 2022, se aprueba el III Plan Estratégico con vigencia 2022 - 2025. El anterior Plan, con vigencia 2016 - 2020, tuvo una vigencia finalmente hasta principios del año 2022, debido a la situación de la pandemia COVID19. Este plan estratégico fue elaborado en sesiones de trabajo por profesionales de entidades miembro, personal voluntario, familiares de personas con discapacidad intelectual y personas con discapacidad intelectual, así como se invitó a personas que tienen relación con la entidad. En este plan hay indicadores de resultado tanto a corto como a largo plazo. En estos momentos se esta estudiando la elaboración de un nuevo plan.

El plan cuenta con 10 retos que pivotan a su vez sobre 4 ejes:
1. Ciudadanía y vida en comunidad.
2. Trabajar activamente con otras organizaciones y entidades y otras causas.
3. Innovación y transformación digital para la sostenibilidad.
4. Gobernanza inclusiva y colaborativa.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

Plena inclusión Aragón ha elaborado ya dos estudios SROI, con el fin de conocer el retorno económico y social.
Además, a fecha 20.06.2017 elaboró una propuesta de "Creación y transformación de servicios: por una vida autónoma en una sociedad más inclusiva. Informe sobre creación y transformación de servicios para una vida más autónoma en la comunidad, de las personas con discapacidad intelectual de Aragón.? Este informe tiene como objetivo el estudio de transformación de servicios para personas con discapacidad intelectual con el fin de una

optimización de recursos, de ofrecer una devolución adecuada a organismos financiadores y un ajuste a las necesidades existentes. Se ha creado una Red para trabajar de forma más amplia y con otras entidades estas líneas de trabajo.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

La decisión es tomada por la Asamblea General de Anual de la entidad a propuesta de la Junta Directiva.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón tiene identificados los grupos de interés, así como los colectivos con los que trabajar. Según recoge la norma ISO 9001:2015 cada actuación/ programa/servicio que ofrece Plena inclusión Aragón dispone de una ficha de servicio que le permite identificar los grupos de interés que tienen así como la metodología a seguir para evaluar su satisfacción con la entidad.

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

Según recoge la norma ISO 9001:2015 cada actuación/ programa/servicio que ofrece Plena inclusión Aragón dispone de un procedimiento que le permite identificar los grupos de interés, así como la metodología a seguir para detectar sus necesidades, expectativas e intereses con la entidad. De forma periódica, según las demandas que se observan, se realizan encuestas de satisfacción de las distintas partes de interés. Estas encuestas se realizan mínimo dos veces al año, en el caso de actividades con un periodo de ejecución más corto, se realizarán el finalizar las acciones, como es el caso de formaciones o talleres.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros

organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.
- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Las personas miembro de los órganos de gobierno son conocedoras de aquellos aspectos importantes para la entidad y se involucran según sus funciones asumidas en la constitución de la Junta Directiva.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

9.1.- Información adicional.

Esta información está disponible en la web de la entidad. La entidad está declarada de utilidad pública.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Esta información está disponible en la web de la entidad.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente.

11.1.- Información adicional

Plena inclusión cuenta con un Código Ético propio. Además, del código de conducta que está disponible en la aplicación informática que gestiona nuestro sistema de calidad ISO.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón dispone de un sistema de calidad según la norma ISO 9001:2008. Tenemos un procedimiento de acogida y un Protocolo de acogida en lectura facilitada. En ellos se recoge la información que se tiene que transmitir a cada persona trabajadora y el procedimiento a seguir.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

13.1. Información adicional

Se participa en foros y cursos sobre Responsabilidad Social para ir mejorando tanto la formación como su desarrollo en otras entidades miembro. Seguimos los ODS que desde Pacto Mundial nos aconsejan en relación al ámbito en el cual trabajamos, sin dejar de lado el resto de ODS. En los convenios y acuerdos de colaboración vamos incorporando los ODS que estimamos encajan.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan estratégico, situación general, tejido social y competencia, futuros requisitos legales, ?.

14.1. Información adicional

Nuestro Plan de Responsabilidad Social en Aragón se coordina con el Plan de nuestra Confederación a nivel estatal. Venimos trabajando el Plan RS vinculándolo con los ODS que desde Pacto Mundial nos aconsejan por el ámbito de actuación de nuestra entidad, sin dejar de lado el resto de ODS que vamos trabajando con los agentes de interés según les afecta.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón mediante su procedimiento Satisfacción del cliente, conforme a la norma ISO 9001:2015, evalúa el cumplimiento de los requisitos y de la satisfacción de los clientes, incluyendo: las quejas recibidas, el análisis de satisfacción de los diferentes programas y la información relativa a satisfacción de otros colectivos. Para ello, se realiza un informe anual con toda la información recibida. Tras el análisis exhaustivo de éste, se

realizan los cambios pertinentes.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los organismos financiadores.

16.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón conoce la satisfacción de los organismos financiadores sobre todo mediante sus opiniones y comentarios así como con sus puntuaciones sobre nuestros proyectos en las diversas convocatorias.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras, su implantación y evaluación

17.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón mediante su procedimiento Satisfacción del cliente conforme a la norma ISO 9001:2015, evalúa el cumplimiento de los requisitos y de la satisfacción de los clientes, incluyendo: las quejas recibidas, el análisis de satisfacción de los diferentes programas y la información relativa a satisfacción de otros colectivos.

Tras recabar la información a través de encuestas de satisfacción u otros medios, se diseñan las acciones de mejora correspondientes para aquellos aspectos que demandan más atención, así como el mantenimiento del mismo.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

18.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón tiene una metodología de trabajo que nos permite conocer las necesidades y expectativas de las personas usuarias de nuestros servicios. Para ello se cumplimentan dos cuestionarios: La Escala INICO-Feaps para la evaluación integral de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y la Escala SIS para evaluar la intensidad de los apoyos. También construimos conjuntamente una serie de Mapas, destacando las fortalezas y capacidades de la persona. Todos estos materiales nos sirven para construir Planes Centrados en la Persona (PCP). De esta manera además de conocer las necesidades de las personas que atendemos también podemos adaptar la oferta de servicios a sus demandas y en caso de que se detecte la necesidad de crear un servicio /actividad nuevos estudiamos la viabilidad del mismo asegurando la innovación en nuestros servicios. También en relación a las familias,

trabajamos en la mejora de la prestación y/o adaptación de los servicios a las demandas que nos trasladan bajo la metodología del Enfoque Centrado en la Familia (ECF).

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

19.1. Información adicional

Conforme a la norma ISO 9001:2015, los servicios en la entidad se planifican mediante una Ficha de Definición de Servicio. De esta manera antes de implantar el servicios se analizan todas las variables así como, se definen los criterios de validación a tener en cuenta para considerar el servicio validado.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

20.1. Información adicional

Plena inclusión Aragón utiliza una metodología de intervención centrada en la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo (PCP), basada en la utilización de dos escalas para evaluar la calidad de vida (INICO-Feaps) y la intensidad de los apoyos (SIS), junto con una serie de Mapas, con el fin de que las PDID (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo) puedan detectar junto con sus personas de apoyo y profesionales sus áreas de mejora. De esta manera se planifican las intervenciones con la PDID para la consecución de sus metas personales y poder lograr una vida de calidad.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

De todos los servicios y programas se informa a las entidades, familias y personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de forma detallada, para ello se mantienen reuniones tanto a nivel presencial como por otros medios como por ejemplo la aplicación ZOOM y/o grupos de whatsapp. En cuanto a las actividades que se realizan, desde el departamento de Comunicación se informa asiduamente a través del Boletín informático y de un listado de distribución de información.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

22.1. Información adicional

La satisfacción de las personas voluntarias se mide conforme a lo que se recoge en la norma ISO 9001:2015.
La satisfacción de las personas empleadas ha sido valorada de diferentes maneras: mediante acciones englobadas en nuestro plan de personas, mediante entrevistas de evaluación del desarrollo de las competencias del personal y, actualmente, mediante el cuestionario de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 ? INSST del Instituto Nacional de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, que con perioricidad anual cumplimenta la plantilla.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

Esta acción se basa en el Plan de Igualdad y el Plan de Personas de la entidad, dentro de su Plan Estratégico.
Dentro del Plan de igualdad contamos con un Protocolo de selección de personal con perspectiva de género; un Protocolo contra situaciones de discriminación y una Comisión de Igualdad encargada del mismo; un Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y una Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de concilación personal, familiar y laboral especificarlas.

Nuestro segundo Plan de Igualdad 2019-2021 cuenta con una Comisión de igualdad responsable del seguimiento e implementación del mismo. Actualmente se está trabajando en el tercer Plan de Igualdad.
Dentro del Plan de igualdad contamos con un Plan de conciliación, un Protocolo de conciliación y corresponsabilidad, de cuyo seguimiento se encarga una comisión

específica, la Comisión de conciliación, formada y gestionada por cuatro personas de la entidad, que se renuevan periódicamente.
Tanto el plan de conciliación como el Protocolo de conciliación se encuentran disponibles, como documentos adjuntos, en el siguiente enlace de nuestra web corporativa:
http://www.plenainclusionaragon.com/conocenos/proyecto-estrategico/5o-plan-estrategico-de-plena-inclusion
Como actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral se aplican con flexibilidad los horarios establecidos, a fin de facilitar la conciliación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, realizando también teletrabajo según las situaciones personales de los y las trabajadoras.

? Flexibilidad de horario laborales de entrada y salida en el trabajo.
· Tele-trabajo.
? Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas, medida de adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes, de las escuelas, etc.
? Realización de la formación interna en horario laboral, o bien, en parte de éste, tanto de forma presencial como a distancia.
? No establecer reuniones en tiempos límites a la salida.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

Tal y como se recoge en el procedimiento de acogida y formación del personal que Plena inclusión Aragón tiene según norma de calidad ISO 9001:2015,
"A principios de año el equipo directivo se encargará de establecer, tal y como se recoge en el procedimiento de Planificación del sistema, el plan de formación interno del personal de acuerdo a las necesidades de formación detectadas y los objetivos a perseguir en el año.
A lo largo del año pueden detectarse otras necesidades de formación (para grupos o individuales) que se valoran y se incorporan al plan de formación interno como Acciones formativas.
Además, cada nuevo/a trabajador/a se incorpora al plan general de formación de la empresa."

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

26.1. Información adicional.

Los profesionales de Plena inclusión Aragón trabajaron en un Plan de Personas, así como

en Procesos de Coaching Profesional a través de AECOP Solidario. Estas iniciativas se pretende tengan carácter periódico por la importancia y el beneficio que tiene para el equipo de trabajo, o que repercute de forma muy positiva en la organización.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Plena inclusión Aragón dentro de su área de seguridad y salud no sólo se centra en las revisiones médicas y los riesgos laborales a nivel físicos (dolor de espalda, lumbalgias, vista...) sino también en los psicológicos como por ejemplo el estrés laboral.
Por ese motivo mediante AECOP Solidaria casi el 95% de la plantilla participó en procesos de coaching que duraron los años 2017 - 2018.
Con el objetivo de velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres de la entidad (recogido en el Objetivo 6 del segundo Plan de igualdad 2019-2021), se realiza anualmente una encuesta de clima laboral, más exactamente, el cuestionario FPSICO - INSST del Instituto Nacional de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, que también incluye preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo. Con los resultados del mismo, desagregados por sexo, se elaboran los correspondientes informes anuales.
La RSC de nuestra entidad es una responsabilidad social corporativa más ampliada. Como entidad saludable tiene instalación de desfibriladores para la cardioprotección. Ello requiere también de una formación periódica del personal en el uso de los dispositivos de desfibrilación. Se viene realizando bianualmente, aunque se ha llegado a realizar todos los años por la incorporación de nuevo personal a la entidad.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

28.1. Información adicional.

Plena inclusión Aragón evalúa y selecciona los proveedores con los que trabaja en función de su capacidad y medios, cumplimiento de requisitos, cumplimiento de plazos, condiciones económicas, gestión administrativa...según marca la norma ISO 9001:2015.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren

aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

29.1. Información adicional.

Plena inclusión Aragón conforme a la norma ISO 9001:2015 realiza una evaluación inicial de proveedores así como una evaluación anual de los mismos con el fin de asegurar criterios mínimos de calidad en la utilización de los mismos. Disponemos de un Documento de 20.02.2020 Ed 03. que recoge los requisitos de proveedor y subcontratistas así como un Procedimiento de Adquisición de bienes y contratación de servicios de Ed.05 de fecha 20.02.2020

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

30.1. Información adicional.

Las colaboraciones que se vienen realizando con diferentes entidades del ámbito de lo social, en unos casos se planifican las acciones y en otros, manteniendo el objetivo, se va cambiando de entidad a la hora de realizar la actividad.
Se realizan campañas de colaboración con diferentes causas, siendo, en muchas ocasiones, las propias PDID las que tienen la iniciativa de colaboración, como con el caso de ayuda a Ucrania.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

Los proyectos sociales son el pilar fundamental de nuestra entidad. En nuestro ADN se encuentra el desarrollo de proyectos dirigidos a mejorar la vida de nuestros clientes principales, las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Dentro de él, desarrollamos proyectos orientados a la mejora de las diferentes áreas de la vida de la persona. Incluyendo actuaciones dirigidas a familiares, PDID, sociedad, etc. Pero, además, como hemos comentado anteriormente, las propias PDID usuarias de nuestra asociación se involucran en acciones sociales y de voluntariado con otros proyectos ajenos a nuestra entidad.

Dentro de nuestra página web se pueden observar detenidamente los programas a desarrollar: http://www.plenainclusionaragon.com/www2/que_hacemos

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

32.1. Información adicional

Todas las actuaciones realizadas en la entidad son comunicadas a través de diferentes vías de comunicación. Por una parte, de forma semestral se realiza una revista denominada "Sin diferencias", la cual se difunde tanto de forma física como online, con los hitos realizados tanto por parte de la entidad como sus entidades miembro en los seis meses previos.
Prácticamente de forma diaria, se realiza diferentes difusiones, tanto a nivel interno como a nivel externo. Por un lado, contamos con un boletín digital difundido de forma periódica, así como listas de difusión a diferentes partes implicadas con las actividades y hechos realizados. Así como difusión en nuestra página web, redes sociales (contando con más de 12500 seguidores) y medios de comunicación.
De forma semanal, contamos con dos espacios en diferentes prensa escrita de Aragón. En el caso de El periódico de Aragón, la sección "Integración". En el caso de El Heraldo de Aragón, la sección "Sin diferencias".
Así como se tiene una comunicación continua con diferentes medios para hacer difusión en el caso de que los proyectos realizados lo requieran.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

33.1. Información adicional

La Comunicación actualmente es un pilar fundamental en el quehacer diario de la entidad. Como se ha mencionado en el punto anterior, desde la entidad se realiza de manera constante con los diferentes medios disponibles.
La difusión se realiza a través de boletín digital, redes sociales que cuenta la entidad, dos secciones en prensa escrita ("Sin diferencias" e "integración") de forma semanal. Así como semestralmente se realiza una revista de forma escrita y online "Sin barreras".
A través de los diferencias medios mencionados, se realizan difusión de aquellas acciones que se vayan realizar y que se han realizado, así como los resultados que han tenido estas y el impacto.
Así como, dentro de la propia entidad contamos con diseños internos para la elaboración de materiales con el fin de unificar y mejorar nuestra difusión y marca de la entidad.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

Desde Plena inclusión Aragón trabajamos en la mejora continua y por ese motivo nos preocupamos por introducir mejoras en la gestión medioambiental que realizamos. Venimos realizando junto con nuestras entidades, jornadas formativas para la mejora de la gestión ambiental y el consumo responsable. En estas jornadas contamos con la colaboración de ACTORA CONSUMO y asociaciones del lugar, así como con los Ayuntamientos y/o Comarcas. También contamos con colaboraciones puntuales de ECODES. También estamos trabajando este apartado en relación a los ODS, igual que hacemos en el resto de programas que desarrolla la entidad.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

35.1. Información adicional.

Estamos trabajando la viabilidad de certificarnos en norma de gestión medioambiental y realizamos jornadas de información/sensibilización que organizamos de forma conjunta con nuestras entidades asociadas, la asociación de consumidores y usuarios ACTORA CONSUMO y los ayuntamientos de las localidades. Participamos activamente en jornadas organizadas por el Ayuntamiento de Zaragoza y entidades ambientalistas. El compromiso se adquiere de manera trasversal en la organización, realizando acciones de sensibilización a trabajadores/as, usuarios/as, y en los cursos formativos que se imparten desde la entidad.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

36.1. Información adicional

Existe personal encargado del área de "Transformación Sostenible", que potencia el compromiso personal de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, en el desarrollo medio-ambiental sostenible a través de buenas prácticas en la entidad.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

37.1. Información adicional

Estamos trabajando en la mejora de la norma de gestión medioambiental, en colaboración con otras entidades e instituciones públicas. Todas las acciones que se realizan en esta materia, son comunicadas a los grupos de interés, así como se difunden en los medios y redes sociales para colaborar en la concienciación de la ciudadanía.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
2 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local
3 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
4 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
5 - Capacitar a las personas de la organización.
6 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
7 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
8 - Ofrecer productos y servicios de calidad
9 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Desde los últimos años, Plena inclusión Aragón está trabajando en el empoderamiento, visibilidad y representación de las Personas con Discapacidad Intelectual y/o del desarrollo. Para ello, se trabaja desde la metodología centrada en cada persona. Así como estamos llevando a cabo nuevos programas de innovación social, donde se pone el foco del trabajo directo con la persona y desarrollo de nuevas metodologías. Estos procesos, no solo influyen a la persona, sino a la sociedad en general, debido a que trabaja en "sacar" a la PDID de los lugares que socialmente establecidos para ellas y los incluye en la sociedad.
También destacamos el esfuerzo que estamos realizando en materia de formación y

búsqueda de empleo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, buscando nuevos nichos de empleo acompañados de nuevos programas formativos adaptados. Para ello contamos con la colaboración de asociaciones de empresarios (CREA, CEOE Aragón, HORECA, ECOS, etc..) y empresas privadas, que nos ayudan a conseguir esos objetivos con la realización de prácticas laborales, llegando incluso a la contratación, en algunos casos.
Destacar la concesión, desde el Ministerio de igualdad, del Distintivo "Igualdad den la Empresa" correspondiente al año 2018, publicado en el BOE nº 169, de fecha miércoles 17 de junio de 2020. Un reconocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a nuestra labor comprometida con la igualdad.
Por otro lado, estamos trabajando en nuestro III Plan Estratégico, donde se marcan nuevos hitos como son el empleo en empresa ordinaria, medio rural, etc., así como, en proceso de aprobación del III Plan de Igualdad de la empresa.
Recientemente se ha concedido el Premio a la mejor iniciativa europea en Gobierno Abierto en colaboración con nuestro Departamento de Accesibilidad Cognitiva.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Uno de los aspectos que debemos seguir trabajando y se extrajeron de las jornadas de reflexión para la elaboración del Plan Estratégico, es potenciar que las PDID tengan más representación en su día a día, así como en órganos de poder. Potenciando figuras como son "Los que no se rinden" (Asociación creada por Personas con discapacidad intelectual) en nuestra entidad. Principalmente, en la representación de las mujeres con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Por otro lado, un área de mejora que se ha mencionado en los últimos años y que se encuentra en proceso de mejora continua es nuestra actuación y coordinación con nuestras entidades miembro. Estas entidades son tanto del mundo social, empresarial, universitario, deportivo, etc...

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- 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 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.