

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)

38 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
18 VOCAL	JOSÉ RAMÓN ORTIZ DE ZARATE

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.

Además, de acuerdo a sus Estatutos la Misión del Movimiento Asociativo Plena inclusión Aragón en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón es: liderar, representar, vertebrar y coordinar, con las entidades que la integran, en el marco del proyecto común, procesos internos y externos que generen condiciones organizativas y sociales que permitan a dichas entidades materializar, mediante apoyos y oportunidades a cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo y a su familia, con acciones de transformación social.

Plena inclusión Aragón basa su actuación en la democracia interna, la transparencia en su actuación y la solidaridad entre sus miembros.

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.
- El respeto a la diversidad y defensa de las minorías.
- La igualdad entre hombres y mujeres.

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

Entidades miembro. Actualmente 38 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 2023 ha sido de 38 personas.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

34 personas en el año 2023 (22 mujeres y 12 hombres)

Número de voluntarios

El N.º de personas voluntarias activas es de alrededor de 70, aunque Plena inclusión Aragón cuenta con un seguro de accidentes y responsabilidad civil para cubrir hasta 100 personas voluntarias.

Persona contacto

José Ramón Álvarez Rodrigo (Director - Gerente)

Clara Álvarez Agustín (Técnica de proyectos)

E-mail contacto

gerencia@plenainclusionaragon.com

info@plenainclusionaragon.com

claraalvarez@plenainclusionaragon.com

Página web

<https://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

Plena inclusión Aragón es consciente de la incidencia del entorno (factores sociales, económicos, políticos, medioambientales y tecnológicos) en el desarrollo de su actividad. Por ello, de forma anual realiza un análisis del contexto de la organización que incluye los factores macro y micro, directos e indirectos que puede afectar a su actividad teniendo en cuenta el nivel local, autonómico, estatal e internacional para, posteriormente, concretar su análisis de riesgos y oportunidades, implementando medidas para aprovechar las oportunidades y reducir sus amenazas.

Todo esto lo hace siguiendo su planificación estratégica concretada en su Plan Estratégico

2022-2025 y en los correspondientes planes de acción anuales que de él emanan. Concretamente Plena inclusión Aragón detalla su compromiso con la sostenibilidad en su "Reto 8. Creamos organizaciones sostenibles"

Durante el 2023 y 2024 Plena inclusión Aragón ha vivido un proceso de transformación digital a nivel interno (entorno 365; aplicaciones web) y externo (cambio de página web) con objeto de adecuarse a los cambios tecnológicos y hacer más eficiente su actividad y más accesible su información, lo que ha conllevado un proceso formativo a su personal. Igualmente ha actualizado su Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, incluyendo nuevas medidas de conciliación, ha actualizado su Protocolo de Actuación ante casos de Acoso por razón de sexo y ha elaborado su Plan de Diversidad LGTBI de acuerdo a las últimas tendencias establecidas en la legislación laboral.

A nivel medioambiental, si bien su actividad no conlleva un gran impacto negativo, Plena inclusión Aragón es consciente de que quiere y puede mejorar su trato al medioambiente por lo que con fecha 01.06.2024 aprobó su II Plan de Gestión Medioambiental.

Además, siguiendo las últimas tendencias Plena inclusión Aragón está en proceso de implantación de su Plan de Compliance, asesorada por una empresa experta en la materia, con objeto de detectar e identificar los riesgos legales a los que se enfrenta en el desarrollo de su actividad,

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

No

2.1. Información adicional

La unión de entidades es precisamente la base de Plena inclusión Aragón y del Movimiento Asociativo Plena inclusión quienes desde su constitución han tratado de marcar tendencias en materia de discapacidad que solo pueden conseguirse mediante la unión entidades del movimiento asociativo, así como con otras mediante la pertenencia a redes y plataformas (CERMI, EnlaZados, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, ADEA, etc.).

Algunos de los logros más importantes en esta materia conseguidos gracias a la contribución de nuestro movimiento asociativo han sido la consecución del voto para todas las personas independientemente de su discapacidad, la modificación del código civil (y posteriormente la adecuación del código foral aragonés) en materia de prestación de apoyos , el cambio del término "disminuidos" en la Constitución Española por el término "personas con discapacidad", la aprobación de legislación en materia de Accesibilidad Cognitiva, etc. Estos cambios suponen un antes y un después a nivel autonómico y estatal, por lo que debe considerarse que la actividad de Plena inclusión Aragón no solo se ve afectada por el entorno macro si no que su propia actividad influye además en el mismo.

Además, Plena inclusión Aragón detalla en el "Reto 4. Abiertos a cuidar, Abiertas a cooperar" de su Plan Estratégico 2022-2025 la necesidad e interés en cooperar con otras causas y la actuación en red con entidades, empresas y organismos públicos, contribuyendo al ODS N.º 17. Alianzas para lograr objetivos.

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

Plena inclusión Aragón definió en su Plan Estratégico 2022-2025 su estrategia a medio-largo plazo estableciendo 10 retos que pivotan a su vez sobre 4 ejes principales:

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.

Además Plena inclusión Aragón, realiza anualmente un Plan de Acción y la correspondiente evaluación del cumplimiento del mismo con objeto de establecer acciones concretas en el corto plazo para la consecución de objetivos. Estos objetivos no solo se desgranar de lo establecido en el Plan Estratégico si no que para su establecimiento en un periodo u otro se tiene en cuenta el contexto de la organización y el análisis de riesgos y oportunidades.

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 es consciente de la importancia de la sostenibilidad económica, social y medioambiental de su organización y de sus entidades miembro. Por ello anualmente, evalúa sus riesgos y oportunidades en los 3 niveles, estableciendo e implementando acciones que son evaluadas mediante indicadores de medición y estableciendo resultados esperados.

Plena inclusión Aragón mide también su retorno a la sociedad, por lo que, desde hace años ha elaborado ya dos estudios SROI, con el fin de conocer el retorno económico y social de su actividad. 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 tuvo 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.

Plena inclusión Aragón participa en multitud de pilotajes con objeto de encontrar nuevas metodologías más eficientes.

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 en Asamblea General 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 todos sus grupos de interés en su documento "partes interesadas" donde se definen las necesidades y expectativas de cada grupo de interés. Además, siguiendo la norma ISO 9001:2015 cada actuación/ programa/servicio que ofrece Plena inclusión Aragón dispone por cada servicio de una ficha de servicio que le permite identificar sus grupos de interés, así como la metodología a seguir para evaluar su satisfacción con la entidad

Además, Plena inclusión Aragón establece distintos canales y flujos de comunicación en función del grupo de interés al que se dirija, con objeto adaptarse a las necesidades específicas de cada uno.

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

Anualmente Plena inclusión Aragón realiza encuestas de satisfacción a sus grupos de interés. Posteriormente se analizan los resultados y se recogen en el informe de satisfacción del cliente que recoge no solo los resultados y las conclusiones, sino también propuestas de mejora. Además, esto se utiliza para identificar tendencias y cambios en sus necesidades y expectativas, actualizando periódicamente el documento "partes interesadas".

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

Toda la información relativa a transparencia y rendición de cuentas de Plena inclusión Aragón es pública y se encuentra disponible en el apartado "Portal de Transparencia" <https://www.plenainclusionaragon.com/conocenos/portal-de-transparencia/>

Además, la información relativa a la constitución del equipo profesional y de la Junta Directiva se encuentra disponible en el apartado "Nuestro Equipo" <https://www.plenainclusionaragon.com/conocenos/equipo/>

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. El Código Ético se encuentra disponible en la web de nuestra organización: https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2023/11/codigo_etico.pdf

Igualmente, se encuentra incluido en el manual de acogida de personal que se entrega en todas las nuevas incorporaciones.

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 cuenta con un procedimiento de gestión de personal en el que se define el proceso de acogida del personal. Cuenta también con un manual de acogida (que ha pasado a ser en formato digital para incluir hipervínculos) que se hace llegar a todo el personal de nueva entrada mediante email y que se encuentra disponible en nuestra base de datos para todo el personal. En él se detallan cuestiones como la misión, visión y valores de la entidad, movimiento asociativo nacional, cultura organizacional, planes existentes (igualdad, conciliación, etc.), nuestro SGC, lenguaje accesible y todo los aspectos operativos para la incorporación a la entidad. Además se realizan 2 reuniones de acogida una general de la entidad por parte de la persona de RRHH y una por parte de la persona responsable del programa o proyecto concreto al que se incorpora y se facilitan 2 cursos de teleformación uno sobre Plena inclusión Aragón y la discapacidad intelectual y otro sobre igualdad en la plantilla y uso de lenguaje inclusivo.

Igualmente Plena inclusión Aragón dispone de un manual de acogida para personal voluntario (también en formato digital) que incluye todo lo relativo a la misión, visión y valores de la entidad, así como otros aspectos necesarios. Se facilita también un curso de teleformación sobre Plena inclusión Aragón, la discapacidad intelectual y el voluntariado y la persona responsable mantiene una entrevista de acogida con ellos y planifica encuentros y formaciones de manera periódica.

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

Anualmente se establece un Plan de Responsabilidad Social en el que se definen las líneas de actuación previstas, los objetivos a los que se da respuesta, los ODS a los que se contribuye y los indicadores de medición. En Plena inclusión Aragón existe una figura que se responsabiliza del cumplimiento de dicho Plan que se encuentra dotado con un presupuesto anual.

Además, 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. Consecuentemente de manera anual se definen en el Plan las actuaciones o líneas de acción previstas, los objetivos a los que dan respuesta y los ODS de la Agenda 2030 a los que contribuyen, los indicadores de medición para cada actuación y su frecuencia de medición y el tipo de beneficiarios a los que se dirigen.

Estamos adheridos a la Red Española del Pacto Mundial y seguimos las recomendaciones proporcionadas.

Además, lo establecido en el Plan de RS se adecúa con el análisis de la organización. Por ejemplo, en 2024 una de las medidas establecidas en el Plan ha sido la implantación de un Sistema de Compliance en la organización con el objetivo de mejorar el buen gobierno y la transparencia de la organización.

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.

Este procedimiento se revisa de forma periódica. El procedimiento fue actualizado con fecha 02 de noviembre de 2023 (Ed. 04) definiendo de forma más específica la medición de la satisfacción de cada grupo de interés.

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.

El informe no incluye solo resultados y conclusiones sino también propuestas de mejora, que son incluidas en el informe de revisión por la dirección y que se incorporan en la planificación del año posterior, con objeto de lograr la mejora continua.

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 define en su mapa de procesos la innovación como un irrenunciable, siendo consciente de la importancia de la innovación y la investigación para prestar una atención de calidad que permita mejorar la calidad de vida de sus grupos de interés en el territorio aragonés.

Consecuentemente, participa continuamente en proyectos de investigación e innovación social a nivel estatal (actuando en el ámbito de la Comunidad Autónoma) con objeto de investigar nuevas metodologías que puedan posteriormente ser transferidas a nuestra comunidad autónoma y establecerse como políticas públicas. Durante los años 2023 y 2024 se ha participado en diversos proyectos piloto de investigación como: el Proyecto Mi Casa. Una vida en comunidad; Proyecto Empleo Personalizado con una investigación de ensayo controlado aleatorizado donde han participado asesores en investigación como IDOCAL; Proyecto de Transformación Digital para la Inclusión que ha contribuido al desarrollo de nuevas aplicaciones tecnológicas para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y al desarrollo de la herramienta LibRe para la evaluación y disminución del uso de prácticas restrictivas en las organizaciones. Además , durante 2024 se está

testando la Herramienta PROLAB76 elaborada por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) para la detección de necesidades y prolongación satisfactoria de la vida laboral en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Además, Plena inclusión Aragón colabora de manera continuada en la elaboración y difusión de estudios en colaboración con Universidades como la Universidad de Zaragoza, Universidad Nacional a Distancia, etc.

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.

Además, se define a que ODS de la Agenda 2030 contribuye cada servicio.

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 elabora un informe anual de servicio donde se evalúa el impacto del mismo en los beneficiarios directos e indirectos y se establecen medidas de mejora para el año posterior. Todo ello, se unifica también en el Informe de Revisión por la Dirección que es revisado por Gerencia y que sirve de base para la planificación del año siguiente.

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 informativo y de un listado de distribución de información y toda la información se actualiza de manera periódica en la página web de la entidad así como en las diferentes RRSS.

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

Las personas empleadas así como voluntarias son un grupo de interés esencial de nuestra organización. Por ello, se mide la satisfacción de ambas de acuerdo a lo establecido en el procedimiento correspondiente.

Periódicamente se envían cuestionarios de satisfacción (por ejemplo, cuestionarios relativos en cuanto a la asignación de funciones, etc.). Además, 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 periodicidad anual cumplimenta la plantilla. Además se rellenan cuestionarios relativos a la percepción en la implementación de las medidas de igualdad y conciliación.

Plena inclusión Aragón realiza procesos participativos para la implementación de las distintas medidas a partir de los cuales se pretende que la plantilla participe de manera activa en las decisiones y actuaciones transversales de la organización.

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.

Durante los años 2023 y 2024 Plena inclusión Aragón estableció como objetivo mejorar la política de personas de la entidad. Consecuentemente, a finales de 2023 actualizó documentación clave como:

- Plan de Conciliación y Corresponsabilidad (<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-CONCILIACION-Y-CORRESPONSABILIDAD.pdf>) incluyendo nuevas medidas como el teletrabajo o la política de luces apagadas;
- Protocolo de Actuación contra la Discriminación y el Acoso (<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/04/PROTOCOLO-PREVENCIÓN-DISCRIMINACION-Y-ACOSO-WEB.pdf>)

- Implantó un nuevo Plan de Diversidad LGTBI (<https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-Y-PROTOCOL-O-LGTBI.pdf>).

Las medidas se encuentran registradas en el REGCON y Plena inclusión Aragón se encuentra en proceso de negociación con los sindicatos más representativos de su próximo Plan de Igualdad (Voluntario).

Todos los planes actualizados fueron puestos a disposición de la plantilla y se realizó una sesión presencial de explicación y concreción de cada Plan a inicios de 2024.

Además, Plena inclusión Aragón:

- Está adherida a la Carta de Diversidad (https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/02/diploma_carta_diversidad_1ed02908-2f38-60c8-bdb3-a11bcc1c16e2_1ed075d8-9839-62d0-a8eb-07b3ca7d88c3_1684930152.pdf)
- Posee el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) desde 2019 otorgado por el Ministerio de Igualdad (<https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/17/pdfs/BOE-A-2020-6304.pdf>)

Plena inclusión Aragón cuenta también con un protocolo de selección de personal donde se incluyen todos aquellos aspectos necesarios para la no discriminación.

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 conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

En Diciembre de 2023 Plena inclusión Aragón actualizó su Plan de Conciliación y Corresponsabilidad (Ed. 02) como una pata más de su estrategia para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dotándolo de un formato más actual y accesible, así como de nuevas medidas que satisfagan las necesidades del personal y se ajusten a los nuevos cambios sociales y laborales.

El Plan recoge 20 medidas que se establecen como mejora y con independencia de todas aquellas medidas de conciliación a que tienen derecho las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

El Plan se encuentra disponible en nuestra web: <https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-CONCILIACION-Y-CORRESPONSABILIDAD.pdf>

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 gestión de personal de Plena inclusión Aragón conforme a la norma de calidad ISO 9001:2015 a principios de año las personas responsables de acuerdo a las necesidades formativas detectadas así como a las nuevas necesidades organizacionales (por ejemplo, transformación digital) establecen y ponen en marcha en plan de formación interno.

A comienzos de 2024 se realizaron entrevistas presenciales de detección de necesidades formativas al personal remunerado que se categorizaron y priorizaron de manera posterior en el Plan de formación. En dicho plan se incluye la planificación de acciones formativas específicas de cada puesto, así como formaciones transversales (competencias digitales; igualdad; gestión del tiempo; bienestar emocional, etc.) Toda la formación realizada es registrada en nuestra base de datos y su eficacia es evaluada por las personas responsables. Además, se cuenta con indicadores trimestrales relativos a la formación del personal.

Plena inclusión Aragón posee también formación inicial para nuevo personal remunerado o voluntario y de manera continua se difunden formaciones que pueden resultar del interés de las personas trabajadoras.

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.

A través de las entrevistas personales se detectan las necesidades y aspiraciones de las personas profesionales promoviendo un desarrollo profesional dentro de la organización. Además, en el Plan de formación interna se incluyen temas relativos al desarrollo de competencias personales tales como, gestión del tiempo, gestión del estrés, etc. Del mismo modo durante 2024 se han comenzado a planificar talleres presenciales y píldoras formativas relativos a temas como el trabajo en equipo, etc. para lo que se contará con apoyos de coach profesionales y expertos en la materia.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de

esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

27.1. Información adicional.

Plena inclusión Aragón dentro de su área de seguridad y salud cuenta además de con su propio delegado de Prevención de Riesgos Laborales con un servicio de Prevención externo a cargo de una empresa especializada. Anualmente la plantilla recibe formación en PRL, así como en el uso de desfibriladores.

Plena inclusión Aragón, 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 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. Además, se organizan reuniones presenciales donde se abordan temas clave relativos al bienestar de los trabajadores y se realizan procesos participativos y actividades para mejorar el bienestar de la plantilla.

En la actualidad, Plena inclusión Aragón está elaborando un proyecto de organización saludable y tiene como objetivo para el año 2025 incluirse en la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES).

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 incorpora a los proveedores en prueba a la par que les informa de sus criterios de evaluación para el mantenimiento de sus servicios. De este modo, anualmente 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 y cumplimiento de legislación en materia medioambiental.

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 05.07.2024 Ed 04. que recoge los requisitos de proveedor en función del tipo de servicio o producto prestado y subcontratistas así como, un Procedimiento de Adquisición de bienes y contratación de servicios de Ed.07 de fecha 02.11.2023

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.

Plena inclusión Aragón colabora activamente con otros proyectos sociales distintos al de las personas con discapacidad, lo cual define anualmente en su Plan de Responsabilidad Social. Durante los años 2023-2024 Plena inclusión Aragón ha colaborado con diferentes causas, como la recogida de alimentos mediante el voluntariado de su plantilla y sus beneficiarios en la Gran Recogida, recogida y donación de alimentos y materiales a la protectora de animales ADALA Zaragoza, participación de sus trabajadores en la carrera por la igualdad o en manifestación por los derechos LGTBI, contra la violencia de género, etc. Además, Plena inclusión Aragón está iniciando su colaboración con la iniciativa del Ayuntamiento de Zaragoza "El Bosque de los Zaragozanos"

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, sus familias, nuestras entidades miembro y la sociedad en general. 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. Nuestros proyectos son guiados por nuestra planificación estratégica y teniendo en cuenta nuestro plan de viabilidad.

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

Plena inclusión Aragón tiene en su web la sección "Portal de Transparencia" donde se publica anualmente la memoria de actividades, informe de auditoría, rendición de cuentas y el presupuesto anual:
<https://www.plenainclusionaragon.com/conocenos/portal-de-transparencia/>

Además, 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 realizan diferentes difusiones, tanto a nivel interno como a nivel externo. Contamos con un boletín digital difundido de forma periódica, listas de difusión, así como una sección de noticias y agenda en nuestra página web (actualizada a finales de 2023). La difusión de toda nuestra actividad se realiza también en las diferentes RRSS (LinkedIn, Facebook, Instagram y Twitter) en las que contamos con un total de más de 15.000 seguidores, así como mediante publicaciones en diferentes medios de comunicación. De forma semanal, contamos con dos espacios en Lectura Fácil en diferentes de 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 Barreras".

A nivel interno disponemos además, de un portal del empleado donde se difunde información relativa a las acciones previstas por la entidad, así como por Teams canal mediante el que se comparte información y se solicita la participación y la realización de sugerencias. Igualmente, se realizan reuniones participativas con objeto de que las acciones desarrolladas sean participativas (por ejemplo, en 2024 se realizó una reunión participativa para la propuesta de acciones a incluir en el Plan de Gestión Medioambiental).

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 uno de los pilares fundamentales de Plena inclusión Aragón.

La difusión de la actividad es realizada a través de diferentes medios como: boletín digital, redes sociales (Twitter, LinkedIn, Facebook e Instagram) dos secciones en prensa escrita

en Heraldo de Aragón y el Periódico de Aragón que se publican de forma semanal en Lectura Fácil, con objeto de hacer llegar la información a toda la población, incluidas las personas con discapacidad intelectual ("Sin Barreras" e "integración").

Semestralmente se realiza la revista "Sin Diferencias" que se publica en formato físico y digital en la que se incluyen los hitos más importantes del movimiento asociativo y de avances en materia de discapacidad en nuestra Comunidad Autónoma, así como entrevistas a agentes clave y resultados e impactos de diferentes los diferentes proyectos desarrollados.

Además, Plena inclusión Aragón realiza videos de resultados de sus proyectos así como de temas clave que difunde mediante RRSS y su canal de YouTube y participa en encuentros y jornadas de BBPP a nivel autonómico y estatal impulsando la presencia de entidades de Aragón en el panorama nacional.

La entidad cuenta también con diseños internos para la elaboración de materiales con el fin de unificar y mejorar nuestra difusión y marca de la entidad y elabora libros y publicaciones para la difusión de sus BBPP. Por ejemplo elaboró el libro "Empleo Personalizado. Una experiencia desde Aragón" o videos de difusión del Proyecto Mi Casa. Una Vida en Comunidad, Empleo Personalizado o Transformación Digital para la inclusión. Además realiza jornadas presenciales donde da a conocer nuevas metodologías de intervención con personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y colabora activamente con la Administración Pública y el tejido empresarial aragonés para el impulso de la innovación y la transformación social

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.

Plena inclusión Aragón aprobó con fecha 01/06/2024 su II Plan de Gestión Medioambiental: <https://www.plenainclusionaragon.com/wp-content/uploads/2024/08/II-PLAN-DE-GESTION-MEDIOAMBIENTAL.pdf> con objeto de continuar mejorando su contribución al medioambiente. La definición del Plan se llevó a cabo a través de un proceso participativo interno en el que se realizó una lluvia de ideas de acciones a incluir en el plan y, posteriormente se constituyó el grupo encargado de definir el plan y realizar su seguimiento.

El Plan se alinea con lo definido en la Agenda 2030 y pretende contribuir a la consecución de los ODS. Por ello, implica a todos los grupo de interés de la organización y plantea acciones con los diferentes grupos, así como la colaboración activa con organizaciones medioambientales.

El Plan Medioambiental se constituye como una pata más para lograr la sostenibilidad de la

organización basada en el Modelo de Triple Impacto (social, económica y medioambiental)

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 y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

35.1. Información adicional.

Plena inclusión Aragón manifiesta en su Plan de Gestión Medioambiental su compromiso con el cuidado del medioambiente y establece objetivo en el corto y medio plazo que analiza y mide mediante indicadores.

Además, participamos en todas aquellas acciones que se organizan desde la administración pública (local y autonómica) y que tienen por objeto la sostenibilidad y la contribución a los ODS.

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 de la Responsabilidad Social en Plena inclusión Aragón que cada año integra nuevos conceptos en la entidad mediante sensibilizaciones y colaboraciones con terceros (economía circular, empleo verde, etc.)

Además, el Plan de Gestión Medioambiental incluye estos temas y la entidad ya dispone desde hace años de mecanismos para favorecer la economía circular como, por ejemplo, la reutilización de ropa, el reciclaje de pilas usadas y de residuos, etc.

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

Las acciones llevadas a cabo por Plena inclusión Aragón en materia medioambiental son comunicadas a los diferentes grupos de interés a través de diferentes medios como RRSS, las secciones de los periódicos, página web de la entidad, jornadas y Revista Sin Diferencias en la que se reservan 2 páginas completas para incluir aquellas acciones en materia de RS (medioambiente).

Además, se proponen y difunden actividades ambientales conjuntas dirigidas a los diferentes grupos de interés de Plena inclusión Aragón como por ejemplo actividades de replantación de árboles (Bosque de los Zaragozanos).

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 Comunidad 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 La presencia del Movimiento Asociativo en todo el territorio nacional y su vinculación y contacto con otros países es uno de sus puntos fuertes debido a:

- Capacidad de representación e influencia. La unión de más de 900 entidades de atención a la discapacidad (38 en Aragón) hace que la capacidad de incidencia política de nuestra organización sea muy grande y, por tanto, favorezca enormemente la consecución de derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Su vinculación con otras CCAA y países permite a Plena inclusión Aragón la participación en proyectos de investigación innovadores que permiten acerca a nuestra CCAA nuevas metodologías de intervención.

Plena inclusión Aragón continúa apostando por el empoderamiento, visibilidad y representación de las Personas con Discapacidad Intelectual y/o del desarrollo siendo referente en nuestro país debido al apoyo e impulso a la Asociación Los Que No Se Rinden, primera asociación en España constituida íntegramente por personas con discapacidad intelectual y que, apoyados por Plena inclusión Aragón, cada año aumentan

su presencia en el territorio.

Plena inclusión Aragón es también referente en Accesibilidad Cognitiva recibiendo numerosos premios durante los últimos años y siendo estrecho colaborador del Gobierno de Aragón.

Por último, Plena inclusión Aragón, destaca también por su compromiso con la igualdad y la conciliación laboral. Destacar la concesión, desde el Ministerio de igualdad, del Distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2018, publicado en el BOE N.º 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.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Plena inclusión Aragón se encuentra en un proceso de transformación digital que debe seguir impulsando, con objeto de mejorar su gestión del dato. Además, Plena inclusión Aragón continúa también tratando de mejorar la coordinación con sus entidades miembro, tratando de establecer canales de información compartida, etc.

Por último, Plena inclusión Aragón debe continuar impulsando la mejora de sus canales comunicativos, redes sociales, etc. con objeto de ganar incidencia en el mundo digital y poder continuar representando los derechos e intereses de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

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 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.