

4º PLAN ESTRATÉGICO PLENA INCLUSIÓN MURCIA

2025-2030

“CONTIGO COMPLETAMOS COMUNIDAD”



Índice

Introducción.....	2
Características del Plan Estratégico.....	4
Diagnóstico.....	6
Contenido.....	9
Seguimiento del Plan Estratégico.....	65

Introducción

¿Qué es este documento?

Es el **plan estratégico** de Plena Inclusión Región de Murcia.

El plan estratégico de Plena Inclusión Región de Murcia

está formado por 11 retos y 15 planes,

cada uno de estos planes contiene

diferentes acciones e indicadores de cumplimiento.

El lema del plan es: Contigo completamos comunidad,

ya que todas las personas somos necesarias

para construir una sociedad justa y solidaria.

La duración del plan estratégico es de 2025 a 2030.

De este plan estratégico se derivará cada año

un **plan de acción**,

que contendrá las acciones e indicadores

que aparecen en este plan estratégico.

Un **plan estratégico**
es un documento
que recoge las metas que
queremos lograr.

¿Cómo hemos hecho el plan estratégico?

Se han tenido en cuenta

el 6º Plan Estratégico del Movimiento asociativo Plena inclusión,

que va de 2024 a 2030 y

los resultados del anterior Plan Estratégico de

Plena Inclusión Región de Murcia.

También los 300 cuestionarios respondidos

por las personas con discapacidad, familiares y

profesionales de las entidades de Plena inclusión Región de Murcia,

las 27 entrevistas a personas del entorno, y

las aportaciones del equipo motor, la Junta Directiva y

los profesionales de la federación.

Y por supuesto, las propuestas de las
personas con discapacidad intelectual y del desarrollo,
familiares y profesionales
que nos reunimos en la ciudad de Murcia
el 13 y 14 de diciembre de 2024.

Características del Plan Estratégico

Un plan para guiar el proyecto

Este plan sirve para orientar el proyecto de la federación Plena inclusión Región de Murcia y sus entidades.

Un plan que sigue estrategias actuales

Este plan está en línea con estrategias que ya existen en diferentes áreas.

Por eso, está relacionado con políticas que ya están en marcha, como:

- La agenda digital.
- La economía circular y verde.
- La economía de los cuidados.
- El desarrollo sostenible.

Un plan flexible

Este plan se adapta a los cambios y a la situación actual, en la que hay muchas crisis y todo cambia muy rápido.

Cada año, se elegirán las acciones y los indicadores más importantes, según las oportunidades o dificultades que aparezcan, para elaborar el plan de acción.

Un plan con ideas claras

Hay aspectos que siempre serán importantes para este plan.

Los llamamos retos palanca y son los siguientes:

- Co- liderazgo: proceso por el que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo asumen protagonismo en los órganos directivos.
- Todos somos Todas: tenemos que conocer la realidad y garantizar la satisfacción de las necesidades de las personas con grandes necesidades de apoyo y sus familias para que puedan desarrollar su proyecto de vida.
- Enfoque comunitario: mejorar la vida en la comunidad.
- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Sostenibilidad e innovación: Cuidar, mejorar, crear y avanzar.
- Accesibilidad cognitiva: hacer la información más fácil de entender.

Diagnóstico

Antes de hacer el nuevo Plan Estratégico,

hemos analizado cómo estamos ahora.

Para ello, hemos visto:

- Qué hacemos bien.
- Qué podemos mejorar.

Este análisis nos ayudará a decidir

qué hacer en los próximos 6 años.

¿Cómo hemos hecho el análisis?

Hemos realizado varias actividades:

Cuestionario online

- Lo han rellenado:
 - Personas con discapacidad.
 - Familias.
 - Profesionales.
 - Voluntariado.
 - Otras personas colaboradoras.

Entrevistas presenciales

- Hemos hablado con personas importantes, como:
 - Políticos.
 - Empresarios.
 - Responsables de universidades.
 - Responsables de cultura, deporte y ocio.

Sesión de trabajo con el equipo motor del plan estratégico

- Este equipo está formado por:
 - Personas con discapacidad.
 - Familiares.
 - Profesionales.
 - Miembros de juntas directivas.

Reunión con la junta directiva,
para decidir las prioridades del nuevo plan.

Reunión con el equipo técnico,
para analizar qué hacemos bien
y qué podemos mejorar.

Jornadas de trabajo los días 13 y 14 de diciembre

- Han participado:
 - Personas con discapacidad.
 - Familias.
 - Profesionales.

Han decidido qué acciones hacer
y cómo medir los resultados.

Conclusiones:

Mucha participación

Han respondido 300 cuestionarios
y hemos hecho 27 entrevistas.

Además, muchas personas han participado

en las jornadas de trabajo.

Fortalezas y mejoras

Hacemos muchas cosas bien,
pero queremos seguir avanzando.

Objetivo claro

En los próximos años queremos:

Mejorar la vida de las personas
con discapacidad intelectual o del desarrollo
y sus familias.

Defender sus derechos.

Fomentar su vida plena en comunidad.

Contenido

Reto 1: El Poder de las Personas.

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
queremos decidir sobre nuestra vida,
nuestras organizaciones y nuestra comunidad.

Cada persona debe ser protagonista de su vida.
Eso significa que se respeten sus decisiones
y sus derechos a participar en la sociedad y en la política.

Hemos conseguido muchos avances.
Cada vez hay más personas con discapacidad
en los órganos de gobierno y en otros espacios de decisión.
Pero todavía falta mucho por hacer.

Es importante que más personas con discapacidad
formen parte de las juntas directivas
y los patronatos de las entidades
y de la federación de Plena Inclusión Región de Murcia.

Existe una Plataforma Española de Representantes
de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Queremos que las organizaciones pasen de ser
solo de familias a ser organizaciones
de las personas con discapacidad y sus familias.

El reto 1 es muy extenso, por tanto
vamos a trabajar de forma especial el plan 2,
que trata sobre el derecho de las personas con discapacidad
a decidir sobre su vida y sus asuntos legales.

Para ello, es necesario:

Aprender sobre los cambios en la ley 8/2021
y cómo afectan a las personas con discapacidad.

Conseguir que las entidades de Plena Inclusión
Región de Murcia apoyen mejor
a las personas en la toma de decisiones.

Tener sistemas de apoyo de calidad
para ayudar en estas decisiones.

Hacer acuerdos con entidades del ámbito jurídico,
como colegios de abogados y universidades,
para que el acceso a la justicia sea más fácil.

Reto 1: El poder de las personas.

Plan 2.- Capacidad jurídica.

Objetivo: Garantizar los derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en relación con la capacidad jurídica, en colaboración con LIBER.

Indicadores del objetivo: Porcentaje de pcdid que cuentan con un Plan Personal, elaborado con su participación y que tenga en cuenta sus necesidades y deseos.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Aumentar la participación de pcdid en las juntas directivas y patronatos de las organizaciones y de la federación. Es importante que su voz sea escuchada y que participen tomando decisiones que ayuden a mejorar las organizaciones.	F/ E	Número de pcdid que se incorporan a órganos de gobierno, tanto en las organizaciones como en la federación.
Contar con profesionales de apoyo y con documentos adaptados en lectura fácil para que las pcdid puedan entender bien la información, dar su opinión, participar en las reuniones y tomar decisiones.	F/ E	Porcentaje de reuniones accesibles para pcdid (Número de reuniones con profesionales de apoyo y material adaptado/ total de reuniones realizadas x100).

Dar los apoyos necesarios para que las pcdid puedan tomar decisiones importantes para sus vidas.	F/ E	Porcentaje de pcdid que reciben apoyos personalizados y específicos para poder decidir sobre su vida.
Trabajar con la familia para que entiendan o escuchen más a sus hijos.	E	Número de acciones formativas dirigidas a las familias sobre la autodeterminación y derechos de las pcdid.
Cada persona contará con un Plan Personalizado elaborado con su participación y con la de personas importantes para ella. Este plan debe incluir qué quiere, qué necesita y qué sueña para su vida. Se hará desde el enfoque centrado en la persona.	E	Porcentaje de pcdid que cuentan con un Plan Personal, elaborado con su participación y que tenga en cuenta sus necesidades y deseos. Conseguir el 100% en un número de años.
Contar con profesionales de apoyo cuando haya elecciones, para que las pcdid puedan poder votar libremente. Tener documentos, claros y accesibles: como los programas electorales u otros, cuando haya procesos electorales.	F/ E	Número de pcdid que reciben apoyo de profesionales para ejercer libre y plenamente su derecho al voto. Número de documentos adaptados en relación con procesos electorales.
Contar con un mediador en situaciones importantes, cuando la pcdid y su familia tienen criterios diferentes, para que les ayude a llegar a un acuerdo y se respeten los deseos y necesidades de las pcdid.	E	Porcentaje de casos de conflicto de intereses de pcdid y sus familias en los que ha intervenido un mediador.

Realizar formación para personas con discapacidad, familias y profesionales sobre la ley 8/2021.	F / E	Total de acciones formativas sobre la ley 8/2021 realizadas anualmente y número de asistentes en cuanto a: pcdid, familiares y profesionales.
Facilitar asesoramiento personalizado sobre la ley 8/2021 a todas las pcdid y a sus familias, al llegar a la mayoría de edad.	F / E	Porcentaje de pcdid y sus familias que reciben asesoramiento legal sobre la ley 8/2021 al llegar a la mayoría de edad.
Promover la modificación de la capacidad jurídica de las pcdid, con relación a la ley 8/2021.	F / E	Porcentaje de personas que han conseguido la modificación de su capacidad jurídica a partir de la ley 8/2021.
Promover el asesoramiento personalizado sobre cuestiones legales en momentos y circunstancias importantes de la vida de las pcdid y sus familias como: herencias, testamentos, procesos civiles, penales, etc.	F / E	Número de asesoramientos personalizados realizados sobre cuestiones legales en momentos y circunstancias importantes de la vida de las pcdid y sus familias.
Establecer convenios de colaboración con distintas estancias de la administración de justicia: colegios profesionales de abogados, notarios, etc.	F	Número de convenios de colaboración con diferentes estancias de la administración de justicia.
Trabajar con la administración de justicia para que se vaya adaptando los procesos y el lenguaje jurídico con el fin de hacerlo más accesible y comprensible para todos.	F	Número de acciones encaminadas a conseguir adaptar el lenguaje jurídico a las pcdid.

Contar con documentos del ámbito jurídico en lectura fácil que mejoren la comprensión y el acceso a la justicia (sentencias, formularios, etc.).	F/ E	Porcentaje de documentos jurídicos claves (sentencias, procedimientos, formularios, etc.) adaptados a lectura fácil.
Llevar a cabo campañas de sensibilización y acciones formativas sobre la discapacidad intelectual y del desarrollo, donde participen pcdid, dirigidas a profesionales del ámbito de la justicia: estudiantes de derecho, abogados, notarios, jueces, fiscales, etc., con el objetivo de aumentar su conocimiento y comprensión sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad.	F/ E	Número de pcdid que participan en campañas de sensibilización y acciones formativas sobre la discapacidad intelectual y del desarrollo, dirigidas a profesionales del ámbito de la justicia. Número de profesionales del ámbito de la justicia que participan en estas campañas de sensibilización y acciones formativas.
Desarrollar y promover la figura del facilitador procesal, aumentando el número de profesionales formados en esta especialidad, y difundir su rol y funciones en el ámbito judicial, para garantizar una mayor accesibilidad y apoyo a las pcdid en los procesos legales.	F	Número de profesionales formados como facilitadores procesales Número de comunicaciones y sensibilizaciones sobre el rol del facilitador procesal en el ámbito judicial.

Reto 2: Cada Familia Importa.

Existen muchos tipos de familias.

Algunas tienen un padre y una madre,

otras solo un padre o solo una madre.

También hay familias con dos madres o dos padres.

En algunas, los padres tienen discapacidad,

y en otras, los hijos.

Las familias de personas con discapacidad

necesitan más apoyo.

Tienen más gastos y más dificultades

para compaginar el trabajo con la vida familiar.

Es importante que haya más plazas

de atención temprana y de vivienda.

Las familias son clave para defender derechos,

pero cada vez participan menos en las asociaciones.

Las organizaciones deben centrarse en ellas,

especialmente en la infancia y la educación.

Además, las familias deben ser valoradas

y participar en la planificación de apoyos

y en las organizaciones.

Las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo

deben ser valoradas y participar en la sociedad

en igualdad de condiciones que el resto.

Dentro de este reto vamos a priorizar el plan 5,
que hace énfasis en dos elementos:

Las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
afrontan más gastos y dificultades que otras familias.

Por eso, es fundamental que la administración pública
reconozca su situación y les ofrezca apoyos adecuados.

Esto incluye mejorar las prestaciones económicas,
facilitar servicios de respiro familiar
y garantizar más plazas en atención temprana y vivienda.

Además, es importante que las familias tengan más facilidades
para conciliar su vida laboral y personal.

Las administraciones deben trabajar junto a las organizaciones
para crear políticas que aseguren su bienestar.

El objetivo es que todas las familias
tengan las mismas oportunidades y calidad de vida.

También vamos a trabajar el plan 10,
para ver cuál debe ser el papel de las familias
en nuestras organizaciones.

Reto 2: Cada Familia Importa.

Plan 5.- Marco de reconocimiento de derechos y protección para las familias. Enfoque centrado en la familia.

Objetivo: Lograr el reconocimiento y apoyo de la administración pública (prestaciones y recursos) para que las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de la Región de Murcia tengan una calidad de vida equiparable a las demás familias.

Indicador del objetivo: El 90% de las familias tienen oportunidad de realizar conciliación, por lo menos en 1 ocasión al año.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Solicitar a la Consejería de Sanidad la atención adecuada, en Salud Mental, para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	F	Se cuenta con diferentes servicios de referencia de Salud Mental, al menos dos para toda la región, con profesionales formados en psiquiatría y DID, que presten apoyo a las personas que lo demanden.
Elaborar y poner en marcha un protocolo para la coordinación sociosanitaria en la atención a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que implique a las Consejerías relacionas.	F	Firma de un convenio. Puesta en marcha del convenio.
Realizar un estudio para conocer las necesidades de las familias y una guía sobre los recursos existentes.	F / E	Se cuenta con el estudio y con una guía orientativa.

Hacer una campaña de comunicación que ponga de manifiesto la brecha económica y social entre las familias con algún miembro con discapacidad intelectual y del desarrollo de la Región de Murcia y las que no viven esta situación.	F / E	Alcance/impacto de la campaña.
Contar con servicios de conciliación familiar en todas las entidades de Plena inclusión Región de Murcia, y que estos ofrezcan un servicio adecuado, en base a las necesidades/apoyos de las familias.	E	El 90% de las familias con necesidades de conciliación familiar tienen la oportunidad de realizarlo, por lo menos en 1 ocasión al año.
Adaptar los servicios de conciliación a las necesidades concretas de las familias, específicamente el tipo de actividades, duración de estas y la frecuencia.	E / F	Cantidad y tipo de actividades de conciliación por entidad.
Crear un Servicio de Apoyo a Familias en todas las entidades de Plena inclusión Región de Murcia y evaluarlo anualmente.	E	Número de SAF. Valoración media del SAF por parte de las familias.
Ofrece grupos de apoyo emocional y ayuda mutua para las familias, con el objetivo de mejorar el nivel de calidad de vida familiar.	E	Número de grupos. Impacto de los grupos en las familias (medir el nivel de calidad de vida familiar antes y después de la participación de las familias en el grupo).

Desplegar un canal federativo de ayuda psicológica a familias.	F	Llevar a cabo un pilotaje.
Difundir los recursos existentes para pcdid en la región de Murcia, tanto los específicos como los generales (mapeo).	F / E	Número de recursos mapeados.
Contar con un servicio jurídico gratuito para las familias y difundir el que ya existe.	F / E	Número de entidades que cuentan con este servicio. Número de acciones de difusión del servicio existente.
Implementar un servicio de apoyo entre familiares (padre a padre, familias tutoras de otras “nuevas”...).	E	Número de entidades que cuentan con este servicio. Número de familiares participantes.

Reto 2: Cada Familia Importa.

Plan 10.- El papel de las familias en nuestras organizaciones.

Objetivo: Afrontar las dificultades de la renovación asociativa, el liderazgo de las familias en las entidades y visualizar un proyecto de futuro que asegure la identidad familiar de las organizaciones de Plena inclusión Región de Murcia.

Indicador del objetivo: número de miembros de los órganos de gobierno que participan en las formaciones específicas de buen gobierno y horas de formación

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Aumentar el número de familiares en órganos de representación y decisión	F / E	Número familiares en órganos de gobierno
Elaborar un mapa de comunicación interna con las familias, para que todos conozcan cuales son los canales de comunicación y el tipo de información que se transmite en ellos	F / E	Número de entidades que cuenta con un mapa de comunicación interna y lo han difundido entre las familias
Planificar la participación de las familias en tareas concretas, tangibles y pequeñas, y solicitar colaboración a las familias	E	Número de entidades que hacen una convocatoria de participación a las familias con tareas tangibles, concretas y pequeñas
Presentar a las familias la historia del movimiento asociativo Plena inclusión y que puedan conocer las realizades de las entidades de otras federaciones	F	Encuentro de familias

Aumentar la frecuencia de los encuentros familiares para promover la participación; con un orden del día previo y concreto, conciso y atractivo (en la forma, lugar de celebración y contenido)	E	Número de encuentros familiares en las entidades que cumplen estas condiciones
Crear comisiones para que las familias puedan participar en la creación, desarrollo e innovación de los servicios	E	Número de comisiones puestas en marcha
Realizar actividades frecuentes con otros familiares que no sean padres, es decir, con abuelas y abuelos, hermanas, hermanos, cuñadas y cuñados	E	Número de actividades realizadas con otros grupos familiares
Explorar y testear otras formas de participación que no sean presenciales (medios digitales)	E / F	Pilotajes realizados
Ofrecer formación específica y continua para los familiares que están en los órganos de gobiernos	F	Número de miembros de los órganos de gobierno que participan en las formaciones Número de formaciones ofrecidas
Implicar a las familias en la planificación anual general de actividades y en la planificación de los apoyos de sus familiares	E	Número de entidades en las que las familias participan en la planificación anual general Porcentaje de planes individuales en los que participan los familiares

Reto 3: Nuestra dignidad necesita Comunidad.

La dignidad es un valor de todas las personas.

De ella surgen los derechos y valores fundamentales.

Todas las personas deben ser respetadas

y participar en la comunidad.

Los valores son importantes tanto para cada persona

como para la sociedad.

Plena Inclusión reconoce la dignidad

y el valor de todas las personas.

Según la Convención de la ONU,

todas las personas tienen los mismos derechos.

Cada persona debe ser valorada

por el simple hecho de ser persona.

El plan 12 tienen el objetivo de que las organizaciones

sean lugares seguros,

donde se respeten los derechos de todas las personas

y no haya abusos.

Para ello, es importante ofrecer formación

y herramientas a profesionales y familias.

Así, podrán detectar y prevenir situaciones de riesgo

y asegurar que todas las personas

se sientan protegidas y respetadas.

Las organizaciones deben aplicar modelos de actuación

que fomenten la igualdad, la seguridad y la participación.

Crear espacios libres de violencia y discriminación

es clave para que todas las personas

puedan vivir con dignidad.

Reto 3: Nuestra dignidad necesita Comunidad.

Plan 12. Buen trato.

Objetivo: Dotar a las organizaciones de herramientas, formación y modelos de actuación que promuevan espacios seguros, libres de abusos y promotores de derechos.

Indicador del objetivo: 1) se cuenta con un protocolo buen trato.
2) número de entidades que lo tienen implantado.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Ofrecer una formación teórico-práctica a los profesionales sobre el buen trato, en la que participen como ponentes personas con discapacidad.	F / E	Porcentaje de profesionales de las entidades que forman parte de la federación que participan en la formación. Número de formaciones.
Crear de grupos de reflexión ética en las entidades, en las que se integren personas con discapacidad, familiares y profesionales.	E	Número de grupo de reflexión ética. Número de demandas o solicitudes de consulta a los grupos de reflexión ética.
Aumentar la participación de las personas con discapacidad en el entorno.	E	Porcentaje de actividades realizadas en la comunidad en relación con el total de actividades.

Desarrollar una campaña de comunicación sobre el buen trato hacia las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	F	Alcance de la campaña en los medios.
Mejorar la capacidad de escucha de los profesionales y dedicar tiempo de la jornada laboral a la escucha de las personas a las que se presta apoyo.	E	Número de talleres de habilidades sociales para los cuidadores y otros profesionales. Valoración de la encuesta a los usuarios sobre si se sienten escuchados por los profesionales.
Elaborar un protocolo de buen trato hacia las pcdid, en el que se escuche, se tenga en cuenta a los protagonistas y se establezca qué hacer en caso de sospecha de trato indigno o mal trato.	E / F	Número de entidades que cuentan con el protocolo.
Crear una figura de referencia en las entidades a la que acudir en caso de sospecha o de mal trato.	E / F	Directorio de personas de referencia que velan por el buen trato. Número de casos atendidos, por esta figura de referencia, en cada entidad.
Taller de formación sobre el buen y mal trato para pcdid, profesionales y familias.	E / F	Número de talleres realizados a pcdid, profesionales y familias. Número de participantes.
Apoyar en la gestión de conflictos entre las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	E / F	Número de talleres/formaciones.

Elaborar un protocolo, con las pcdid, que garantice el respeto a la intimidad (poder elegir quien te acompañe en las cosas íntimas, espacios propios privados, etc.).	E	Número de entidades que cuentan con el protocolo.
Valorar por parte de las pcdid a los profesionales que les prestan apoyo y tomar decisiones al respecto	F / E	Número de entidad que cuentan con esta valoración de las pcdid

Reto 4: Con buenos apoyos.

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias necesitan apoyos que se adapten a ellas.

Es importante que haya una red de apoyos de buena calidad y cerca de sus casas.

Muchas familias dicen que los apoyos que reciben son pocos.

Las organizaciones tienen que aprender a dar estos apoyos en la comunidad. Este es un reto para ellas.

Para conseguirlo, la Administración pública debe reconocer esta nueva manera de dar apoyos y ofrecer los recursos necesarios.

El reto 4 es muy extenso, por tanto vamos a trabajar de forma especial los planes 14 y 18.

El plan 14 busca que más personas con discapacidad intelectual y del desarrollo tengan un trabajo digno.

Para ello, hay que:
Aumentar las oportunidades de empleo en lugares seguros y accesibles.

Conseguir que las empresas cumplan
con la cuota de empleo para personas con discapacidad.

Tener más profesionales de apoyo
para ayudar a las personas en su trabajo.

Mejorar la formación y el uso de la tecnología
para que las personas con discapacidad
puedan aprender nuevas habilidades.

Hacer acuerdos con empresas, universidades
y otros organismos para ofrecer prácticas
y más oportunidades de empleo.

El plan 18 trata sobre la vivienda en la comunidad y procesos de
desinstitucionalización.

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
de Plena Inclusión Región de Murcia
queremos vivir en comunidad.

Para lograrlo, es importante:
Tener acceso a planes de vivienda pública.

Crear más viviendas accesibles
con tecnología para la vida independiente.

Ofrecer servicios de apoyo
para vivir de forma autónoma.

Cambiar el modelo de residencias

por uno que permita vivir en comunidad.

Trabajar con la Administración pública
para conseguir más recursos
y garantizar el derecho a vivir en la comunidad.

Reto 4: Con buenos apoyos.

Plan 14.- Empleo digno para todos y todas.

Objetivo: Promover oportunidades de empleo digno para todas las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en entornos abiertos, seguros, accesibles y promotores de los derechos laborales.

Indicadores del objetivo: Porcentaje de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, en edad laboral y que quieren trabajar, que acceden a un empleo digno en condiciones laborales seguras y adecuadas.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Trabajar con la Administración pública para garantizar financiación estable (dinero fijo) para todos los programas que ayudan a las pcdid a encontrar trabajo, como: empleo con apoyo, empleo personalizado y prácticas laborales.	F	Cuantía de financiación pública dedicada a: empleo personalizado, empleo con apoyo, prácticas laborales u otras iniciativas de inserción laboral de pcdid.
Realizar campañas para incidir en el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad LGD, concretamente en la contratación de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.	F	Porcentaje de empresas públicas y privadas que cumplen con la cuota legal de contratación de personas con discapacidad.
Exigir a la Administración pública que cumpla con la cuota de puestos de trabajo en el empleo público para pcdid que marca la ley.	F	Porcentaje de plazas reservadas para pcdid en convocatorias de empleo público

Llevar a cabo campañas de comunicación, información y sensibilización para reivindicar el derecho al empleo de las pcdid.	F/ E	Número de acciones de información y sensibilización sobre el derecho al empleo de las pcdid llevadas a cabo por las entidades y la federación Plena Inclusión Región de Murcia
Crear alianzas con empresas, universidades y otros organismos públicos y privados para aumentar las oportunidades de prácticas laborales en entornos reales para pcdid.	F/ E	Número de acuerdos firmados con entidades colaboradoras (empresas, universidades y otros organismos) que ofrecen oportunidades de prácticas laborales para pcdid.
Crear alianzas con empresas, universidades y otros agentes sociales para generar oportunidades de empleo para las pcdid.	F/ E	Número de alianzas creadas que generan oportunidades de empleo para las pcdid.
Buscar oportunidades de empleo personalizado, adaptado a las pcdid en las empresas.	F/ E	Número de puestos de trabajo creados y adaptados especialmente para pcdid en empresas, teniendo en cuenta sus habilidades, lo que saben hacer, lo que les gusta y el apoyo que necesitan.

Estudiar otras opciones de contratación pública para pcdid más allá de las oposiciones.	F	Estudio jurídico sobre otras opciones de contratación
Crear y llevar a cabo programas de formación para desarrollar las competencias y habilidades sociolaborales de las pcdid. Estos programas deben ser fáciles de entender, adaptados a cada persona y accesibles para todos, con independencia de sus necesidades de apoyo.	F/ E	Número de programas de formación accesibles y adaptados para desarrollar las competencias laborales de la pcdid. Porcentaje de pcdid que completan con éxito estos programas de formación orientados al empleo.
Buscar y crear nuevos tipos de trabajos que se adapten a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad intelectual.	F/ E	Porcentaje de nuevos perfiles profesionales definidos que han sido ocupados con éxito por pcdid en un año.
Aumentar el número de profesionales de apoyo para poder ofrecer una atención personalizada en los procesos de adaptación e incorporación de las pcdid al empleo.	F/ E	Ratio de pcdid por profesional de apoyo en procesos de inserción laboral (Número de pcdid atendidas por cada profesional).
Mejorar la tecnología y la formación en competencias digitales en nuestras organizaciones para que las personas con discapacidad intelectual aprendan y usen mejor las herramientas digitales.	E	Porcentaje de pcdid que participan en programas de formación digital y que consiguen avanzar en su nivel de competencias digitales.

Reto 4: Con buenos apoyos.

Plan 18.- Vivienda en comunidad y procesos de desinstitucionalización.

Objetivo: Incorporarnos con mayor intensidad a las políticas de vivienda y enfoques de servicios comunitario.

Indicadores del objetivo:

- Porcentaje de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que, tras solicitarlo, acceden a una vivienda adaptada a sus necesidades, dentro de las políticas de vivienda pública y social.
- Nº de programas que se realizan para promover la de vida independiente y vida en comunidad cada año

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Crear y llevar a cabo programas de vida independiente que proporcionen a las pcdid la ayuda y los recursos que necesitan para decidir: dónde, cómo y con quién quieren vivir, apoyando su autonomía, independencia y libertad de elección.	F/ E	Porcentaje de pcdid que, tras participar en programas de vida independiente, establecen objetivos personales relacionados con su autonomía y calidad de vida, y logran alcanzarlos.
Trabajar con la Administración pública para conseguir que se cumpla el derecho al arraigo de las pcdid y que se tenga en cuenta a las personas de más de 65 años.	F	Porcentaje de pcdid que consiguen plaza de vivienda (residencia, vivienda tutelada, etc.) teniendo en cuenta su derecho al arraigo en

		relación con el número total de pcdid que lo solicitan
Aumentar el número de profesionales de apoyo para llevar a cabo programas de vida independiente para las pcdid.	F/ E	Porcentaje de incremento anual del número de profesionales en programas de vida independiente para pcdid.
Realizar acciones formativas dirigidas a pcdid, familias y profesionales sobre desinstitucionalización y modelos de vida en comunidad.	F/ E	Porcentaje de participantes (pcdid, familiares y profesionales) que consiguen aumentar y mejorar el conocimiento y comprensión de la desinstitucionalización y los modelos de vida en comunidad tras la formación.
Pedir a la Administración pública que se financien más plazas en viviendas en la comunidad para personas con discapacidad intelectual.	F	Número de plazas financiadas por la Administración pública en viviendas en la comunidad. Porcentaje de aumento de fondos públicos destinados a recursos de vivienda en la comunidad para pcdid.
Conseguir que la Administración pública se haga a cargo de crear las infraestructuras de vivienda en comunidad y dotarlas de los recursos económicos necesarios para su financiación.	F	Porcentaje de incremento anual en la asignación presupuestaria pública destinada a la creación y mantenimiento de

		infraestructuras y la gestión de vivienda en comunidad para pcdid.
Promover que las organizaciones de Plena Inclusión Región de Murcia avancen en procesos de transformación del modelo institucional al modelo de vida independiente y vida en comunidad	F/ E	Número de entidades de Plena Inclusión Región de Murcia que participan en pilotajes de transformación del modelo

Reto 5: Somos Activos Comunitarios. Abiertos a cuidar y cooperar.

Es importante trabajar en la comunidad,
con las personas con discapacidad y sus familias,
pero también con otras personas y colectivos
que necesitan apoyo.

Debemos crear nuevos roles profesionales
para construir la comunidad
y acompañar a las personas con discapacidad
en su entorno y en su día a día.
También podemos ayudar a otros colectivos vulnerables
y unirnos a diferentes causas sociales.

Colaborar con otras personas y organizaciones
nos da la oportunidad de aprender, compartir
y mejorar la sociedad.
Sabemos cuidar,
así que podemos usar nuestra experiencia
para apoyar a quienes lo necesiten.

Para cuidar y colaborar en la comunidad,
es fundamental que esta sea accesible para todas las personas.
Plena Inclusión Región de Murcia
quiere ser un actor clave en la construcción de comunidades
más inclusivas, justas y solidarias.

Para ello, es importante trabajar junto a otras organizaciones,
administraciones y ciudadanía,
siguiendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
Crear espacios accesibles y fomentar la participación de todas las personas
hará que nuestra sociedad sea más fuerte y unida.

Reto 5: Somos Activos Comunitarios. Abiertos a cuidar y cooperar.

Plan 22.- Contribuimos a comunidades más accesibles, inclusivas, resilientes. Construye Comunidad.

Objetivo: Plena inclusión Región de Murcia asume como responsabilidad social ser actor principal en la construcción de comunidades definidas en el marco de los ODS.

Indicador del objetivo: número de entidades que tienen tres convenios de colaboración con otra entidad que no es de Plena inclusión y realizan, al menos, dos actividades conjuntas al año.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Realizar un estudio (sencillo) de las entidades que hay en el entorno, con la pretensión de realizar alianzas.	E / F	Las entidades cuentan con un estudio de las entidades del entorno y sus características.
Construir alianzas con entidades del entorno que trabajen con otros colectivos afines: personas mayores, colegios, entidades deportivas, etc.	E	El 40% de las entidades cuenta con, al menos, 1 convenio de colaboración con una entidad con la que se realizan actividades conjuntas
Ofrecer oportunidades de capacitación a los trabajadores en nuevos roles profesionales, concretamente facilitador y conector.	E	Número de profesionales formados. Número de cursos realizados.
Participar en otras plataformas desde la contribución (mesas de infancia, comunidades de vecinos,...).	E / F	Número de plataformas en las que participa cada asociación y reuniones/actividades a las que se asiste al año.

Analizar la accesibilidad de los espacios públicos y privados y solicitar su modificación (si fuera necesario).	E / F	Número de demandas/denuncias presentadas.
Elaborar un estudio doméstico (no una investigación) sobre las necesidades de nuestros vecinos. Puede ser a través de preguntas a varias personas.	E / F	Número de entidades que hacen un estudio de necesidades de nuestro entorno.
Trabajar en la satisfacción de, al menos, una de las necesidades que se plantean en el estudio.	E / F	Número de iniciativas que se realizan para la satisfacción de las necesidades detectadas.
Ofrecer y facilitar actividades de voluntariado, a las pcdid de las entidades, en organizaciones sociales que no sean de discapacidad.	E	Número de personas que hacen voluntariado. Horas de voluntariado realizado.
Realizar un encuentro, entre las entidades de la federación, de buenas prácticas en la comunidad.	F	Número de buenas prácticas presentadas. Realización del encuentro.

Reto 6: Plena inclusión por la igualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres y niñas con discapacidad tienen menos oportunidades de participar, decidir y acceder a programas y recursos. Además, sufren más abusos y violencia y muchas veces no son visibles.

Las madres y hermanas suelen asumir más carga de cuidados, lo que hace necesario un cambio en la sociedad y en las organizaciones. Es importante modificar estructuras y promover la igualdad en todos los ámbitos.

Las mujeres siempre han formado parte de Plena Inclusión como cuidadoras, trabajadoras, voluntarias y líderes. Sin embargo, pocas llegan a los espacios de poder. Por eso, Plena Inclusión se compromete a luchar por la igualdad real.

Para lograr la igualdad, es fundamental proteger a las mujeres y niñas con discapacidad intelectual y del desarrollo de la violencia y la explotación. Este colectivo está en alto riesgo y necesita más apoyos y protección.

Plena Inclusión Región de Murcia

se compromete a trabajar para prevenir estas situaciones,
denunciar las violencias

y garantizar espacios seguros para todas.

Es clave que las organizaciones y administraciones
actúen juntas para eliminar la violencia de género
y defender los derechos de las mujeres y niñas.

Reto 6: Plena inclusión por la igualdad entre hombres y mujeres.

Plan 25. Lucha contra la violencia de género y la explotación sexual.

Objetivo: Contribuir a eliminar la violencia de género y la explotación sexual de las mujeres y niñas con discapacidad intelectual como colectivo de alto riesgo.

Indicador del objetivo: 1) se cuenta con un protocolo que detecte y oriente las acciones a tomar en caso de sospecha o violencia de género.
2) número de entidades que lo tienen implantado.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Realizar talleres para los familiares sobre: 1) Sexualidad. 2) Modelos de relación que promueven la igualdad frente al machismo. 3) Concienciación sobre la violencia de género.	E	Número de talleres de cada tipo realizados por entidad. Número de familiares que han asistido.
Crear espacios de confidencialidad en las entidades para hablar sobre la violencia de género en un ambiente de seguridad.	E / F	Número de espacios creados. Número de personas que han demandado una conversación.

Elaborar un protocolo de violencia de género y realizar formaciones para implantarlo en las entidades (teniendo en cuenta las peculiaridades y características del colectivo).	F / E	Protocolo creado. Formaciones realizadas. Número de entidades que implementan el protocolo.
Sensibilizar y formar a las mujeres y hombres con did sobre la violencia de género para que identifiquen y pidan ayuda ante conductas de maltrato dentro y fuera de las entidades.	E	Número de talleres realizados por entidad. Número de mujeres y hombres que han asistido.
Incorporar a las mujeres con did en los planes de acción y en las actuaciones de los CAVI (protocolos y profesionales que puedan dar respuesta a este colectivo) y de otros recursos comunitarios de apoyo a la violencia de género (puntos violeta...).	F	Se tienen en cuenta a las mujeres con did en los CAVI.
Formar a las pcdid para identificar las extorsiones, abusos y estafas en las RRSS.	F / E	Número de formaciones realizadas. Número de pcdid que han asistido a las formaciones.
Trabajar de forma continuada las emociones y la salud mental para prevenir el abuso, fomentando la autoestima y la autodeterminación.	E / F	Número de formaciones/talleres al año por entidad sobre emociones y salud mental. Número de pcdid que han participado durante el año.

Capacitar a los profesionales para que puedan identificar los signos que alertan de posibles abusos.	E / F	Número de profesionales capacitados.
Llevar a cabo una campaña de sensibilización a la población en general sobre la situación de violencia de género que sufren las mujeres con did.	F	Número publicaciones en redes sociales. Número de noticias. Alcance.
Establecer alianzas con entidades feministas para luchar contra la violencia de género en las entidades, familias y sociedad en general.	E / F	Número de convenios firmados. Número de actividades realizadas, de forma conjunta, con entidades feministas.
Participar, por parte de las mujeres con did, en grupos de mujeres de defensa de derechos.	E	Número de mujeres que participan y número de reuniones a las que asisten.
Contar con un plan de igualdad.	E / F	Todas las entidades tienen un plan de igualdad.
Fomentar la participación de las mujeres, con y sin discapacidad, en los órganos de gobierno.	E / F	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de cada entidad.

Reto 7: Nuevas conceptualizaciones de la discapacidad.

Plena Inclusión apoya a personas
con discapacidad intelectual.

Desde 2010 también incluye
a personas con discapacidades del desarrollo.

Las discapacidades del desarrollo
incluyen a personas con diferentes diagnósticos,
características y situaciones.

Pueden aparecer antes de nacer, en la infancia o en la juventud.

Un diagnóstico es cuando se pone nombre
a una enfermedad, trastorno o situación.

Antes, el diagnóstico era lo más importante
para decidir los apoyos de una persona,
pero ahora se tienen en cuenta más factores.

La AAIDD (Asociación Americana
de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo)
ha dado una nueva definición
de discapacidad intelectual.

Ahora se mira a la persona en su contexto,
es decir, su entorno y su vida diaria.

Estas nuevas definiciones
nos ayudan a comprender mejor
las capacidades, necesidades y elecciones
de cada persona.

Reto 7: Nuevas conceptualizaciones de la discapacidad.

Plan 26.- Tendencias internacionales y académicas sobre la evolución social de la discapacidad.

Objetivo: Participar en los avances y tendencias en torno al constructo de la discapacidad, investigación e implicaciones.

Indicador del objetivo: Número de cursos realizados sobre la nueva definición y número de participantes.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Impulsar y difundir la nueva definición de la discapacidad intelectual de la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AAIDD).	F / E	Número de cursos de formación realizados Número de personas participantes en los cursos El 75% de los participantes en los cursos se muestra satisfecho.
Crear un grupo de trabajo con la Administración para que las necesidades de apoyo de cada persona sea el principal atributo para la provisión de servicios públicos y privados.	F	Número de reuniones del grupo de trabajo
Cambiar los criterios de valoración para el acceso a las plazas públicas, para que tengan más peso las necesidades de apoyo de las personas que el diagnóstico.	F	Nueva operativa para la asignación de plazas públicas

Informar a los equipos de orientación educativa y de valoración de la discapacidad sobre las implicaciones para la calidad de vida de la nueva conceptualización de la discapacidad.	F / E	Número de equipos sensibilizados en la nueva definición.
--	-------	--

Reto 8: Todos somos Todas.

Este reto es un viaje hacia la inclusión.

Todas las personas deben formar parte de la comunidad.

Las personas con grandes necesidades de apoyo también pueden hacer lo mismo que las demás sí tienen los apoyos adecuados.

Este reto es muy importante para que estas personas y sus familias tengan una vida digna y feliz.

Debemos ser una comunidad abierta que escuche lo que necesitan estas personas y dé soluciones a sus necesidades.

Para ello, hay que hacer proyectos y acciones que ayuden a mejorar su vida y su inclusión en la sociedad.

Las organizaciones de Plena Inclusión tenemos que comprometernos a facilitar su participación, aunque suponga un esfuerzo mayor.

Este compromiso significa:
Ofrecer los apoyos necesarios.

Crear espacios donde todas las personas tengan su lugar.

Trabajar siempre por la inclusión
sin dejar a nadie atrás.

Dentro de este reto vamos a trabajar el plan 27,
que considera que las prioridades son:
Las personas con grandes necesidades de apoyo
y sus familias tienen derecho a una vida digna.
Para ello, es fundamental mejorar los sistemas de apoyo
y garantizar su cuidado.
También es necesario crear programas de respiro
para que sus familias puedan descansar.

Las organizaciones de Plena Inclusión Región de Murcia
deben facilitar su participación y escuchar sus necesidades.
Es importante contar con nuevos profesionales de apoyo,
como asistentes personales, intérpretes vitales
o mediadores en conflictos.

Además, hay que trabajar con la Administración pública
para mejorar la financiación de los apoyos.
También es clave hacer campañas de sensibilización
para defender sus derechos en educación, empleo,
ocio y vida en comunidad.

Reto 8: Todos somos todas.

Plan 27.- Todos somos todas.

Objetivo: Avanzar en el ejercicio efectivo de los derechos, sistemas de apoyo y cuidado de las personas con grandes necesidades de apoyo y sus familias.

Indicador del objetivo: Número de programas de cuidado para personas con grandes necesidades de apoyo y sus familias(asistente personal y conciliación), considerando áreas clave como: salud, educación, asistencia personal, apoyo familiar y vida independiente.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Trabajar con la Administración pública para lograr que la financiación pública se ajuste a las necesidades individuales de cada persona con grandes necesidades de apoyo y su familia, en lugar de basarse sólo en grados de dependencia.	F	Número de personas con grandes necesidades de apoyo con financiación personalizada ajustada a sus necesidades, frente al número total de personas con grandes necesidades de apoyo.
Promover la creación, adaptación y uso de recursos comunitarios por parte de las personas con grandes necesidades de apoyo.	F/ E	Porcentaje de recursos comunitarios adaptados a las necesidades específicas de las personas con grandes necesidades de apoyo.
Crear más servicios y oportunidades de conciliación familiar para las familias de personas con grandes necesidades de apoyo.	F/ E	Porcentaje de incremento anual de plazas y servicios de conciliación familiar adaptados a

		las necesidades de las familias de personas con grandes necesidades de apoyo.
Hacer campañas y comunicaciones para sensibilizar a las familias sobre la importancia de la conciliación familiar.	F/ E	Porcentaje de familias que, tras la campaña, participan en programas o servicios de conciliación familiar. Número de familias que participan en estas campañas informativas.
Facilitar el acceso de las familias de las pcdid con grandes necesidades de apoyo a oportunidades y recursos de conciliación familiar, mediante becas u otras ayudas económicas.	F/ E	Número de familias de pcdid con grandes necesidades de apoyo que reciben ayudas económicas para servicios de conciliación.
Crear servicios de conciliación familiar municipales y autonómicos.	F/ E	Número de servicios de conciliación creados anualmente en cada municipio y en la comunidad autónoma.
Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre las necesidades de las personas con grandes necesidades de apoyo.	F/ E	Número e impacto de las campañas de sensibilización sobre las necesidades de las personas con grandes necesidades de apoyo.

Llevar a cabo formaciones sobre: enfoque centrado en la persona y en las familias, modelos de apoyo y desinstitutionalización, dirigidos a familias, profesionales y juntas directivas.	F / E	Número de formaciones realizadas anualmente por cada una de estas temáticas. Número de participantes en cada una de estas formaciones. Grado de satisfacción de los participantes. Grado de aplicación del conocimiento adquirido, mediante seguimientos proyectos de mejora que surjan a partir de estas formaciones.
Formación sobre Apoyo Activo dirigida a profesionales y familias de personas con grandes necesidades de apoyo.	F / E	Número de formaciones realizadas anualmente sobre Apoyo Activo. Número de participantes en cada una de estas formaciones. Grado de satisfacción de los participantes.
Establecer estrategias de implementación del Apoyo Activo en la intervención diaria con personas con grandes necesidades de apoyo.	F / E	Grado de aplicación de la metodología de Apoyo Activo en la intervención diaria con personas con grandes necesidades de apoyo:

		número de profesionales o equipos que aplican esta metodología / número de profesionales o equipos formados en la misma.
Trabajar con la Administración para la definición, desarrollo e incorporación de la figura del asistente personal.	F	Número de reuniones con la Administración pública en relación con el desarrollo de la figura del asistente personal en las que surjan propuestas normativas y asignación de recursos para la implementación de la figura del asistente personal.
Formación para profesionales y Juntas Directivas sobre asistencia personal.	F/ E	Número de acciones formativas y número de profesionales y miembros de Juntas Directivas formados.
Aumentar el número de asistentes personales en las organizaciones de Plena Inclusión Región de Murcia, para la atención personalizada a pcdid con grandes necesidades de apoyo.	F/ E	Porcentaje anual de incremento de asistentes personales en relación con la plantilla global de profesionales que presta apoyo a las pcdid con grandes necesidades de apoyo.
Trabajar con la Administración en la incorporación de la compatibilidad de la asistencia personal con otros servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).	F	Número de reuniones, acuerdos y modificaciones aprobadas que permitan esta compatibilidad.

Reto 9: Promovemos organizaciones sostenibles.

Vivimos un momento de grandes cambios sociales, económicos, políticos, sanitarios y climáticos. Por eso, nuestras organizaciones deben transformarse para ser sostenibles. Esto significa que deben aportar a la sociedad, cuidar el medioambiente y mantenerse en el tiempo.

Las organizaciones sostenibles son entidades que hacen su trabajo y también se preocupan de aportar a la sociedad, son respetuosas con el medio ambiente y consiguen mantener su actividad.

Como organizaciones sostenibles, tenemos delante retos de transformación importantes.

Estamos en una época de transformaciones sociales, económicas, políticas, sanitarias y climáticas. Uno de nuestros objetivos es facilitar a nuestras entidades la transformación hacia organizaciones sostenibles.

También es importante conseguir que la patronal (las personas que dirigen las organizaciones) y el movimiento asociativo de Plena inclusión Región de Murcia, trabajen en la misma dirección. Si logramos estos cambios, nuestras organizaciones serán más fuertes, justas y sostenibles en el tiempo.

Este Reto contiene dos importantes planes de trabajo:

el Plan 29 se llama Dignifica y

el Plan 35 lleva el nombre de

Articulación patronal de las organizaciones de Plena inclusión.

El plan 29 es muy importante para dar

mayor reconocimiento y dignidad al

colectivo de personas que trabajan en nuestro sector,

prestando apoyos a las personas y a las familias, y

todo esto lo tienen que poder llevar a cabo

en las mejores condiciones.

Este plan debe tener en cuenta aspectos muy importantes,

como por ejemplo, cuidar a los equipos de profesionales

con empleos dignos y de calidad,

y también a las personas voluntarias.

Es muy importante poder formar

y ofrecer las herramientas necesarias a todas

las personas de la entidad.

Nuestras entidades tienen que tener políticas de igualdad.

Tenemos que aprovechar las nuevas tecnologías, y

por otro lado aumentar la colaboración entre nuestras entidades y

también con otras.

El Plan 35 trata sobre la Articulación patronal de

las organizaciones de Plena inclusión.

Este Plan, nos va a ayudar a que las condiciones

de los trabajadores de las entidades de

Plena inclusión Región de Murcia

se puedan negociar y defender mejor.

Reto 9: Promovemos organizaciones sostenibles.

Plan29. – Dignifica.

Objetivo: Tenemos que trabajar para que nuestro sector sea cada vez más fuerte, los apoyos que se prestan en las organizaciones de Plena inclusión Región de Murcia tienen que ser de calidad, deben estar alineados con los nuevos modelos en los que queremos trabajar.

Indicador del objetivo: Número de acciones variadas en las que se ha tratado de fortalecer el rol del colectivo profesional y acuerdos que se han logrado alcanzar.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Llevar a cabo acciones con las que cuidar a los equipos de profesionales con empleos dignos y de calidad, ofreciendo para ello un mayor diálogo con los profesionales y que sea un proceso constante en las organizaciones.	F / E	Número de encuentros y debate profesionales. Número de planes de personas generados.
Llevar a cabo acciones con las que cuidar al colectivo de voluntariado, poner más en valor la importancia de este colectivo.	F / E	Número de encuentros de voluntariado y acciones para dinamizar este colectivo.
Trabajar con la Administración para que se vayan logrando avances en futuros acuerdos de retribución autonómica, que además ayuden a dar respuesta a necesidades específicas de financiación para impulsar nuevos modelos.	F / E	Número de acuerdos y sesiones de trabajo.

Lograr una mayor estabilidad en los fondos y subvenciones, logrando metas como la automatización de la financiación, etc.	F	Mesas de negociación en las que se obtiene representación en negociaciones significativas.
Elaborar y poner en marcha un plan de formación que desarrolle las capacidades tecnológicas de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias.	F	Número de formaciones programadas que impulsen el uso de nuevas tecnologías con impacto.
Coordinar e impulsar actividades formativas especializadas y de calidad para profesionales.	F	Número de acciones formativas llevadas a cabo desde la federación y en alianza con otras organizaciones.
Crear un grupo específico que apoye a las entidades pequeñas.	F	Grupo de trabajo creado. Número de entidades de menor tamaño para las que se planifican apoyos personalizados.
Dar los apoyos necesarios desde la federación para adaptar los puestos de trabajo a necesidades específicas: edad, condiciones físicas, en casos necesarios.	F / E	Iniciar un estudio sobre este ámbito.
Establecer un sistema de coordinación con el que mejorar la trazabilidad y destino de financiación para su objetivo inicial. Y poder utilizar estos datos desde la federación para poner en valor el impacto logrado.	F	Número de acuerdos con la Administración, herramientas de mejora de seguimiento de proyectos, etc.

Puesta en marcha de un programa de cuidado a los profesionales, que contemple el apoyo para la gestión del estrés y la sobrecarga laboral.	F / E	Plan de cuidado laboral.
Desarrollar un plan de personas que contemple acciones de participación del colectivo profesional, expresar lo que sientan los profesionales, etc.	F / E	Plan de personas elaborado con la participación de los trabajadores.
Llevar a cabo formaciones específicas para los nuevos modelos de apoyo, logrando fortalecer el rol profesional ante nuevos modelos de prestación de apoyos.	F	Número acciones de formación en actualización de metodologías y sobre modelos de prestación de apoyos.

Reto 9: Promovemos organizaciones sostenibles.

Plan. - 35 Articulación patronal de las organizaciones de Plena inclusión.

Objetivo: Trabajar para ampliar nuestra organización patronal AEDIS, favoreciendo la adhesión de todas las entidades federadas y mejorar la coordinación entre Plena inclusión y su entidad patronal, dentro de la región de Murcia.

Indicador del objetivo: Se ha creado una organización patronal en la región.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Creación de una Patronal propia Plena inclusión Región de Murcia (mesa de trabajo, convenio regional).	F	Creación de la patronal. Listado de entidades participantes.
Contacto con los grupos de empresarios locales y regionales, para impulsar el desarrollo de nuevos convenios que faciliten el soporte necesario con el que poder desplegar nuevos contextos de apoyo.	F	Convenios con grupos para incentivar la contratación de personas con discapacidad en condiciones dignas.

Reto 10: En la sociedad, en la política y en el mundo.

El movimiento asociativo
tiene cada vez más influencia en la sociedad.
Sin embargo, se espera que
Plena Inclusión Región de Murcia participe más
en la defensa de causas globales,
como la pobreza, la vivienda,
la crisis climática o la migración.

Para lograrlo, debemos definir nuestro papel
en la sociedad y la política.
También es importante mejorar nuestra comunicación
y hacer más visible nuestro compromiso
con una sociedad más justa e inclusiva.

Para reforzar este compromiso,
debemos fortalecer nuestra presencia en el ámbito social y
mejorar los apoyos que ofrecemos.
Es importante adaptarnos a nuevos modelos de intervención y
colaborar con otras organizaciones
para lograr un mayor impacto.

Además, implicarnos en causas globales
nos permitirá contribuir a una sociedad más inclusiva y
con más oportunidades para todas las personas.

En este reto, se va a trabajar el plan 38,
que trata sobre la cooperación y presencia de diferentes niveles.
Este plan nos va a servir para
hacernos más fuertes de cara al exterior,
para que se nos conozca más,
para ello tenemos que trabajar juntos
y llevaremos a cabo acciones y campañas.

Las personas con discapacidad deben ser los protagonistas
y deben colaborar en el desarrollo de las acciones de este plan.

Reto 10: En la sociedad, en la política y en el mundo.

Plan 38. Plan de cooperación y presencia de diferentes niveles.

Objetivo: Aumentar nuestra presencia en nuestro sector y fortalecer nuestra capacidad de dar apoyos de calidad acorde a los nuevos modelos de intervención e implicarnos más en la reivindicación de causas globales.

Indicador del objetivo: Nº de alianzas con organizaciones de otros ámbitos con los que compartimos causas comunes.

Número de planes de acción conjunta que llevaremos a cabo en nuestras alianzas.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Llevar a cabo más acciones de difusión con el objetivo de que la sociedad tenga mayor conocimiento de lo que hacemos, pudiendo trabajar estas acciones en diferentes niveles meso y macro.	F / E	Número de acciones de comunicación al entorno y medición de impacto.
Aumentar la presencia en el entorno y las relaciones de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	F	Números de foros y ámbitos de participación.
Facilitar apoyos para aumentar la presencia de nuestras organizaciones en órganos locales y municipales, con participación significativa.	E	Número de espacios locales y municipales en los que tenemos presencia y participación.
Hacer el entorno más accesible para reflejar las opiniones de las pcdid en los medios de comunicación y en todas las secciones.	F / E	Número de espacios validados como accesibles y número de materiales en lectura fácil.

Hacer campañas de sensibilización para las empresas, con la finalidad de que contraten a más pcdid.	F / E	Número de acciones de sensibilización. Número de publicación de redes sociales y medios de comunicación (accesible). Número de cambios de normativas y acuerdos de colaboración con empresas.
Potenciar nuestra presencia y participación en redes, así como colaborar e implicarnos en otras causas o acciones conjuntas.	F	Número de foros de intercambio entre entidades y organizaciones, acuerdos de colaboración entre entidades.
Mayor acuerdo para hacer unidos incidencia política, transmitiendo los mismos mensajes a la sociedad. Tener una única voz que nos represente.	F	Número de sesiones de trabajo con las diferentes administraciones. Número de acciones de incidencia mediática.
Desarrollar el rol activo del grupo de representantes de pcdid para participar en la sociedad, poniendo en valor proyectos como la accesibilidad.	E	Número de charlas de sensibilización Número de reuniones con concejales de los ayuntamientos de la Región de Murcia para que conozcan la importancia de la accesibilidad cognitiva.

Impulsar el voluntariado en la región para transformar la sociedad y aumentar las relaciones de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.	F / E	Número de voluntariado incrementado cada año.
Mayor negociación e incidencia política en nuevas legislaciones, trabajando en equipo entre todas las entidades para llegar a transmitir los mismos mensajes a la administración.	F	Número de acuerdos y resoluciones legales en los que hemos podido incidir en el momento de su elaboración.

Reto 11: Somos impulsores de innovación e investigación.

En Plena inclusión Región de Murcia,
impulsamos la creatividad e intentamos
hacer las cosas mejor mediante la innovación
y la investigación.

Innovar es pensar formas nuevas de hacer las cosas
y conseguir nuestros objetivos.

La innovación nos da nuevas
oportunidades para cumplir nuestra misión.

Para innovar, se necesita variedad de conocimientos,
tecnologías, experiencias y colaboraciones.

Además, para que la innovación sea útil,
necesitamos probar nuevas ideas
y desarrollar soluciones efectivas.

Por eso, Plena Inclusión Región de Murcia
impulsará espacios de trabajo
donde se crearán y mejorarán los apoyos
para las personas con discapacidad.

Estos procesos de transformación
nos ayudarán a dar mejores respuestas
y a avanzar hacia una sociedad más inclusiva.

Dentro de este Reto, vamos a trabajar
el plan 39: Plena Lab.

Plena Lab es el espacio de innovación de Plena Inclusión.

Un lugar donde encontramos nuevas preguntas
y respuestas entre los retos que nos plantea el entorno.

Un espacio de aprendizaje donde encontramos
nuevas formas de hacer y de trabajar en red.

Reto 11: Somos impulsores de innovación e investigación.

Plan 39. Plena Lab.

Objetivo: Potenciar nuestra plataforma de innovación para la generación de nuevas respuestas, pilotajes de soluciones, coproducción y aceleración de procesos de transformación.

Indicador del objetivo: Número de proyectos innovadores, en los que hemos utilizado la tecnología, la experiencia y colaboraciones con otras organizaciones.

ACCIÓN	¿QUIÉN LA REALIZA?	INDICADORES
Ofrecer formación relacionada con la innovación. Recopilar metodologías, herramientas, buenas prácticas, etc. sobre propuestas de intervención innovadoras.	F	Número de recursos innovadores puestos a disposición de las entidades. Número de jornadas o eventos.
Generar sinergias entre distintos servicios y entidades que podrían culminar en algún caso en la unión o alianza entre organizaciones que presten mejores apoyos a las personas	F / E	Acuerdos y colaboraciones en proyectos conjuntos e innovadores
Generar espacios en las organizaciones para que las personas pongan en marcha la creatividad en la solución de problemas,	F	Intercambios de buenas prácticas y experiencias entre las entidades para el abordaje de retos

conozcan otras realidades inspiradoras para trasladar ideas prácticas a nuestras actividades diarias.		comunes y diseño de planes para implantar las experiencias exitosas en las entidades de Plena Inclusión Región de Murcia.
Llevar a cabo programas / pilotajes innovadores, cuidando que los pilotajes sean adaptados y por fases, situando a cada asociación según su nivel de experiencia y conocimiento.	F / E	Número de programas
Impulsar nuevos proyectos para la mejora de la vida comunitaria utilizando la IA, uso común de plataformas	F / E	Número de proyectos
Descubrir talentos y capacidades en las entidades	F / E	Numero de talentos identificados
Crear una central de compras que aglutine a las entidades, aumentado el poder de negociación con los proveedores y generando un beneficio grupal.	F / E	Se dispone o no de una central de compras, liderada desde la federación.
Generar espacios de reflexión para crear diálogos entre entidades.	F / E	Número de grupos de reflexión.
Promover investigaciones con la universidad.	F	Número de proyectos de investigación en los que se participa con la universidad.
Alianzas con organizaciones y aprendizaje de soluciones innovadores puestas en marcha por entidades del Tercer Sector como : Salud Mental, CERMI, ONCE...	F	Número de proyectos de investigación en los que se participa junto a entidades de Tercer Sector

Promover que en la innovación participen cargos políticos, responsables de las entidades y la federación.	F	Número de colaboraciones por parte de personalidades públicas y cargos representativos.
Innovar poniendo el foco en las personas: formar a las personas con did para que trabajen como apoyo de otras personas con did.	F / E	Número de personas con did que son apoyo de otras personas con did.
Apostar por el desarrollo tecnológico que nos permita ganar más agilidad y mejores resultados, por ejemplo, generar una app de red de apoyo en vivienda con personal cualificado, etc.	F / E	Número de desarrollos tecnológicos que se han realizado y mejora la calidad de vida de las personas con did.

Seguimiento del Plan Estratégico

Este plan estratégico se trabajará desde 2025 hasta 2030.

Se dividirá en 2 partes:

- De 2025 a 2027.
- De 2028 a 2030.

En 2027 se revisará el plan para ver si hay que hacer cambios antes de la segunda parte.

Un equipo para el plan estratégico

Se creará un equipo para hacer el plan de acción a principios de cada año.

Este equipo decidirá qué acciones e indicadores son necesarios incluir según lo que esté pasando en ese momento.

También revisará el plan de acción al final de cada año.

Comunicará a principios de año el plan de acción y, a finales, los resultados de este plan a todas las personas de Plena inclusión Región de Murcia y a la comunidad.

¿Quién forma el equipo?

El equipo tendrá 12 personas:

El presidente y la gerente

de Plena inclusión Región de Murcia

2 personas de la Junta Directiva

2 profesionales de la federación

2 profesionales de entidades

2 familiares

2 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo

Este equipo se reunirá

varias veces al año.