

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

CIF:S5090001H

C/D. Juan de Aragón nº:7.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Julio del 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

25

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

El plan de conciliación aprobado por El Justicia de Aragón previa propuesta de la mesa de negociación recoge las medidas que se relacionan a continuación y ha sido difundido entre todas las personas empleadas de esta Institución.

En el compromiso público adquirido por El Justicia de Aragón con el principio de igualdad y no discriminación pone en valor la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Institución además de tener entre sus funciones la defensa de derechos y libertades de la ciudadanía aragonesa quiere ser un referente en esta materia.

El Plan de Conciliación ha sido consensuado con el personal que trabaja en la misma, a través de la mesa de negociación del Justicia de Aragón teniendo en cuenta a las personas a las que va dirigido. Dicho plan es un documento vivo que se actualiza tras el análisis del grado de satisfacción del mismo, de la evolución de las necesidades planteadas y de las propuestas efectuadas y que se llevan nuevamente a la mesa de negociación.

Del mismo modo, se ha aprobado un nuevo plan de conciliación en el año 2023 que recoge los cambios normativos así como los acuerdos adoptados por la comisión negociadora del Justicia de Aragón.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se realizan encuestas de satisfacción, se dispone de un buzón de sugerencias y se realizan reuniones de grupo e individuales entre los empleados, la responsable de personal y la dirección.

Tal como se ha indicado en el punto 2, del análisis de las encuestas de satisfacción, de las respuestas obtenidas a través de los medios citados se elaboran propuestas de mejora para incorporar al plan de conciliación que se consensuan en la mesa de negociación del Justicia de Aragón.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Además del análisis de las encuestas de satisfacción, las sugerencias recibidas bien por escrito o directamente, las conclusiones de las mesas de negociación y los estudios de caso individualizado se toman las medidas que procedan que se incorporan al Plan de Conciliación.

Asimismo tras la aprobación en el año 2023 del Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres en el Justicia de Aragón al que se han incorporado las medidas de conciliación en El Justicia de Aragón, se realiza un seguimiento semestral por la comisión negociadora de dicho plan.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.

- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Modificación de la RPT en el año 2022 al objeto de dotar un nuevo puesto en el área de informática con el objetivo de permitir la conciliación a la única persona que hasta el momento existía en dicha área. Las características del puesto y la materia dificultaban la conciliación a dicho trabajador.

Por el mismo motivo, en la modificación de la RPT del Justicia de Aragón se han adaptado las funciones de dos puestos de oficial administrativo a los que se les han incorporado funciones de registro al objeto de que a las personas que ocupan dichos puestos les sea mucho más fácil la conciliación.

En el caso del puesto de ujier telefonista, único puesto de esta categoría en la Institución, al objeto de facilitar su conciliación se sustituye su ausencia distribuyendo las funciones asociadas a su puesto de trabajo en atención a la categoría de las mismas en aquellas áreas que le son propias.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Se pone a disposición de los trabajadores de 6 plazas de parking para las que se da prioridad a aquellas personas que no pueden llegar mediante transporte público o bien se precise por necesidades de conciliación.

El coche/conductor de la Institución están disponibles para los desplazamientos dirigidos a prestar el servicio en Huesca y Teruel, así como los necesarios para realizar otras actuaciones llevadas a cabo por los asesores u otro personal de la Institución.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés,

gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.

- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- * Ayudas económicas para sepelio, bodas, divorcios.
- * Gratificación por invalidez absoluta y gran invalidez.
- * Ayudas económicas por viudedad y orfandad.
- * Ayudas asistenciales en situaciones de necesidad como puede ser tratamientos internaciones no cubiertos por la seguridad social, adaptaciones en domicilio a la dependencia,
- * seguro de vida.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- * Posibilidad de coger las vacaciones por días sueltos en casos de conciliación y no por periodos mínimos de cinco días.
- * Posibilidad de coger vacaciones fuera de los meses de verano.
- * Análisis de situación caso a caso para adaptar la jornada laboral a las necesidades personales y familiares.
- * Posibilidad de unir vacaciones a días por asuntos particulares.
- * Ampliación del periodo de disfrute de días de asuntos particulares del año anterior.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Si bien la Institución no tiene la obligación legal de aprobar, registrar e implantar un plan de igualdad, el hecho de ser El Justicia de Aragón el garante del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones de las administraciones públicas aragonesas nos impulsa también a ser un referente y por ello adoptó la decisión de aprobar un plan de igualdad.

Las medidas para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación en la actuación de esta Institución se adoptan teniendo en cuenta un concepto amplio de igualdad por razón de género y atienden también cuestiones que tienen que ver con la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Más aún, a este concepto amplio de igualdad se incorpora cualquier colectivo susceptible de ser discriminado. En cuanto a las medidas adoptadas en la Institución, estas no solo hacen referencia al personal interno, sino que se tiene en cuenta en las empresas prestadoras de servicios, material y equipamiento a esta Institución incluyendo en los procesos de contratación la exigencia, como condición especial de ejecución, de un plan de igualdad aprobado y registrado, o al menos un plan de medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación en dichas empresas. Asimismo se realizan compras y peticiones de servicio a empresas de economía social. Si bien la Institución no dispone de un plan específico de inserción de personas con discapacidad, en El Justicia de Aragón al tratarse de un acceso que debe cumplir lo establecido por la normativa en materia de función pública, se garantiza la reserva en los procesos selectivos de personal con discapacidad.

El acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad se adoptó el 9 de febrero de 2023 por la comisión negociadora del plan de igualdad. El Justicia de Aragón aprobó dicho Plan mediante Resolución de 9 de febrero de 2023.

El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó su inscripción en el REGCOM. Solicitud que fue denegada por considerar que no era de su competencia.

Por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el artículo 1 dispone que el registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones. El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó la inscripción en el mencionado Registro, aunque el mismo aún no ha sido creado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

El Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Justicia de Aragón se publicó en el BOA Nº 86 de 09/05/2023.

Asimismo está disponible en el portal web del Justicia de Aragón y ha sido distribuido a todos los trabajadores a través de la comisión negociadora del Justicia de Aragón y está disponible en el tablón de anuncios.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

El asesor en materia de igualdad y no discriminación y la Secretaria General realizan la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en materia de igualdad cuyas conclusiones trasladan al Justicia al objeto de modificar las medidas existentes o implantar nuevas medidas. Todas las medidas adoptadas son objeto de debate en la mesa de negociación del Justicia de Aragón que se reúne al menos una vez al año y siempre que algunos de los miembros lo solicita.

Asimismo, conforme se recoge en el propio Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres en El Justicia de Aragón, la comisión negociadora de dicho plan hace un informe de seguimiento semestral y un informe de evaluación anual.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

A nivel personal propio (funcionario/eventual) El Justicia de Aragón se atiene a lo dispuesto en la legislación vigente en relación con la incorporación de personas con discapacidad.

No obstante, en los supuestos de contratación de servicios se incluyen medidas sociales como condición especial de ejecución. Ello ha permitido que la empresa que presta el servicio de limpieza en la Institución sea de inserción laboral de personas con discapacidad.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

El Justicia de Aragón se ha adherido a la red española del pacto mundial.

El Justicia de Aragón como miembro de la Federación Internacional de Ombusman (FIO) han aprobado el Pronunciamiento 6/2021 de la Asamblea General de la FIO sobre la -Pandemia, Buena Administración y Derechos Humanos de las Mujeres- que implica un

compromiso público a favor de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, así como de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Asimismo en el marco de la FIO dentro del grupo de trabajo sobre derechos de las personas con diversa orientación sexual e identidad de género se han hecho numerosos pronunciamientos, muy especialmente en países en los que estas cuestiones llegan a estar penadas.

Resulta relevante el informe dentro del marco del encuentro de la red de defensorías de la mujer de la FIO, sobre derechos de las personas Trans.

Caben destacar también como pronunciamientos en el marco de la FIO el relativo a migrantes dentro de la Red sobre migrantes y trata de personas.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como

objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y

la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Patrocinio, impulso y difusión de actuaciones llevadas a cabo por entidades sociales, especialmente en materia de mayores, menores, discapacidad, grupos vulnerables, derechos de la ciudadanía y salud en su más amplio concepto.

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

- Federación de asociaciones gitanas,
- Fundación Ebropolis,
- Fundación Proyecto Hombre.
- Fundación La Caridad.
- Caritas.
- Asociación española de directoras y gerentes de servicios sociales.
- Cruz Roja
- Ozanam
- Teléfono de la esperanza
- Acompañando Teruel.
- Coordinadora aragonesa del voluntariado.
- Amigos de los mayores
- Almaymas
- Federación de barrios
- Federación de municipios, comarcas y provincias.
- ARADE (Asociación aragonesa para la dependencia)
- Fundación Rey Ardid.
- Asociación aragonesa pro salud mental. ASAPME.
- Patrocinio del proyecto de hermanamiento con León (Nicaragua) en relación con la defensa de los derechos de la infancia y mujer.
- ATADES Zaragoza y Huesca.
- Fundación DFA.
- Fundación ADISLAF
- Fundación ONCE
- Fundación IBERCAJA
- Fundación BANTIERRA.
- Fundación LACAIXA.
- Fundación APE (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación seminario de investigación para la paz de Zaragoza.
- Fundación El Refugio.
- Banco de alimentos.
- TCA Aragón. (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación de entidades para la acción integral con migrantes. CEPAIM.
- FIO. Federación internacional de Ombudsman.
- Federaciones deportivas
- Colegios profesionales.
- Sindicatos

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

Al menos una vez al año y siempre que sea posible a petición de las entidades indicadas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

El Justicia de Aragón es editor de libros y otras publicaciones relacionadas de modo directo o indirecto con la cultura en Aragón. Es especialmente prolijo en ediciones en materia de patrimonio y derecho propio.

La Institución acoge también presentaciones de libros no editados por ella y relacionados con el mundo de la cultura en Aragón.

Acoge exposiciones de pintura realizada por pintores aragoneses. Cabe destacar las exposiciones de personas con discapacidad.

Acude y difunde eventos relacionados con la cultura en Aragón.

Se realizan jornadas de puertas abiertas y visitas programadas para colegios y otros colectivos al objeto de dar a conocer el patrimonio artístico de la sede de la Institución y de la figura histórica y actual de esta Institución aragonesa.

Se ha habilitado un espacio de exposición permanente en torno a la figura de D. Emilio Gastón.

Fomento de la igualdad en deportes como el fútbol femenino. (FFAragón)

Apoyo a la declaración de La Jota Aragonesa como patrimonio cultural inmaterial por la UNESCO.

Apoyo a la asociación aragonesa de guiñote "Guiñarte" para su declaración como Bien de Interés Cultural Inmaterial de Aragón.

Convocatoria a los alumnos de los conservatorios medio y superior de Aragón para participar en los eventos de la Semana de Justicia.

Difusión del derecho público y privado aragonés a través de foros de debate, encuentros, publicaciones,

Tutorización de alumnos de diferentes disciplinas en prácticas curriculares y extracurriculares de UNIZAR y de la Universidad San Jorge.

Convocatoria de una beca en El Justicia de Aragón para el conocimiento histórico y actual de esta Institución estatutaria.

Conferencias en la Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge, colegios e institutos y en otras entidades públicas y privadas a demanda.

Realización de foros de debate en materia de derecho propio aragonés y en materia de derechos ciudadanos.

Asistencia a homenajes y reconocimientos de personajes del mundo de la cultura en Aragón para potenciar el valor de su trayectoria y la incidencia en nuestra tierra.

La Institución ha firmado un convenio con la Asociación Aragonesa de la Lengua para el uso, protección y promoción de las lenguas y modalidades lingüísticas propias de Aragón.

Asimismo ha firmado un convenio con la Asociación Aragonesa de Jurisprudencia y Legislación al objeto de preservar y difundir el derecho propio de Aragón.

Se ha creado en el seno de la Universidad de Zaragoza la cátedra de derecho foral de Aragón en la que participa El Justicia de Aragón, Las Cortes de Aragón y el Gobierno de Aragón para el estudio, defensa y difusión del derecho foral aragonés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Universidad de Zaragoza
Universidad San Jorge
Fundación Ibercaja
Grupo Heraldo
Grupo Prensa Ibérica.
Colegios profesionales.
Academia Aragonesa de Jurisprudencia.
Administraciones públicas aragonesas
Conservatorios de música en Aragón
...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En el caso de publicaciones de libros, al menos dos al año.
Publicaciones periódicas: revista Actualidad del Derecho en Aragón, tres al año.
Edición de las actas del Foro de Derecho Aragonés, una al año.
El resto de actuaciones responden a la demanda o a la disponibilidad de la agenda.