

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

ASPACE HUESCA

CIF:G22010094

Ctra. de Grañen s/n

22196 - Huesca

Huesca

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

ASOCIACION DE PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL DE HUESCA, ASPACE HUESCA

Forma jurídica

ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO Y DECLARA DE UTILIDAD PUBLICA

Número de socios (en caso de asociaciones)

SOCIOS NUMERARIOS- 153

SOCIOS COLABORADORES- 545 (De los cuales 499 son personas físicas)

Número de miembros Junta/Patronato

TOTAL 11:

1 PRESIDENTE

1 VICEPRESIDENTE

1 SECRETARIA

1 TESORERO

5 VOCALES

2 Asesores

Dirección - CP - Población

Ctra. de Grañen s/n

22196

Huesca

Sector/Ámbito de actuación.

Sector social

Atención a personas con parálisis cerebral y trastornos afines de la provincia de Huesca

Actividad principal

Atención a nuestro colectivo de personas con parálisis cerebral y/o patologías afines y a sus familias, con un fin principal: "mejorar la calidad de vida de dichas personas".

Colectivo principal atendido

Personas con parálisis cerebral y/o discapacidades afines

Año comienzo actividad.

Constitución de la Asociación: 1979

Centro de Atención:1980

Número de personas empleadas - media anual

98 personas

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

Con 74 personas del año 2021, se ha pasado a 86 en el año 2022 que se mantiene en 2023 y que representan el 87,76% del total de la plantilla.

Número de voluntarios

63 y 610 durante el fin de semana que se desarrolla el evento de "La Marcha ASpace HUESCA".

Persona contacto

Arancha Arnal Martí

E-mail contacto

servicioscentrales@aspacehuesca.org

Página web

www.aspacehuesca.org

GENERAL**Tendencias Globales**

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

-Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)

-Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)

-Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)

-Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

-Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

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

1.1 Información adicional

Procesos integrados en la gestión de la entidad referentes al análisis del entorno (ANÁLISIS PESTEL)

Gestión según modelo EFQM, planificación estratégica que contempla temas globales y

generales para asegurar la sostenibilidad (económicos, políticos, sociales, tecnológicos, legales y medioambientales).

Analizado e identificado el ecosistema de la Entidad.

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

Si

2.1. Información adicional

A parte de liderar una misión entusiasta como es "Mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y afines de Huesca", la Entidad es capaz de transmitir nuestra visión desafiante y disponer de herramientas necesarias para cumplir la estrategia, en donde cada vez más, hoy en día hay que tener muy presente la innovación social, la construcción de alianzas y relaciones colaborativas y gestionar con responsabilidad social. Por ello sabemos que una entidad del tercer sector como es ASPACE HUESCA, cuando se enfrenta a los efectos de las tendencias globales generales y específicas, hace actuaciones individuales cuando:

- Demuestra año a año el cumplimiento de un plan estratégico consolidado.
- Está representada por un órgano de gobierno comprometido y con gran peso en la dirección estratégica.
- Además dispone de independencia en sus actuaciones, las realiza de forma transparente y donde hay alta comunicación con socios y colaboradores.
- Realizamos rendición de cuentas
- Y hay una cultura colaborativa con otras entidades dentro del sector y fuera.

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

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

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

3.1. Información adicional

- La Entidad cuenta con un Plan Estratégico a largo plazo (de 4 años)
- Planes anuales vinculados a la Estrategia
- Gestión con Cuadro de Mando Integral, utilizándolo como modelo de gestión que plasma fielmente el seguimiento de la estrategia por medio de la tutorización de los objetivos operativos, que al mismo tiempo constituyen la línea de tendencia y cumplimiento de todos los resultados obtenidos por períodos y subperíodos. De este modo analizamos también el impacto en la sociedad y los comportamientos estratégicos alienados a las personas claves de la Entidad. El modelo está basado en cuatro principios que aplicamos agrupados en otras cinco perspectivas que reflejan toda la actuación de ASPACE Huesca:
 - o Operatividad de la estrategia
 - o Alineamiento de la organización con la estrategia y con la misión, visión y valores.

o Estrategia convertida en un proceso continuo, fruto del trabajo diario de todas las personas integrantes de la Entidad y de la participación con todos los grupos de interés.

o Movilización del cambio mediante el liderazgo de responsables de servicios y órganos de gobierno.

Todos los principios visibles en las perspectivas: Social; Financiera; Usuarios y Familias; Procesos internos y Aprendizaje y desarrollo.

- Gestión por procesos según modelo EFQM y por proyecto de mejora e innovación teniendo en cuenta la adaptación en el presente pensando en el futuro.

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

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

4.1 Información adicional

Proceso Económico-financiero

Gestión de seguimiento y análisis presupuestario

Formación en el área

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

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

5.1. Información adicional

Nuestra Misión es mejorar la calidad de vida de los usuarios, entendiendo que nuestros recursos tienen que estar destinados a la atención de los mismos.

Uno de nuestros objetivos estratégicos es la estabilidad económica esperando como resultado económico del año una desviación mínima del presupuesto. Y es al asamblea la que decide el destino de los fondos y principalmente los retos económicos-sociales vinculados anualmente a La Marcha.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

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

6.1. Información adicional

Gestión con bases de datos.

Servicios prestados a los diferentes grupos de interés, que se gestionan de forma diferenciada.

Se mide la satisfacción de los diferentes grupos de interés de forma segmentada.

Además desde 2017 se realizan comparativas de resultados de rendimiento y satisfacción con otras entidades del sector.

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

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

7.1. Información adicional

Informe de necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés desarrollado como herramienta en el diseño del Plan Estratégico, como documento de ayuda para tomar decisiones, orientación al cliente,...

Además, en cada aprobación de Plan Estratégico se produce una vinculación entre objetivos y actividades diseñados para producir la mayor alineación con el consecución de los intereses de

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

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

8.1. Información adicional.

La Junta Directiva está elegida democráticamente por la Asamblea de socios. Son miembros con conocimiento amplio del funcionamiento de la entidad, tienen una participación muy activa colaborando estrechamente con la dirección de la Entidad.

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

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

9.1.- Información adicional.

Existe un plan anual de gestión económica que se eleva a la Asamblea para su aprobación.

Se realiza de manera voluntaria desde el año 2005 auditorías económicas externas

Se miden indicadores económicos clave

Gestiona presupuesto por gastos e ingresos

Publica cuentas anuales en página web

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

La organización es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos

de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

La entidad proporciona información a través de la web y en las relaciones que se mantienen con los grupos de interés con relevancia para el cumplimiento de los fines.

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

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

11.1.- Información adicional

Existe un código Ético difundido,
Documento que se trabaja en el proceso de acogida de la entidad.
Está a disposición en la pagina web aspacehuesca.org (Transparencia)

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

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

12.1. Información adicional

La entidad tiene en cuenta en su proceso de socialización aquellos elementos que dependen de la organización en el proceso de selección de personas, la orientación formal (claridad en las tareas a desarrollar, jerarquias,..., orientación al puesto y niveles de control

Plan de Responsabilidad Social

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

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

13.1. Información adicional

la Entidad se ha adherido al Plan de Responsabilidad Social de Aragón desde junio de 2017.

Estamos abordando actuaciones en Responsabilidad Social y están alrededor de dos ámbitos:

- En la propia gestión de la organización
- Y en las relaciones con el entorno social y medioambiental

De este modo la coherencia que nos genera una gestión de la organización implantada con Cuadro de Mando integral implica:

- 1.- alineamiento de la misión y los valores con la estrategia y la organización.
- 2.- transparencia y comunicación al entorno local y global
- 3.- confluencia de intereses de las personas de la Entidad: órgano de gobierno, socios, profesionales, colaboradores y voluntarios.

4.- involucración social en los distintos entornos: local, provincial, autonómico, nacional e internacional trabajando en red.

5.- grupos de interés involucrados: todos los profesionales de la entidad; beneficiarios y familias; empresas colaboradoras; proveedores; financiadores y Administración.

La Responsabilidad Social se practicaba hasta ahora, sólo que de forma parcial e inconexa, pero en la actualidad con el CMI y la planificación prevista del Plan Estratégico 2019-2024 se va a llevar hacia el camino de la gestión transversal y estratégica. Con ello se pretenderá incrementar la legitimidad del valor de ASPACE Huesca como Entidad Sin Ánimo de Lucro.

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

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

14.1. Información adicional

Se ha cumplido con el I Plan de RSC 2018-2020, con objetivos e indicadores de seguimiento del plan que responde a líneas estratégicas identificadas de actuación sobre los grupos de interés de la Entidad: en las áreas de Medio Ambiente, Usuarios y Familias, personas trabajadoras y voluntarios, proveedores y colaboradores, comunidad y Administraciones. Además el plan contempla una línea específica para considerar la relevante importancia del ?diálogo? con todos los grupos de interés y el fomento de la implicación de los mismos con la Entidad. Desde 2021, se ha implantado el II Plan de RSC 2021-2024 en la misma línea que el plan anterior, aumentando los objetivos e introduciendo las mejoras ya consolidadas o a terminar de consolidar.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

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

15.1. Información adicional

La entidad gestiona un proceso de satisfacción de sus diferentes grupos de interés, entre ellos los clientes tanto internos como externos.

Las encuestas están segmentadas, lo que ayuda a identificar de una manera más clara en qué procesos tienen mayor o menor nivel de satisfacción para incidir de forma clara y más directa sobre ellos.

Encuestas con preguntas abiertas donde está la posibilidad de hacer aportaciones.

La medición de satisfacción se utiliza como herramienta de información de necesidades y expectativas de los usuarios y familias.

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

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

16.1. Información adicional

La entidad gestiona un proceso de satisfacción de sus diferentes grupos de interés, en lo que se refiere a clientes externos se encuentran los financiadores.

La encuestas están segmentadas, lo que ayuda a identificar de una manera más clara en que procesos tienen mayor o menor nivel de satisfacción para incidir de forma clara y más directa sobre ellos.

Encuestas con preguntas abiertas donde está la posibilidad de hacer aportaciones.

La medición de satisfacción se utiliza como herramienta de información de necesidades y expectativas de este grupo de interés.

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

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

17.1. Información adicional

La Entidad tiene implantado un proceso de GRUPOS DE MEJORA que permite trabajar mejoras, comunicarlas, desplegarlas y evaluarlas.

Innovación en los productos y servicios

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

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

18.1. Información adicional

La entidad se encuentra trabajando sobre la normalización del proceso de Innovación y Gestión del conocimiento con el fin de fomentar una cultura proactiva hacia la innovación que nos permite proporcionar soluciones innovadoras a la cartera de servicios e incrementar el valor que se genera a los grupos de interés mediante la incorporación de cambios derivados del proceso de inteligencia competitiva.

Calidad de los productos y servicios

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

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

19.1. Información adicional

Ante necesidades detectadas o sugerencias propuestas, se establece un grupo de mejora que analiza y valora la posible puesta en marcha del nuevo servicio. A su vez se planifica la puesta en marcha, se desarrolla durante un tiempo, se evalúa los resultados de

rendimiento y satisfacción para integrarlo en la gestión de la entidad. Y por medio del proceso normalizado de acogida de usuarios y familias se pone en conocimiento de forma directa y expresa.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

20.1. Información adicional

Se evalúa a través de la metodología REDER integrada en la de gestión de la entidad (EFQM)

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

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

21.1. Información adicional

Se dispone de una cartera de servicios en la que se proporciona información acerca de los servicios que se ofrecen, requisitos de cada uno de ellos, las características, normas de convivencia,..

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

22.1. Información adicional

La entidad gestiona un proceso de satisfacción de sus diferentes grupos de interés, entre ellos los profesionales de la entidad.

Con periodicidad bienal se pasan encuestas de satisfacción estructuradas en los siguientes bloques: - clima laboral,- participación, implicación, responsabilidad,- comunicación,- formación, - gestión de la Entidad,

Las encuestas están segmentadas por servicios lo que ayuda a identificar de una manera más clara donde puede existir un mayor o menor nivel de clima laboral, que aspectos inciden en la satisfacción,

Encuesta con preguntas abiertas donde está la posibilidad de hacer aportaciones

La medición de satisfacción se utiliza como herramienta de información de necesidades y expectativas de las personas empleadas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

23.1. Información adicional.

La entidad desarrolla y gestiona el seguimiento de las medidas de los planes de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se busca conseguir el compromiso y la implicación de todo el equipo de personas y voluntarios gracias a la implantación de las iniciativas de Responsabilidad Social que se aplican en las distintas fases de la gestión de recursos humanos:

- Aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombre y mujeres ya que se garantiza que en el ámbito laboral haya las mismas oportunidades profesionales y sin ningún tipo de discriminación para: selección, empleo, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Vigilancia del cumplimiento de presencia equilibrada: 60/40 ?mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Además la Entidad trabaja con los representantes sindicales y por medio de la negociación colectiva la vigilancia del cumplimiento del Principio de Igualdad, de modo que se realicen las medidas tendentes a evitar o corregir posibles situaciones que puedan suponer discriminación entre hombre y mujeres por razón de sexo y formando parte de las comisiones de seguimiento de implantación de las medidas del plan de igualdad vigente.

En Aspace Huesca hay alta presencia de mujeres en todos los puestos de trabajo.

En 2019 se inició el proceso para realizar formación, diagnóstico y acompañamiento personalizado en el diseño y la elaboración del Plan de Igualdad por medio de la cooperación con CEOE Aragón y el Instituto Aragonés de la Mujer, teniendo en cuenta cada uno de los aspectos primordiales del cumplimiento del Principio de Igualdad:

- Se ha creado el grupo de trabajo compuesto por 10 personas de la entidad donde 3 son representantes legales de los trabajadores.
- Planificación en 2022 del curso formativo para los profesionales del grupo de trabajo.
- Todas las actuaciones estaban dirigidas a redactar el primer borrador para finales del año 2022 y conseguir:

- * Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.

- * Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas

oportunidades a mujeres y hombres.

* Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

- Durante el año 2023 se ha implementado el Plan de Igualdad con la nueva normativa.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

En la política de la Entidad se tiene presente facilitar la conciliación siempre que es posible. Donde más dificultades se encuentran aquellos puestos relacionados con la atención directa al usuario.

En todos los casos se aplican medidas de facilitar permisos para acompañamientos a médicos, tutorías de colegios,... Las vacaciones de las que disfrutan los profesionales suelen coincidir con las vacaciones escolares (esto ya facilita una parte importante de conciliación).

Formación y desarrollo profesional

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

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

25.1. Información adicional.

La entidad recoge las necesidades de formación a través de diferentes vías:

En las encuestas de satisfacción en el apartado de formación

A través de los responsables de los servicios

A través de la dirección

A través de la evaluación de competencias

A través del Plan de Formación de nuestra Confederación

Con toda la información de las necesidades formativas se realiza el Plan de Formación Anual que contempla dos niveles de formación: la externa y la interna.

Además la solicitada por los profesionales y la que la entidad oferta como recomendable.

La entidad cofinancia la formación de todos los profesionales y facilita licencias para realizar la formación.

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

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

26.1. Información adicional.

Además de trabajar con Evaluación por competencias en varios ciclos, en los procesos de evaluación de la satisfacción de los profesionales, se programan planes de mejora individualizados orientados a corregir debilidades y a fomentar el desarrollo personal de las habilidades más destacadas y que pueden aportar mayor desarrollo del talento propio orientado al interés común de equipos multidisciplinares de profesionales.

Seguridad y Salud

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

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

27.1. Información adicional.

La entidad tiene contratados tanto el servicio de prevención como el de vigilancia de la salud con servicios externos.

En ambos casos se realizan actuaciones de seguimiento de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo en todos los niveles. También se realizan acciones formativas en esta materia.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

28.1. Información adicional.

Los criterios de compra están basados fundamentalmente en la promoción de la economía local, precio y servicio. Y se tienen en cuenta las implicaciones económicas, éticas, sociales, laborales y ambientales de dichos proveedores. También nos preocupa que nuestros proveedores tengan en cuenta las condiciones de producción, logística, reutilización y reciclaje en sus gestiones con los productos y servicios que nos prestan.

Además tenemos conocimiento de 2 empresas proveedoras de productos que están en el listado de "Empresas Fairtrade Ibérica", y también se tiene en cuenta la memoria anual de las empresas B Corp españolas para conocer si tenemos proveedores que están en las mismas (concretamente 2 con las que también mantenemos relaciones). Asimismo se tienen en cuenta prioritariamente a las empresas proveedoras con sello ISO 20.400 y

también se usa el DoneGood (para compras on line).

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

29.1. Información adicional.

Y además el impacto en el ámbito local

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

? ?Huesca más Inclusiva?, proyecto liderado por el Ayuntamiento de Huesca, en el que participan entidades pertenecientes a la Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad (CADIS), entre ellas ASPACE HUESCA.

Dentro de este proyecto nuestra Entidad es pionera, y guía para otras entidades (pertenecientes a la Coordinadora, y a otros ámbitos como Hospitales, Residencia, Escuela de Hostelería?) en la implantación de la técnica de Texturización de Alimentos).

? Campamentos Inclusivos, dirigidos a alumnos del Colegio de Educación Especial San Jorge de ASPACE HUESCA, sus hermanos e hijos de los trabajadores de la Entidad. A lo largo de tres semanas se ofertan actividades de tipo lúdico, dirigidas por profesionales de la educación, especializados en la atención a niños con discapacidad.

La idea nació, y se consolida con el tiempo, como herramienta para paliar la carencia de ofertas en la ciudad y provincia para el periodo de verano de actividades de las que puedan disfrutar juntos niños con parálisis cerebral y sus hermanos.

Además de buscó dar respuesta a una demanda planteada desde hace años por las familias de la Entidad, dotándoles así de tiempos de respiro y de una herramienta para poder conciliar la vida familiar y personal, en periodos de vacaciones escolares. Con este proyecto se facilita, con el mismo fin, un recurso a los profesionales de la Entidad.

? La Ciudad de los niños y las niñas de Huesca, órgano de participación de los niños y las niñas, creado en Huesca siguiendo el modelo de F.Tonucci, a través del cual valoran y proponen mejoras en la ciudad. Este año, por primera vez, ha habido representación de nuestro Colegio con la participación de dos alumnos.

? Proyectos colaborativos con Colegios Ordinarios, en concreto con el Colegio de Santa

Ana de Huesca, con el que realizamos el proyecto de 'Lo Hacemos Juntos y con??' (arte las dos primeras ediciones, cocina la tercera y deporte la cuarta), teniendo cada año una actividad principal a desarrollar a partir del trabajo colaborativo entre los alumnos de los dos Colegios, lo que genera el escenario ideal para el aprendizaje en valores.

? La Marcha y la Mini-Marcha, el acto con mayor calado social de los que desarrollamos a lo largo del año.

La marcha, con seis años de antigüedad (dirigida a la población general) , y la Mini-Marcha, con dos años de antigüedad (dirigida a los más pequeños), son dos acciones complementarias, durante las cuales, se organiza una actividad de tipo deportivo (una andada popular), que sirve como herramienta para aglutinar a un gran número de personas (en la última edición , celebrada este año, casi alcanzamos los 8.000 participantes), a las que mueve dar voz y visibilidad al colectivo que atendemos desde nuestra Entidad.

Además con su participación colaboran con un proyecto a beneficio de ASPACE HUESCA (construcción y equipamiento de una cocina propia en el 2.013, construcción y equipamiento de una sala multiusos en el 2.014, ampliación de las instalaciones de la residencia en el 2.015, construcción de un parque accesible en el año 2.016, la adquisición de un vehículo adaptado en el año 2.017 y obras de ampliación de las instalaciones del Centro de Día de Adultos este año 2.018).

? Cursos de Cestería, proyecto de continuidad del Centro de Día de Adultos, cuya actividad principal es la celebración de cursos de elaboración artesanal de cestas de mimbre impartidos por los usuarios y usuarias del Servicio.

Estos cursos se han convertido en una herramienta importante para dar a conocer nuestro colectivo acercándolo a la población en general, además de empoderar a las personas con discapacidad, al ser ellas (con los apoyos necesarios) las que se encargan de formar a otras personas sin discapacidad.

El resultado de este proyecto es muy exitoso, celebrando varios cursos a lo largo del año, en diferentes poblaciones de toda la provincia de Huesca.

? Colaboración con ALOUDA (Asociación de Amigos del Pueblos Saharaui en el Alto Aragón) en el proyecto de 'Vacaciones en Paz'?

Desde hace seis años, ASPACE HUESCA viene colaborando con el proyecto de Vacaciones en Paz, a través de CADIS (Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad de Huesca), siendo una de las Entidades de acogida, en las que un grupo de niños y niñas saharauis con discapacidad pasan los meses de verano.

Con este proyecto, además de disfrutar de varias semanas con todos los recursos materiales necesarios y un equipo humano volcado en su atención y cuidado, y ser cinco alumnos más del Colegio de Educación Especial de nuestro centro, acceden al sistema público sanitario, pasando diferentes revisiones, y se da cobertura a los tratamientos señalados, en el caso de que los haya.

? Colaboración con ALOUDA (Asociación de Amigos del Pueblo Saharaui en el Alto Aragón) en 'Programa Formativo de Monitoras Saharauis'?

Por segundo año consecutivo, ASPACE HUESCA es entidad formadora de personas que trabajan en centros de atención a personas con discapacidad en los campamentos de refugiados saharauis.

Durante su estancia con nosotros, que suele durar unos quince días, reciben formación a nivel teórico, pero también práctico, a partir de la observación del trabajo desarrollado por los diferentes servicios.

? Participación activa en la organización y desarrollo del primer Congreso y Festival transfronterizo de Creatividad y Discapacidad, Diversario

ASPACE HUESCA ha formado parte de la organización de forma muy activa, y ha participado en varias actividades dentro del programa de primer festival internacional organizado, teniendo como tema central la creatividad y la discapacidad.

? Miembro del proyecto transfronterizo España ? Francia, dentro de la Convocatoria Interreg/POCTEFA

ASPACE HUESCA es una de las entidades firmantes del convenio de colaboración entre entidades del tercer sector de ambos lados de los Pirineos, vinculado a un proyecto que contempla la realización de diferentes acciones, en las que participan usuarios de entidades españolas y francesas, en torno a dos ejes principales: innovación y empoderamiento (alojamiento inclusivo, gestión de calidad, observatorio de tendencias, telemedicina, gastronomía inclusiva, comunicación adaptada) y promoción del acceso a la ciudadanía (plataforma arte y creatividad, red de deporte adaptado transfronterizo, red de apoyo a los cuidadores, intercambio y producción conjunta de productos).

? Colaboración con la Universidad de Zaragoza.

Profesionales de los diferentes servicios de la entidad colaboran impartiendo sesiones formativas, dentro de la programación de las asignaturas de varios Grados de la Universidad de Zaragoza.

? Centro de acogida de estudiantes de prácticas, para alumnos de ciclos (vinculados fundamentalmente con la Atención Socio-Sanitaria en Instituciones Sociales, TAFAD?) y de grados (Fisioterapia, Logopedia, Magisterio, Nutrición y Dietética, Psicopedagogía, Psicología, Trabajo Social?)

? Entidad colaboradora con Instituciones Penitenciarias en programa de Servicios a la Comunidad

Desde el año 2.009 colaboramos con Instituciones Penitenciarias como institución en la que realizar las penas de ?Servicios a la Comunidad? (por comisión de delitos menores).

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

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

31.1. Información adicional.

Fines: ASPACE HUESCA contempla, dentro de sus fines, diferentes medidas (inserción social, tutela, guarda y protección de menores y personas incapacitadas judicialmente?), tendentes todas ellas a la mejora de la calidad de vida de las personas con PC y trastornos afines, y sus entornos familiares.

Los proyectos indicados tienen como población diana, por un lado, a los más pequeños, buscando el establecimiento de líneas de trabajo conjunto con alumnos de otros entornos escolares (Campamentos Inclusivos, Ciudad de los Niños y las Niñas, Proyectos Colaborativos, Mini-Marcha y Vacaciones en Paz), apostando por la convivencia entre todos ellos como herramienta de trabajo para aumentar su bienestar emocional, desarrollar sus habilidades sociales como base para el establecimiento de relaciones interpersonales con otros niños sin discapacidad, un crecimiento en su desarrollo personal, el escenario ideal para el aprendizaje y ejercicio de su derecho a la autodeterminación, y oportunidades de aprendizajes significativos en valores para fomentar su inclusión social en entornos no habituales).

Pero además, tiene como población diana a los adultos, con la realización de proyectos (Cursos de Cestería, participar en el Congreso de Creatividad y Discapacidad, y en todas las acciones vinculadas a POCTEFA), iniciativas todas ellas que buscan una mejora en el bienestar emocional de las personas participantes, fomento de las relaciones interpersonales entre personas con discapacidad y sin discapacidad, crecimiento en su desarrollo personal a partir de su propio empoderamiento, facilitar oportunidades para el ejercicio de su autodeterminación, todo ello con una rentabilidad indiscutible en el camino a recorrer en su proceso de inclusión social.

Estrategia:

Los proyectos que venimos realizando desde nuestra Entidad tienen como filosofía común la aplicación del concepto de calidad de vida en todas las intervenciones llevadas a cabo por profesionales de la Entidad, tal como recoge su Plan Estratégico.

Y entendiendo que la autodeterminación es uno de los pilares para lograr el aumento de la calidad de vida de las personas que atendemos, que esté recogido como principio guía es uno de los requisitos básicos a la hora de plantearnos un proyecto nuevo.

Otra de las cuestiones fundamentales para nosotros a la hora de apostar por un proyecto es la incidencia que puede tener en visibilizar al colectivo y avanzar en su integración en la comunidad, de ahí que todos los proyectos parten de actividades a realizar a partir de la implicación de personas de diferentes colectivos (con y sin discapacidad) y distintos entornos (colegios ordinarios y colegios de educación especial, usuarios del centro de día y amas de casa, niños y niñas españoles con niños y niñas saharauis?).

Y con el fin de ayudar a aquellas entidades que apuestan por líneas comunes a las nuestras, tenemos establecidas alianzas con asociaciones (como es el caso del proyecto de formación de monitores saharauis en colaboración con ALOUDA), agentes sociales (entidades de la Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad de Huesca), Universidades, Institutos de Formación Profesional, Instituciones Penitenciarias y administraciones (Ayuntamiento de Huesca con el proyecto de Huesca más Inclusiva, la Comarca de la Hoya con talleres de formación para el empleo?)

Transparencia con el entorno social de la organización

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

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

32.1. Información adicional

Toda la información de interés para los trabajadores de la Entidad es difundida con el boletín de comunicación interna del Centro, editado de forma periódica, además de las publicaciones en redes sociales y página (que son replicadas en los tableros) y un sistema de envíos de SMS.

En el caso de los voluntarios, teniendo claro que es uno de los principales activos de la Entidad, especialmente en el caso de la mayoría de los proyectos que tenemos, y las actuaciones en materia social, mantenemos con ellos una comunicación continuada transmitiéndoles la organización de actividades, dándoles la opción de participar, y devolviéndoles nuestro reconocimiento y agradecimiento en el caso de que lo acaben haciendo.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

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

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

33.1. Información adicional

La entidad tiene implantado un plan de comunicación interna y está en desarrollo el plan de comunicación externa desde 2018. Pero además tiene una preocupación por dar transparencia a todas las acciones de ámbito social para todos los grupos de interés y el público en general.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

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

34.1. Información adicional.

Se desarrollan acciones de reciclado, carteles informativos sobre consumos, Y se

planifican proyectos específicos como EDUCOEN ECO.

La entidad a partir de 2019 ha llevado a cabo una auditoría energética y como consecuencia se están tomando medidas de identificación del impacto ambiental de los servicios, diseñando y planificando Medidas de Eficiencia Energética.

Compromiso frente al cambio climático

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

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

35.1. Información adicional.

Se realizan hábitos diarios implantados en la Entidad para hacer frente al cambio climático:

- fomentar el uso de la bicicleta para los desplazamientos de los trabajadores desde sus domicilios hasta las instalaciones del puesto de trabajo.
- acciones comunicativas y de control de ahorro de energía:
 - * stand by de los equipos eléctricos
 - * control de los ajustes de los termostatos, para establecer los rangos de temperatura más idóneos.
 - * gestión de residuos separados: restos, vidrios, papel y plásticos
- instalación de paneles solares, para apostar por las energías renovables
- zonas ajardinadas, huerto ecológico, regeneración de arboleda,...

Economía circular

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

36.1. Información adicional

En esta entidad de atención a la parálisis cerebral y discapacidades afines se trabaja y utilizan muchos recursos de origen ortopédico que son de uso en varios ciclos, a la vez que se reutilizan y adaptan conforme surgen nuevos usos o utilidades de adaptación según necesidades de las personas usuarios o para el servicios que se va a reutilizar.

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

37.1. Información adicional

Campaña anual informativa a través de carteles para la sensibilización a profesionales y usuarios de medidas de ahorro energético del agua, las TRES R's, Y por medio de la página web en los proyectos específicos de forma externa y de forma interna por los

boletines informativos para trabajadores y para familias.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

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

Valoración Global

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

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Planificación Estratégica y Plan RSC, gestión por procesos, prestación de servicio con modelos de gestión excelente y aplicación de mejoras e innovación orientadas al cuidado medio ambiental.

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Establecer canales de comunicación sistemáticos y fluidos con usuarios, familias, trabajadores, comunidad y Administraciones para poder fomentar la participación de todos los grupos de interés por medio de la mejora de la transparencia con una intranet disponible y fluida y un plan de comunicación externa.

Con la firma el Plan de igualdad cumplir con los objetivos y actividades para implementar las medias del plan aprobado para 2023-2026, teniendo en cuenta un decálogo organizativo para definir las pautas claras de políticas de conciliación, flexibilidad y vinculadas con la participación según los servicios y que esté alineados con la consecución de los objetivos de la estrategia y la satisfacción de los usuarios.

Establecer un seguimiento y unos objetivos para el Plan de Eficiencia Energética (se han implantado energías renovables, pero falta conocer resultados), así como más criterios

sociales y medioambientales de los posibles proveedores con los que se interactúa para resultados a cierre de 2023.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.