

# MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2022

---



## Índice

---

### 1. CONTENIDOS GENERALES.

- 1.1 DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.2 PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.3 ÉTICA E INTEGRIDAD
- 1.4 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.5 GRUPOS DE INTERÉS
- 1.6 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA
- 1.7 PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

### 2. CLIENTES

- 2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTES
- 2.2. INNOVACIÓN EN LOS SERVICIOS
- 2.3. CALIDAD DE LOS SERVICIOS
- 2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE LA CARTERA DE SERVICIOS

### 3. PERSONAS

- 3.1.SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS
- 3.2.IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
- 3.3.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 3.4.FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD
- 3.5.SEGURIDAD Y SALUD

### 4. PROVEEDORES

- 4.1. COMPRAS RESPONSABLES
- 4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
- 4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

### 5. SOCIAL

- 5.1.IMPACTO SOCIAL
- 5.2.ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA
- 5.3.TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO
- 5.4.CANALES DE COMUNICACIÓN

### 6. MEDIOAMBIENTAL

- 6.1.IMPACTO AMBIENTAL
- 6.2.ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO
- 6.3.GESTIÓN AMBIENTAL
- 6.4.COMUNICACIÓN AMBIENTAL

### 7. COMPROMISO DE ASPACE HUESCA CON LOS ODS

## Criterio 1. ASPECTOS GENERALES



### 1.1 EL COMPROMISO DE ASPACE HUESCA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el año 2019 ASPACE HUESCA cumplía 40 años de trabajo al servicio de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines de la provincia de Huesca.

En 2021, continuamos fortaleciendo los proyectos de la Asociación a la par que desarrollamos nuestros servicios orientados a mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral de la provincia de Huesca y de sus familias.

Llegar aquí, se debe fundamentalmente al compromiso de ASPACE HUESCA con todos sus grupos de interés.

- **Compromiso** con nuestros usuarios, familias y tutores, hacía una gestión eficiente y transparente para consolidar ser centro de referencia en parálisis cerebral y obtener compromiso por medio del asociacionismo. Oportunidades futuras respecto a modelos o servicios innovadores en los que la Entidad tratará de ser herramienta de investigación y apoyo hacía las novedades. Así como asunción de los riesgos que implica la implantación de nuevos servicios o proyectos.
- **Compromiso** con nuestros profesionales ofreciéndoles estabilidad, favoreciendo su desarrollo profesional a través de la formación y la participación, posibilitando procesos de promoción, así como favoreciendo la igualdad entre géneros y la conciliación de la vida profesional y personal.
- **Compromiso** con nuestros voluntarios impulsando su formación, motivación y participación.
- Con las Administraciones Públicas con el **compromiso** de sostenibilidad y cumplimiento de los convenios y contratos en las condiciones pactadas con los máximos cumplimientos de calidad y responsabilidad social.
- **Compromiso** con nuestros aliados, colaboradores y proveedores entendiendo que son un apoyo en la organización para el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

- **Compromiso** con el Medioambiente, asumiendo una responsabilidad de evaluación de impacto, formación e implicación con el Plan de Responsabilidad Social de Aragón.

El reto de la elaboración de una memoria de sostenibilidad de ASPACE HUESCA, nos pone en situación “responsable”, al realizar un análisis, revisar, planificar, medir, divulgar y realizar una rendición de cuentas al entorno social, con relación al desempeño de la Entidad sobre la gestión socialmente responsable.

Con esta memoria, se va a tratar de transmitir como toda la actuación de ASPACE HUESCA está basada en los siguientes preceptos:

- Orientación a las personas con parálisis cerebral y afines, mediante la prestación de servicios que se caracterizan por: atención individualizada, integración social y normalización vital, accesibilidad universal, autodeterminación y mejora continua de la calidad de vida.
- Orientación hacia los demás grupos de interés (familias, profesionales, proveedores, sociedad...): facilitar cauces de expresión, promover la participación y atender sus necesidades vinculadas a la parálisis cerebral.
- Orientación hacia el entorno social y ambiental: reconocimiento de derechos, código ético e igualdad de oportunidades.

Así mismo es importante resaltar que todos los compromisos adquiridos por ASPACE HUESCA vinculados al cumplimiento de la misión de mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, ante todos nuestros grupos de interés, no hubieran sido posibles sin la involucración y esfuerzo de todos, que es muy de agradecer a:

- Los miembros de la Junta Directiva y socios numerarios,
- Los socios colaboradores
- Los profesionales
- Los voluntarios
- Entidades bancarias, fundaciones y obras sociales
- Otras entidades del tercer sector y la Coordinadora CADIS
- A la sociedad oscense en general
- Y al Gobierno de Aragón, Diputación Provincial de Huesca, Ayuntamiento de Huesca y de las distintas Comarcas de la provincia.

Luis Martínez Samitier  
Presidente ASPACE HUESCA

## 1.2 LA ORGANIZACIÓN

ASPACE HUESCA es una Asociación sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior en virtud de la Orden Ministerial de 6 de marzo de 1.997, cuya actividad principal es la prestación de servicios a lo largo de las distintas etapas vitales a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, así como a su entorno familiar, en el ámbito de la provincia de Huesca.

Tanto la Asociación como los servicios que presta, son los únicos dirigidos específicamente al colectivo de personas con Parálisis Cerebral en la provincia de Huesca, lo que nos convierte en Centro de referencia en nuestro ámbito territorial.

ASPACE HUESCA desarrolla su actividad y presta sus servicios en dos Centros propios (el Centro de atención integral “Juan de Borbón” y el Centro “Guadalupe Usón”) en la ciudad de Huesca y en 5 pequeños Centros cedidos por diferentes administraciones públicas en Barbastro, Fraga, Monzón, Sabiñánigo y Boltaña.

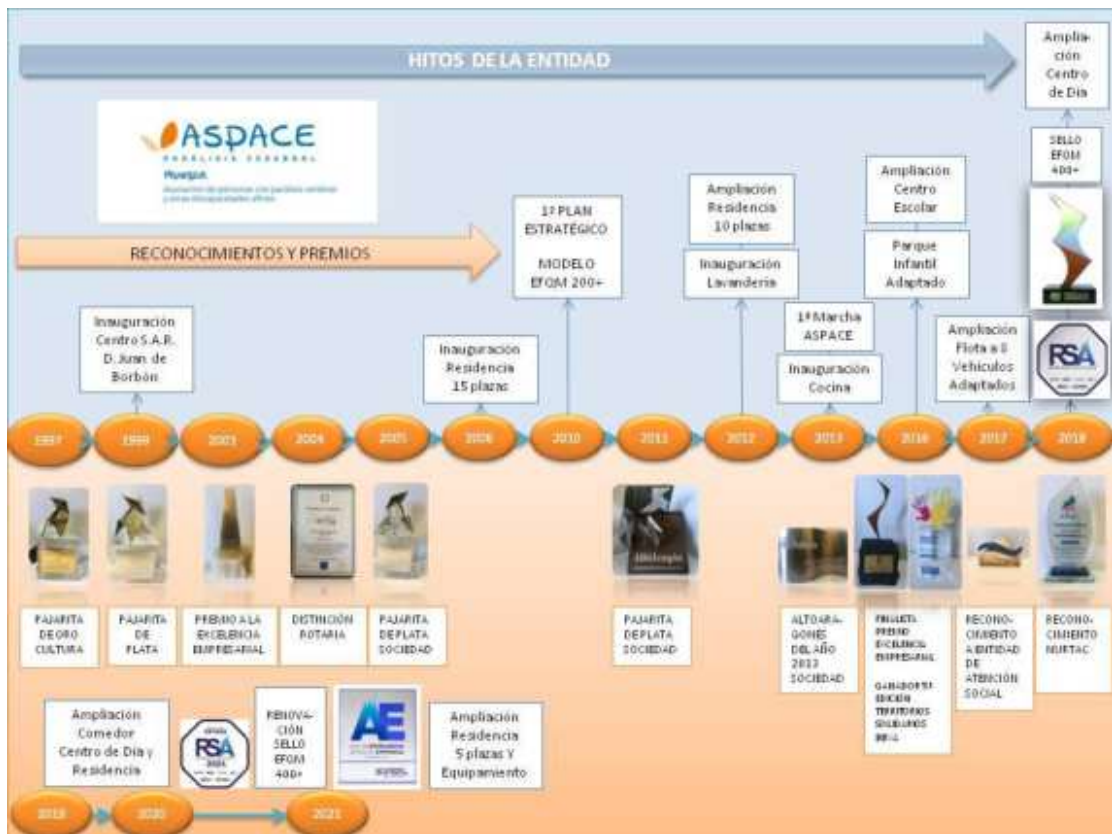


### Hitos históricos:

- La Asociación fue fundada en el año 1979 por un grupo de familias afectadas por la Parálisis Cerebral. Inició sus actividades casi inmediatamente a su creación y se han venido realizando ininterrumpidamente hasta hoy. Comenzó en un pequeño piso, posteriormente se trasladó a un local adquirido por la Asociación (1982) hasta el año 1999 en el que se inaugura el Centro en el que actualmente se prestan los servicios. En este Centro ya se han realizado obras de ampliación para dar cobertura a las necesidades que fueron surgiendo: un crecimiento exponencial de los usuarios atendidos, del personal contratado y los servicios que se prestan.

- En el año 2006 se inaugura la Residencia para un total de 15 plazas, un servicio muy necesario para los adultos que atendemos, que da respuesta a necesidades personales y familiares, como pueden ser su propio proceso de envejecimiento el de sus familias. Con el aumento de la demanda, se amplían las instalaciones en el año 2012, y, durante 2015 por medio de aportaciones privadas y subvenciones se termina la obra de dotación de 10 plazas adicionales. Actualmente hay disponibles 30 plazas permanentes (5 de ampliación en 2021), 2 de respiro familiar y 1 de urgencias. De éstas, 25 están ocupadas y concertadas con el Gobierno de Aragón.

- En el año 2012, se pone en marcha nuestra propia lavandería para atender las necesidades de los servicios de día y especialmente del servicio de residencia.
- En el año 2013 nos planteamos mejorar el servicio de comedor, construyendo una cocina en nuestras instalaciones con el objetivo de dar respuesta a necesidades y expectativas de las personas usuarias de los servicios, como la adecuación y mayor variedad de menús, mejora en a las necesidades individuales en la alimentación (adecuación de texturas) incrementando así su satisfacción.
- “Marcha ASpace”. Ver apartado C5.1



**NUESTRA FORTALEZA: LAS PERSONAS**

**ESTRATEGIA**

ASPACE HUESCA en la actualidad trabaja bajo el marco definido de su tercer Plan Estratégico 2019-2022\* (Ampliado al periodo 2023-2024). Aunque para la difusión de esta memoria se han tenido en cuenta los resultados de cierre del anterior plan Estratégico y la continuación del tercer plan dado que la

defensa de derechos y la mejora continua están igualmente presentes. Este nuevo plan es el resultado de un proceso de reflexión y de análisis de información relevante interna y externa de los grupos de interés de la Entidad, análisis del ecosistema, estudios del sector y de la situación socioeconómica.

**NUESTRA MISIÓN:** “Mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis Cerebral y discapacidades afines en la provincia de Huesca”

**NUESTRA VISIÓN.** ASPACE HUESCA quiere:

- *Ser conocedora de las necesidades de las personas con parálisis cerebral o trastornos afines y sus familias y ayuda a darles respuesta. Adaptarse a los cambios amoldando su estructura, sus medios y su estrategia para mantener firme su misión y sus valores. Ser activa, solvente, transparente y muy abierta a la participación social y a la colaboración con otros.*
- *Ser una Entidad que intenta dar cobertura a las necesidades de las personas con parálisis cerebral y trastornos afines durante todas las etapas de su vida.*
- *Ser referente en nuestra provincia para las personas con parálisis cerebral y trastornos afines y sus familias, y por ende para las personas, grupos de interés, Entidades e Instituciones que tengan que ver de alguna manera con el colectivo al que va dirigida nuestra misión.*
- *Que mediante el desarrollo de sus líneas de actuación dé respuesta a la mayor parte de las necesidades de sus grupos de interés internos.*
- *Ser una Entidad que sabe adaptarse a los cambios. La base que sustenta ASPACE HUESCA es su misión, visión y valores. Su estructura jurídica y organizativa no debe ser una rémora. Aspiramos a tener una estructura flexible que se adecúe a los cambios de forma continua.*
- *Que su actuación global esté regida por sus principios elaborados, consensuados, aprobados y publicados por la Organización: Código Ético, Decálogo de Imagen de la Entidad, Política de personas, Política de calidad.*
- *Llegar a dar cobertura a las necesidades de todas las personas con parálisis cerebral y trastornos afines de nuestra provincia. Somos conscientes de la dificultad de la empresa, dadas las características geográficas y de población que nos rodean.*
- *Estar integrados y muy cohesionados con el tejido social de nuestro territorio. Es nuestra vocación y un aspecto importante para conseguir nuestra misión.*

**NUESTROS VALORES.** ASPACE HUESCA debe ser una organización basada en su:

- Carácter de Entidad sin ánimo de lucro
- Voluntad democrática

- Transparencia
- Responsabilidad social
- Innovación y mejora continua

Como mecanismos desplegados para la gestión responsable de los Grupos de Interés (Ver punto 1.5), la Entidad cuenta con una serie de documentos que tamizan la práctica cotidiana desde sus Principios y Valores, haciéndolos presentes en todas nuestras actividades:

- Estatutos de la Asociación
- Código Ético
- Decálogo de imagen de la Entidad
- Política de Calidad
- Política de personas  
(Ver en <https://aspacehuesca.org/transparencia/>)

La Estrategia está basada en tres grandes ejes de actuación hasta cierre del 2024:

- **EJE 1. PREPARAR EL FUTURO: Crecimiento estructural y cultura ideológica.**
  - LÍNEA 1.1. LAS IDEAS, LA BASE DE LA ORGANIZACIÓN
  - LÍNEA 1.2. POSICIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
  - LÍNEA 1.3 COMUNICACIÓN INTERNA
  - LÍNEA 1.4. OBTENER RECURSOS
- **EJE 2. PRESENCIA SOCIAL E INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD**
  - LÍNEA 2.1. DEFENSA DE LOS DERECHOS
  - LÍNEA 2.2. REFORZAR ALIANZAS
  - LÍNEA 2.3. COMUNICACIÓN EXTERNA
  - LÍNEA 2.4. VISIBILIDAD Y PROYECTOS DE COOPERACIÓN
- **EJE 3. MEJORA CONTINUA**
  - LÍNEA 3.1. GESTIÓN DE CALIDAD
  - LÍNEA 3.2. FORMACIÓN PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS
  - LÍNEA 3.3. VALORAR NUEVAS TIPOLOGÍAS DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES

### Ruta hacia la excelencia:

- Con el objetivo puesto en acercarnos cada vez más a la consecución de nuestra visión, entre los años 2008 y 2009, se inició una línea de reflexión y trabajo que llevó a la aprobación de una importante reforma de los Estatutos de la Asociación y al primer Plan Estratégico 2010-2014 de la Entidad.

Ambos hechos fueron claves para que la Asociación iniciara su camino hacia la excelencia. Actualmente estamos cerrando el segundo Plan Estratégico 2015-2018. La mejora continua ha sido



uno de los ejes de actuación que ha marcado la “hoja de ruta” de los distintos planes anuales de estos años.

- A lo largo del año 2010, con el asesoramiento de la Fundación Luis Vives, se desarrolló la implantación de un sistema de calidad en la gestión basado en el Modelo de Excelencia Europea (EFQM), que culminó a finales de ese mismo año con la obtención del sello EFQM 200+. Acabábamos de poner los cimientos para orientar la Asociación desde una perspectiva de mejora continua.

- En el año 2012 renovamos nuevamente el Sello en el nivel 200+. También ese año, conseguimos el Sello de “Reconocimiento al Compromiso Social” otorgado por la Fundación Grupo Develop en su nivel de 2 estrellas.

- En año 2014 ASPACE HUESCA se presenta a la renovación del Sello EFQM 200+. En ese momento tenía homologada la autoevaluación por una Licenciataria de EFQM, en la que se otorgó entre 350 y 400 puntos. Finalmente se obtuvo la renovación del Sello en 200+ por Bureau Veritas hasta el año 2016.

- En el año 2016, ASPACE HUESCA fue uno de los tres finalistas participamos nuevamente en el premio hacia la excelencia empresarial de Aragón promovido por el Instituto Aragonés de Fomento. La evaluación de diagnóstico del premio nos baremó en el rango 350-400.


- En 2017 se obtiene el Sello +400 “Sello de Excelencia Aragón Empresa”.

- A partir de 2018 se implanta el plan de responsabilidad social con 6 líneas estratégicas que vinculan los compromisos de la Entidad con las diferentes partes interesadas. Donde las 5 primeras líneas desarrollan:

- Minimizar el impacto ambiental de ASPACE HUESCA.
- Asegurar la motivación y la implicación de los profesionales en el cumplimiento de la misión.
- Mantenimiento de una estrecha relación con usuarios, familias y tutores, así como garantizar su satisfacción.
- Extender el compromiso de Responsabilidad Social a colaboradores y proveedores; e Implicar nuestra actuación con la Comunidad, las Administraciones y el Tejido Social.
- Y la última línea específica y de relevante importancia, denominada “Diálogo” para fomentar y sistematizar canales que garanticen la comunicación y el retorno de la información con los distintos grupos de interés de la Entidad.



Nombre de la organización	
ASPACE HUESCA (ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL DE HUESCA) Dirección web: <a href="mailto:aspacehuesca@aspacehuesca.org">aspacehuesca@aspacehuesca.org</a> Teléfono: 974 22 79 62	102-1
Actividades, marcas, productos y servicios	

<p><b>ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL</b></p> <p>La Asociación ofrece distintos servicios que intentan dar respuesta a las diferentes necesidades y expectativas de nuestros principales grupos de interés: personas con parálisis cerebral y sus familias y representantes legales o tutores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Acogida e Información.</li> <li>• Programas Ambulatorios.</li> <li>• Programa de Atención Temprana.</li> <li>• Centro Escolar.</li> <li>• Centro de Día para Adultos.</li> <li>• Residencia.</li> <li>• Servicios Transversales: habilitación física; logopedia; orientación y apoyo psicológico; trabajo social; atención a familias; atención a la salud; ocio; y tutelas.</li> <li>• Otros servicios: Comedor, Transporte, Lavandería, Respiro Familiar, Asesoría Jurídica, Conciliación Familiar en vacaciones escolares</li> </ul>	102-2
Ubicación de la sede	
CTRA. GRAÑEN, S/N 22196 HUESCA	102-3
Ubicación de las operaciones regionales:	
Barbastro, Fraga, Monzón, Sabiñánigo y Boltaña	102-4
Propiedad y forma jurídica	
ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO	102-5
Mercados servidos	
ÁMBITO DE LA PROVINCIA DE HUESCA	102-6
Tamaño de la organización	
186 usuarios, 101 personas empleadas, 63 voluntarios y 1 profesionales independientes	102-7
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...)	
Servicios en los centros relacionados. Los Proveedores son para mantenimiento integral y compras asociadas a la prestación de servicios.	102-9
Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe	
Renovación Sello de Excelencia Aragón Empresa en 2021, puntuación +400.	102-10
Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo)	
Informe de Gestión de Riesgos, Proceso de Vigilancia Tecnológica y Gestión de mejoras y oportunidades.	102-11
Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita (Pacto Mundial)	
Adhesión al Programa de Responsabilidad Social de Aragón: Desde Mayo de 2017	102-12
Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad:	
Además de mantener relaciones con las instituciones públicas, locales, provinciales y autonómicas con competencias en materia de Servicios Sociales.	
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">FEDERACIÓN ARAGONESA DE ASPACE</a></li> </ul>	102-13
Nuestro presidente es a su vez presidente de la federación aragonesa. Dos miembros más de nuestra	

Junta son miembros de la junta directiva de la federación.



- CONFEDERACIÓN ASPACE Confederación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral:

Nuestro director es miembro de la junta directiva de la confederación ASPACE y ha participado en la comisión encargada de la elaboración del plan estratégico que actualmente se encuentra en vigor. ASPACE HUESCA ha sido generador, y ahora miembro: del Proyecto "Red de Ciudadanía Activa", "Proyecto que promueve la participación, autogestión y autodeterminación de las personas con Parálisis Cerebral y trastornos Afines", Proyecto TALENTO COMPARTIDO. Proyecto ASPACENET donde participamos a través de nuestro proyecto TIM y nuestra representante ("Líder de nuevas tecnologías" en el lenguaje del proyecto) es nuestra terapeuta ocupacional.

Formamos parte del grupo de trabajo creado para la cooperación en materia de EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS de los profesionales de la Entidad. Participa la propietaria del proceso de gestión de personas y el director del Centro.



- UTE Atención Temprana Huesca

Formamos parte de esta UTE junto a Down Huesca, Asociación de Hipoacúsicos "San Francisco de Sales" y CADIS HUESCA.




- CADIS HUESCA Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad: El director de ASPACE HUESCA es presidente de CADIS HUESCA por elección desde su fundación en 1996.



- OADI Observatorio Aragonés para la Discapacidad intelectual y la Parálisis Cerebral:

Nuestro presidente es el vicepresidente del OADI y participa activamente junto con el director, en tareas de la organización y en los procesos de negociación en marcha con el Gobierno de Aragón para la cobertura normativa y económica de los servicios para personas con discapacidad intelectual o parálisis cerebral.



COMITE ESPAÑOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD

- [CERMI Comité Español de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad, como miembro.](#)

Evolución sobre la Información de empleados y otros trabajadores:											102-8
CONTENIDO	Año 2021		Año 2020		Año 2019		Año 2018		Año 2017		GRI
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	95 personas		98 personas		98 personas		97 personas		91 personas		102-8
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	MUJERES	
	74,74% plantilla	25,26% plantilla	75,51% plantilla	26,53% plantilla	73,47% plantilla	20,62% plantilla	79,38% plantilla	21% de plantilla	79% de plantilla	73% de plantilla	
	Temporales	Permanentes	Temporales	Permanentes	Temporales	Permanentes	Temporales	Permanentes	Temporales	Temporales	
	22,11% de contratos temporales de los cuales un 85,71% son mujeres	77,89% de contratos permanentes de los cuales un 71,62% son mujeres	21,43% de contratos temporales de los cuales un 80,95% son mujeres	74,49% de contratos permanentes de los cuales un 66,22% son mujeres	25,51% de contratos temporales de los cuales un 70,83% son mujeres	72% de contratos permanentes de los cuales un 77,14% son mujeres	28% de contratos temporales de los cuales un 65,22% son mujeres	84% de contratos permanentes de los cuales un 75% son mujeres	16% de contratos temporales de los cuales un 93% son mujeres	22% de contratos temporales de los cuales un 58% son mujeres	
nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo	84,21 % jornada completa: hombres un 21,25% y mujeres un 78,75%		93,88% jornada completa: hombres un 8,11% y mujeres un 91,89%		76,53% jornada completa: hombres 23,19% y mujeres 76,81%		69,07% jornada completa: hombres 21,74% y mujeres 78,26%		73,62 % jornada completa: hombres 22,38% y mujeres 77,62%.		102-8
	15,79 jornada parcial: hombres un 46,67% y mujeres 53,33%		6,12% jornada parcial: hombres 71,43% y mujeres 28,57%		23,47% jornada parcial: hombres 43,48% y mujeres 56,52%		30,93% jornada parcial: hombres 41,66% y mujeres 58,33%		26,26,38% jornada parcial: hombres 20,83% y mujeres 79,17%		
Descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)	Hay 63 personas voluntarias que participan con la organización como apoyo en las diversas actividades que se programan. También somos centro de acogida para estudiantes en prácticas.										102-8

**Información de empleados y otros trabajadores 2022**

**102-8**

<b>Personas por contrato y jornada, según sexo</b>								
Jornada	Temporalidad	Nº Mujeres	% Mujeres s/ Total	% Mujeres Reparto Rango	N.º Hombres	% Hombres s/ Total	% Hombre Reparto Rango	Total general
<b>Completa</b>		<b>82</b>	<b>83,67%</b>	<b>78,85%</b>	<b>22</b>	<b>78,57%</b>	<b>21,15%</b>	<b>104</b>
	Indefinido	57	69,51%	78,08%	16	72,73%	21,92%	73
	Temporal	25	30,49%	80,65%	6	27,27%	19,35%	31
<b>Parcial</b>		<b>16</b>	<b>16,33%</b>	<b>72,73%</b>	<b>6</b>	<b>21,43%</b>	<b>27,27%</b>	<b>22</b>
	Indefinido	2	12,50%	28,57%	5	83,33%	71,43%	7
	Temporal	14	87,50%	93,33%	1	16,67%	6,67%	15
		<b>98</b>			<b>28</b>			<b>126</b>



<b>CIFRAS ECONÓMICAS</b>	<b>Año 2022</b>	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2020</b>	<b>Año 2019</b>
Cifra de Negocio	3.510.516,68	3.254.742,50	2.949.593,55	3.065.688,92

### 1.3 ETICA E INTEGRIDAD

Desde los siguientes Principios y Valores de su Código ÉTICO, ASPACE HUESCA vela por los derechos de todos los grupos de interés de la Entidad. Se facilita que todos ellos puedan desempeñar su papel en la Organización en las mejores condiciones.

De manera especial, lo debe hacer con las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, que son las más vulnerables en sus derechos. Toda la Organización vela por ellas y se ponen los medios de apoyo que sean necesarios para que su autodeterminación y su participación en la vida interna de la organización y en la sociedad vayan en progresión.

(Ver enlace [TRANSPARENCIA | ASPACE HUESCA https://aspacehuesca.org/transparencia/](https://aspacehuesca.org/transparencia/))

ASPACE HUESCA cuenta, desde 2017, con el procedimiento de recepción de sugerencias, denuncias y quejas, con el objetivo de establecer los canales internos para la gestión de sugerencias, y quejas (incluyendo incumplimientos por conductas poco éticas). Este proceso tiene un alcance amplio: cualquier usuario, familia o tutor, asociado, responsable de equipo, y profesionales de la Entidad, podrán notificar sugerencias, denuncias o quejas sobre conductas poco éticas o cualesquiera otras situaciones o hechos que requieran la atención de la Junta y del Equipo Directivo relacionadas con el cumplimiento de la mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral de la provincia de Huesca.

El órgano de gestión y recepción: Foro Consultivo, al que se deben dirigir las notificaciones de sugerencias, incidencias, denuncias o quejas que seguirán el procedimiento de gestión de estas.

El Foro Consultivo estará formado por el Equipo Directivo y según la trascendencia se elevará a la Junta Directiva. Además, este foro podrá contar con asesores consultivos para que éstos participen en el mismo como colaboradores en casos concretos o procesos determinados que se consideren necesarios.



## 1.4 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN.

ASPACE HUESCA es una Entidad totalmente autónoma en cuanto a su organización y en su estructura económica, y tiene como órganos de representación y decisión la Asamblea General de Socios, la Junta Directiva y el Presidente.



Año 2022	
Junta Directiva y Presidencia	
<p>La Junta Directiva están formados por familias y/o personas usuarias asociadas que realizan sus funciones de forma altruista. Por ello no tienen retribución ni asignación económica para la realización de sus cargos.</p>	
Composición del Máximo Órgano de Gobierno y Presidente:	
Ejecutivos y no ejecutivos:	Antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Presidente:</b> Luí<span>́</span>s Mart<span>́</span>nez Samitier</li> <li>● <b>Vicepresidente:</b> Anselmo Lalueza Vidal</li> <li>● <b>Secretario:</b> Pilar Oliv<span>́</span>n Marcuello</li> <li>● <b>Tesorero:</b> Fernando Ota<span>́</span>l Allu<span>́</span>e</li> </ul> <p><b>Vocales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Susana del Pozo Cavero</li> <li>-Pedro Goyoaga Bolea</li> <li>-Miguel Luz<span>́</span>n Oto</li> <li>-Ismael Fern<span>́</span>andez Usieto</li> <li>-Joaqu<span>́</span>n Grasa Casabona</li> <li>-<b>Asesores:</b> Aleks Scheffer</li> </ul> <p style="text-align: center;">Jos<span>́</span>e Luis Rami Pall<span>́</span>s</p>	<p>8 a<span>́</span>os</p> <p>8 a<span>́</span>os</p> <p>14 a<span>́</span>os</p> <p>8 a<span>́</span>os</p> <p>8 a<span>́</span>os</p> <p>6 a<span>́</span>os</p> <p>6 a<span>́</span>os</p> <p>7 a<span>́</span>os</p> <p>7 a<span>́</span>os</p> <p>10 a<span>́</span>os</p> <p>7 a<span>́</span>os</p>
Sexo	18,18% del <b>Órgano de la Junta</b> son mujeres

Año 2022	
Equipo Directivo	
<p>Constituido por la Dirección de la Entidad y los Responsables de todos los Servicios. Es personal asalariado conforme al XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad.</p>	
Componentes:	Antigüedad
Director	23 años
Responsable Habilitación Física	23 años
Responsable Servicios Centrales	23 años
Responsable Centro de Día	18 años
Responsable Centro de Educación Especial	17 años
Responsable de Temprana y Atención Ambulatoria	12 años
Responsable Residencia	8 años
Responsable de Orientación y Logopedia	7 años
Trabajadora Social	3 años
SEXO: el 78% de los componentes del Equipo Directivo son mujeres. En conjunto de la representación de los órganos de gobierno de la Entidad: 43% son mujeres.	

### Competencias definidas para EL EQUIPO DIRECTIVO:

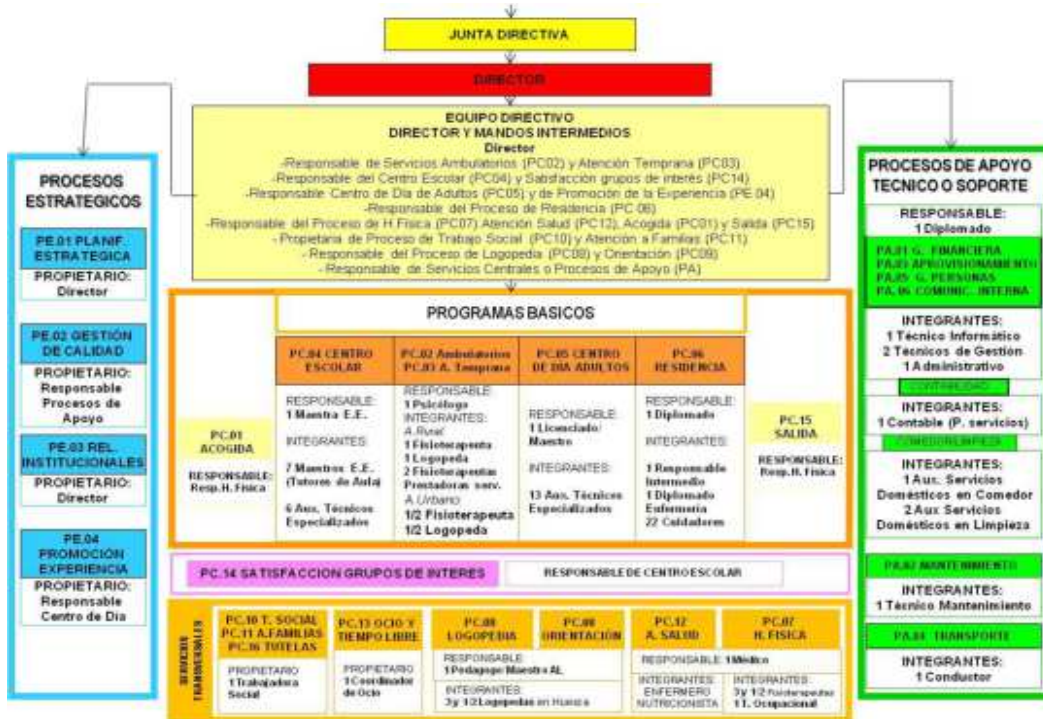
- El Director es el responsable de prever y planificar el rumbo de la organización a futuro, estableciendo los objetivos que se deben lograr, anticipándose a los posibles escenarios y las acciones que se han de adoptar frente a ellos.
- La Misión de los responsables es común, atendiendo cada uno de ellos los aspectos específicos de su área:

*"Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias desde su ámbito de actuación (salud, escolar, comunicación, ...). Promover el acompañamiento y asesoramiento y colaboración con las familias*

*Planificar, coordinar, supervisar y apoyar las acciones del servicio así como ser el enlace entre este y la dirección, tanto en materia de comunicación (en ambas direcciones) como en cualquier otra cuestión que se le encomiende".*



- Todos los Responsables de Servicios que forman parte del Equipo Directivo, tienen unas funciones y responsabilidades comunes:



Servicios	Direcc. General		Mando Intermedio		Coordinación		Personal Técnico		Personal Cualificado		M	H	M%	H%	TOTAL M+H
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H					
Dirección	1										0	1	0%	100%	1
Servicios Centrales		1		1	1		2		1	1	5	2	71%	29%	7
Atención Temprana		1	1				7	2			8	3	73%	27%	11
Escolar		1					8	2	17	3	26	5	84%	16%	31
Atención Personas Adultas de Día			1		1				17	3	17	5	77%	23%	22
Residencia		1		1					24	8	26	8	76%	24%	34
Logopedia		1					4				5	0	100%	0%	5
Habilitación Física y Salud		1					9				10	0	100%	0%	10
Trabajo Social							1				0	1	0%	100%	1
Ocio y Volunt.							1				0	1	0%	100%	1
Serv. Dom y Mto.									1	2	1	2	33%	67%	3
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>17</b>	<b>98</b>	<b>28</b>			
<b>TOTAL %</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>					
<b>TOTAL M+H</b>	<b>1</b>		<b>8</b>		<b>4</b>		<b>36</b>		<b>77</b>		<b>TOTAL</b>	<b>126</b>			

<p><b>Funciones relacionadas con ASPACE HUESCA:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer la Misión, Visión y Valores de ASPACE HUESCA</li> <li>▪ Conocer el Plan Estratégico de ASPACE HUESCA</li> <li>▪ Conocer la Planificación Anual de ASPACE HUESCA</li> <li>▪ Compromiso y coherencia con la MISION, VISION Y VALORES</li> </ul>
<p><b>Funciones relacionadas con el Sistema de Calidad en la Gestión:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer y promover el sistema de Calidad en la Gestión de ASPACE HUESCA</li> <li>▪ Utilizar los diferentes documentos contemplados en el Sistema de Calidad en la Gestión para desarrollar el puesto de trabajo</li> <li>▪ Participar en la revisión y mejora del Sistema de Calidad en Gestión de acuerdo con lo establecido en el propio sistema</li> <li>▪ Aportar aquellas sugerencias e ideas que considere que mejoran la Calidad en la Gestión de ASPACE HUESCA</li> </ul>
<p><b>Funciones relacionadas con las personas empleadas:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajar en equipo.</li> <li>▪ Formar parte del Equipo Directivo</li> <li>▪ Coordinar las reuniones del servicio, intercambiar información y registrar los temas y acuerdos tratados.</li> <li>▪ Asesorar a su equipo en aquello que estimen oportuno.</li> <li>▪ Informar sobre aspectos relacionados al desempeño de su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Elaboración de Informes y coordinación de profesionales para su elaboración al respecto de las áreas propias de intervención del servicio.</li> <li>▪ Supervisar y apoyar las acciones del servicio.</li> <li>▪ Atender las dudas y asesorar a las personas entorno a las necesidades de los usuarios.</li> <li>▪ Promover la sensibilidad hacia las necesidades y expectativas de las personas usuarias en los distintos ámbitos de calidad de vida.</li> <li>▪ Velar por el adecuado aprovisionamiento de los materiales necesarios para realizar las actividades diarias del servicio.</li> <li>▪ Actuar como canal de comunicación entre la dirección, el equipo directivo y los compañeros del servicio.</li> <li>▪ Alumnos en prácticas: acompañar como instructor, tutor y recurso de aprendizaje a aquellos alumnos enviados al centro desde diferentes Centros Educativos, así como aquellas personas voluntarias interesadas en colaborar con los usuarios.</li> </ul>
<p><b>Otras funciones:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar aquellas tareas burocráticas relacionadas con su perfil y su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Generar y canalizar iniciativas, programas y actividades que, siguiendo las directrices del centro, contribuyan al aumento de la calidad de vida de los usuarios.</li> <li>▪ Realizar aquellas funciones y tareas relacionadas con el puesto que le sean asignadas por sus responsables superiores. Acatar, transmitir y ejecutar cuantas acciones provengan de la dirección.</li> <li>▪ Tareas de traslado y/o acompañamiento a actividades fuera del Centro</li> </ul>

	cuando sea necesario.
<b>Funciones relacionadas con agentes externos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer coordinación con los agentes externos que requiera su ámbito de actuación.</li> <li>▪ Asesorar a agentes externos en cuanto a las necesidades de las personas con parálisis cerebral.</li> <li>▪ Colaborar con aquellos agentes externos que soliciten información o asesoramiento en temas específicos de la parálisis cerebral, (desarrollo motor, adaptaciones, productos de apoyo o eliminación de barreras).</li> <li>▪ Conocer los canales habituales de comunicación con cada uno de los diferentes tipos de agentes externos.</li> <li>▪ Promover la sensibilidad, en la sociedad en general, hacia las necesidades y el desarrollo de los usuarios</li> <li>▪ Ser un digno representante de ASPACE-HUESCA.</li> </ul>
<b>Funciones relacionadas con las personas usuarias y familias/tutores:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a crear un ambiente cálido y afectuoso.</li> <li>▪ Colaborar y apoyar al resto del equipo en las actividades realizadas con los usuarios.</li> <li>▪ Contribuir, con todas las acciones competencia del puesto, al bienestar y desarrollo de los usuarios, contribuyendo así a la mejora de su calidad de vida.</li> </ul>
<b>Responsabilidades comunes</b>	Son los responsables de gestionar e implementar las estrategias definidas por la Organización.
<b>Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo a cumplir y prevenir por los responsables:</b>	Cumplir las normas de seguridad laboral del puesto, detectando y previniendo los riesgos asociados al puesto de trabajo determinados por el Servicio de Prevención. Recogidos en los libros, códigos, ...

- La Junta directiva, siguiendo lo marcado en el Plan Estratégico, definió el modelo de funcionamiento de las comisiones de trabajo, en las que pueden participar miembros de la Junta Directiva, otros socios, trabajadores de la entidad y personas voluntarias.

Actualmente ASPACE HUESCA tiene seis Comisiones de Trabajo: Comisión de Planificación, Comisión de Movimiento Asociativo, Comisión de la Marcha, Comisión de Comunicación, Comisión de Calidad y Comisión de Formación.

- **COMISIÓN DE MARCHA:** *Objetivo de planificar y organizar todas las acciones, actividades relacionadas con la celebración de la "Marcha ASPACE HUESCA".*

Presidente y Vicepresidente de Junta Directiva, 2 Vocales de Junta Directiva y Secretario de Junta Directiva. Director, Responsable Centro de Día, 2 Coordinadores de Movimiento Asociativo, Familiares y/o Socios y representante de Voluntarios.

- **COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN** Impulsar y desarrollar el proceso de planificación estratégica. Responsables sobre la toma de decisiones sobre presupuesto y actuaciones económicas, ambientales y sociales...

Presidente, Director, Secretaria de la Junta, 2 Vocales, Usuario representante en Junta, Responsable de Salud y Habilitación Física, Responsable Atención Temprana, Responsable Servicios Centrales, Responsable de Ocio y Tiempo Libre, y Familiares y/o Socios.

- **COMISIÓN DE COMUNICACIÓN:** responsables del cumplimiento del código ético y de aplicación de los principios de responsabilidad social

Presidente, Secretaria de la Junta Directiva, 1 Vocal de Junta Directiva, Responsable de Centro Escolar y Técnico de Comunicación y Proyectos, Responsable de Servicios Centrales, Responsable de Logopedia y Orientación, Responsable de Centro de Día, Coordinador de Movimiento Asociativo y Familiares y/o Socios.

- **COMISIÓN DE CALIDAD:** responsables de implantación de la mejora continua y de dar respuesta a iniciativas e innovaciones para desarrollar e implantar en virtud de la misión "mejora de la calidad de vida de las personas usuarias de ASPACE HUESCA"

Presidente, Director, Asesor de Junta Directiva, Responsable de Servicios Centrales, Responsable de Centro Educación Especial, Trabajadores, Responsable de Atención Temprana, Coordinador de Movimiento Asociativo y Técnico de Gestión.

- **COMISIÓN DE FORMACIÓN:** Responsable de todas las actuaciones que se decidan a desarrollar dentro del ámbito de la formación de la entidad. Las que decida la propia comisión y las que le encargue la junta directiva. Además de que se lleven a cabo las acciones del plan de acción 2019 – 2024 que se le encomiendan en la parte de "Formación para los grupos de interés internos"

Presidente, Director, Responsable de Servicios Centrales, Responsable de Salud, Responsable de Logopedia y Orientación, Coordinador de Movimiento Asociativo, Trabajador social, Responsable de Residencia y Familiares y/o Socios (Responsable de Comisión de Movimiento Asociativo)

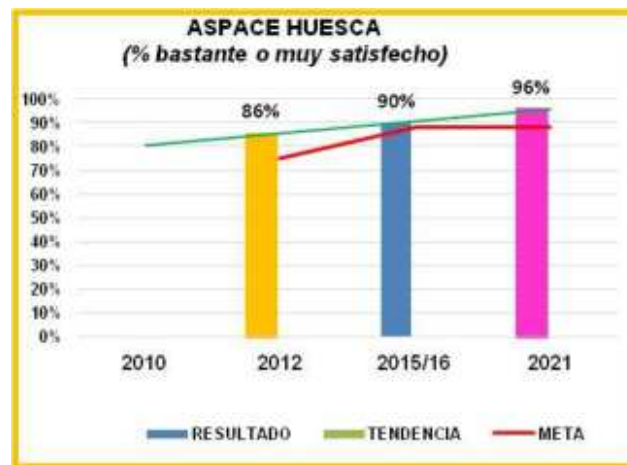
- **COMISIÓN DE MOVIMIENTO ASOCIATIVO:** Responsables de la defensa de los derechos de las personas con parálisis cerebral y personas con discapacidades afines y sus familias y tutores. Asimismo, establecer cauces de compromiso de todos los asociados con la misión de la Entidad, búsqueda de situaciones de relación con el entorno, orientación al resto de la Sociedad y búsqueda continua de alianzas.

Presidente, 2 Vocales de Junta Directiva, 1 Usuario, Trabajador Social y 2 Coordinadores de Movimiento de dinamización asociativa y 3 Familiares y/o Socios



## Resultados de Satisfacción con los órganos de Gobierno:

Grado de satisfacción con la gestión de la Entidad por parte de los Líderes



## 1.5. GRUPOS DE INTERÉS

ASPACE HUESCA inició la reflexión sobre la importancia de los grupos de interés hace ya más de una década, con la definición de su primer Plan Estratégico.

El desarrollo propio de nuestra entidad, de los conocimientos aportados desde las nuevas tendencias de gestión organizacional y de la sociedad en general, hacen que sea fundamental tener bien identificados nuestros grupos de interés: quienes son, qué necesidades y expectativas tienen, cuáles son sus aspiraciones y cómo quieren ir a por ellas.

Conocer con detalle a los grupos de interés de la Entidad implica múltiples beneficios como son:

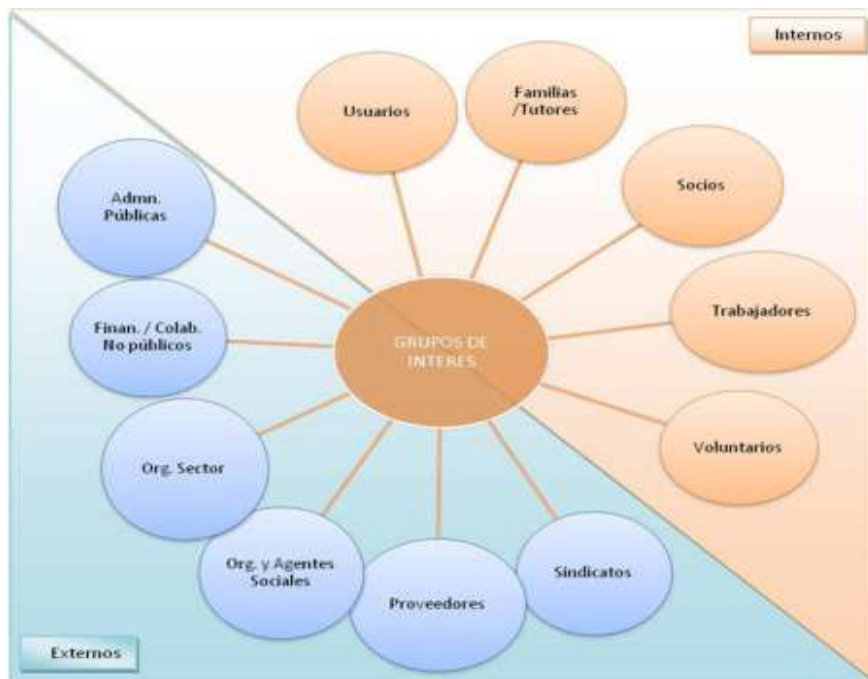
- Generar confianza
- Identificar nuevas oportunidades estratégicas
- Mejorar el riesgo y la reputación
- Informar, educar e influenciar a los GI

- Generar más recursos con la combinación de todos los componentes (conocimiento, personas, fondos, tecnología, ...) que ayuden a resolver mejor los problemas.

La idiosincrasia de organizaciones como la nuestra en la que los clientes-usuarios son también los promotores y en la que la cooperación con sectores como el voluntariado, otras entidades del sector, administraciones o colaboradores forman parte de la consecución de los objetivos, hacen que la identificación y clasificación de nuestros grupos de interés, en internos y externos, sea muy particular y, desde luego, no válida para otros.

Lista de GI con los que está implicada la organización

102-40



Con el fin de potenciar la sostenibilidad a largo plazo de ASPACE HUESCA, es especialmente relevante identificar y segmentar a nuestros grupos de interés y desplegar mecanismos que nos permitan comprender cuáles son sus necesidades y expectativas con el fin de crear valor para todos y obtener su confianza.

La gestión de los grupos de interés se sitúa como un factor clave en el marco del desarrollo de la estrategia de Responsabilidad Social de nuestra organización. La identificación de sus necesidades y expectativas, y la incorporación de éstas a la Planificación Estratégica, nos permite mejora continua de nuestros servicios, y el desarrollo de nuevas propuestas, sin olvidarnos del sentido de pertenencia que genera, formando parte de los valores y la cultura de la entidad.

Gestión Responsable de los grupos de Interés de ASPACE HUESCA. Nuestro compromiso
Conocer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
Transparencia en nuestras actuaciones
Dialogo
Comunicar e informar
Fomentar su participación para avanzar juntos hacia la visión

**Destacar:**

- Las acciones realizadas, dentro del Plan Estratégico, sobre el concepto de Calidad de Vida en ASPACE HUESCA, sobre el que ha trabajado un grupo mixto formado por personas usuarias, profesionales y familias.
- La participación en las comisiones de trabajo de miembros de la junta directiva, profesionales, personas usuarias y familias.
- Desarrollo de la Matriz de impacto de necesidades y expectativas de los GI con objetivos estratégicos.
- El plan de Comunicación Interna y Externa.
- Auditorías externas.
- Investigación de herramientas ajustadas a nuestras personas usuarias para conocer sus necesidades y expectativas y su satisfacción.

En el documento GRUPOS DE INTERES: IDENTIFICACIÓN, INCLUSIÓN Y RESPUESTA, están recogidos todos los grupos de interés (GI en adelante) de la Entidad, su segmentación y las herramientas para conocer sus expectativas e intereses, así como poder ubicar cada grupo de interés en función del proyecto que estemos abordando.

Nuestros GI identificados, están mapeados con el modelo de Prominencia que los clasifica en función de Poder (capacidad de imponer su voluntad), legitimidad (participación adecuada al rol) y urgencia (necesidad de atención inmediata), lo que permite la priorización de proyectos.

nº total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	102-41
---	--------

100% de las personas empleadas están representadas en los acuerdos de negociación colectiva.

Definición del proceso para identificar los GI	102-42
--	--------

Con el fin de potenciar la sostenibilidad a largo plazo de ASPACE HUESCA, es especialmente relevante identificar y segmentar a nuestros grupos de interés y desplegar mecanismos que nos permitan

comprender cuáles son sus necesidades y expectativas con el fin de crear valor para todos y obtener su confianza.

Nuestros GI identificados, están mapeados con el modelo de Prominencia que los clasifica en función de Poder (capacidad de imponer su voluntad), legitimidad (participación adecuada al rol) y urgencia (necesidad de atención inmediata).

Además de la identificación de los grupos de interés existe una segmentación bastante exhaustiva de los mismos que permite focalizar de una manera más eficaz y eficiente la comunicación, recogida de su satisfacción y de sus necesidades y expectativas.

<b>Temas y preocupaciones claves</b>	<b>102-44</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo de autodeterminación y autogestión de las personas usuarias de ASPACE HUESCA, con mayor participación en la gestión de la Entidad.</li> <li>- Continuar desarrollando acciones que nos lleven cumplir con sus necesidades y expectativas.</li> <li>- Seguir fomentando el dialogo y la participación de los grupos interés internos, y creando redes de colaboración con los externos.</li> </ul>	

## 1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

En esta memoria la Entidad ASPACE HUESCA está tratando de describir el desempeño de la actividad que viene realizando y realiza bajo los principios de transparencia, objetividad, materialidad y veracidad. Se va tratar de poder transmitir datos de los indicadores y resultados relacionados con los “Aspectos Materiales” de la memoria de Sostenibilidad.

<b>CONTENIDOS</b>	<b>GRI</b>
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (documentos públicos)	102-45
<ul style="list-style-type: none"> <li>o No hay estados financieros consolidados</li> </ul>	
Proceso para definir los temas materiales	102-46
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Se han seguido las recomendaciones según la guía G4 GRI para la elaboración de memorias de Sostenibilidad 2017 y el apoyo del modelo de Memoria (Informe Avanza) de RSA 2022 del Instituto Aragonés de Fomento. Mediante un proceso de priorización de los asuntos y principios con los que esta Entidad estratégicamente está más alineada.</li> <li>o La priorización se realiza en base al impacto de los objetivos del plan de responsabilidad con la relevancia de la misión, visión y valores de la entidad; con la importancia de los grupos de interés y con la potencial gestión y cumplimiento para el periodo del plan en la Entidad.</li> </ul>	
Lista de temas materiales y relevantes para la organización	102-47
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Calidad del servicio</li> <li>o Transparencia y apertura</li> <li>o Respeto y promoción de Derechos Humanos</li> <li>o Impacto Ambiental</li> <li>o Clima Laboral</li> <li>o Inclusión y participación social</li> </ul>	



Re expresión de la información (con respecto a informes anteriores)	102-48
○ Se mantiene formato y contenidos como el primer informe de sostenibilidad que abordó la Entidad	
Cambios significativos en el periodo de la memoria	102-49
○ No hay	
Periodo objeto de la memoria	102-50/52
○ Enero 2022 a Diciembre 2022	
Fecha del último informe	102-51
○ Informe de Sostenibilidad según memoria de RSA de 30 de septiembre de 2023 con resultados del ejercicio 2022.	
Punto de contacto para solución de cuestiones	102-53
○ <a href="mailto:aspacehuesca@aspacehuesca.org">aspacehuesca@aspacehuesca.org</a>	
Nivel de la memoria conforme al GRI	102-54
"Opción Esencial"	

## 1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

ASPACE HUESCA quiere estar en línea con los modelos de gestión de excelencia, es por ello por lo que estamos comprometidos con la gestión novedosa derivada de los problemas sociales, y ser una entidad con una cultura organizativa responsable, que cumple y logra sus objetivos, además de comunicar toda su actuación a sus grupos de interés.

Esta Entidad sin ánimo de lucro quiere ser responsable teniendo muy presente la zona de influencia de sus actuaciones, así como la evaluación de los impactos que produce al actuar bajo los compromisos asumidos en torno al cumplimiento de nuestra misión y hacia:

- dar respuesta por las acciones y decisiones con impacto en la sociedad y/o el medio ambiente ante los grupos de interés y si fuera necesarios ante las autoridades legales oportunas.

- por medio de la transparencia en su actuación, ya que hay apertura para la sociedad y grupos de interés, y voluntad planificada de realizar un dialogo constante, claro, oportuno y honesto para comunicar completamente.

- por medio del código ético cumplimiento de las buenas conductas de acuerdo con lo establecido para la Entidad y para los estándares y normas nacionales o internacionales.

- retroalimentación de necesidades y expectativas de los grupos de interés en la planificación y cada actuación y actividad de ASPACE HUESCA.

- y por supuesto cumpliendo las leyes y normativas asociadas al plan de adhesión de Responsabilidad Social de Aragón, además de promover actuaciones de formación y comunicación en dicha línea.

ASPACE HUESCA, asume los siguientes principios en la elaboración de su Plan de Responsabilidad Social en los ámbitos de transparencia, sostenibilidad, recursos humanos, excelencia en gestión, relación con proveedores y medioambiental.

## **1.- TRANSPARENCIA**

Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la organización. Para ello, se promueve una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

Poner a disposición de usuarios/clientes, proveedores, financiadores, donantes y sociedad en general, de forma accesible y clara, información suficiente que garantice la transparencia y las buenas prácticas de la organización, en especial, en lo referente a la gestión de fondos públicos.

## **2.- SOSTENIBILIDAD**

Incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la organización, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en la que opera. Contribuir de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo de las sociedades en las que se practican. Establecer un diálogo con los interlocutores y adquirir compromisos con sus grupos de interés.

## **3.- RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS Y VOLUNTARIAS**

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente de trabajo. Realizar actuaciones para:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Promover la seguridad, salud e higiene en el espacio de trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual, cultural y/o por razón de sexo).
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la organización para su inserción.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas y voluntarias.
- Vincular la promoción y el reconocimiento de las personas empleadas y voluntarias a sus condiciones de mérito y capacidad.

## **4.- EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a los usuarios/clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con los usuarios/clientes se basan en:

- Ofrecer a los usuarios/clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.

- Ser claros en la difusión de los productos y servicios de forma que el usuario/cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la organización de modo que sus usuarios/clientes y sus financiadores y donantes obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar la calidad, eficacia y eficiencia de los productos y servicios de la organización y atender de forma rápida y eficaz las quejas y reclamaciones.
- Evitar ofrecer beneficios o ventajas a unos usuarios/clientes en perjuicio de otros.

Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor). (ENLACE de INFORMACIÓN Y ADHESIÓN: <https://www.aragon.es/-/arbitraje-de-consumo> )

### 5.- RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Para todas las personas de la organización y, en concreto, para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, exigir una relación ética y responsable con los proveedores, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido, promover actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la organización y vayan alineados, en la medida de lo posible, con la organización.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Respetar y gestionar una adecuada política de conflicto de intereses aplicable de forma especial a los miembros de los órganos de dirección de la organización.

### 6.- RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

Fomentar el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas se impulsan:

- Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.
- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.

Con el Plan de Responsabilidad Social que se ha elaborado 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, nacional 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 próximo Plan Estratégico 2019-2022\*<sup>1</sup> 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.

Se ha implantado un Plan de RS 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.

Con la adhesión al Plan de Responsabilidad Social de Aragón en junio de 2017, la Entidad ya ha tratado de asumir objetivos, y establecer indicadores en un plan “RSA ASPACE HUESCA 2018-2020”. Con el seguimiento de este primer año de resultados se han cumplido las siguientes actuaciones:

---

<sup>1</sup> \*Ampliación a 2024, debido al proceso sufrido en 2020 a causa de la Pandemia por Covid-19.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
<b>Primer Plan de RS de ASPACE HUESCA 2018-2020</b>	<b>Diseñado, implantado y primeras mediciones.</b>	Al cierre del Plan en diciembre 2020: se consolidan unos resultados próximos al 85% de consecución de los objetivos.
<b>Planteamiento del II Plan de RS de ASPACE Huesca 2021-2024</b>	<b>Diseño, implantación primer y segundo período.</b>	

PLAN ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ASPACE HUESCA PERÍODO 2021, 2022, 2023 y 2024					
Líneas estratégicas	ACTIVIDAD	OBJETIVO ESTRATÉGICO	Cumplimiento Plan RSC a 2022		
			Por líneas	Promedio Anual Ac.	
1 MEDIO AMBIENTE	Minimizar el impacto ambiental de ASPACE Huesca	Identificar y evaluar los principales impactos ambientales	80%	83%	
		Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos, huerto ecológico			
		Optimizar el consumo de energía			
2 PROFESIONALES	Asegurar la motivación y la implicación de los profesionales en la mejora continua de la Entidad	No discriminación	82%		
		Plan de Formación Continua			
		Conocimiento de RSA por los profesionales			
		Gestión participativa de los profesionales			
3 USUARIOS Y FAMILIAS	Mantener una estrecha relación con los usuarios y familias, así como garantizar su satisfacción.	Mantener un sistema de gestión de calidad excelente	87%		
		Gestión participativa de los usuarios y familias			
4 PROVEEDORES Y COLABORADORES	Extender el compromiso de RS a proveedores y colaboradores	Homologación de productos que cumplan criterios ambientales y sociales	65%		
		Clausulas de contratos con RS, renovaciones, consumo suministros			
		Sistemas de evaluación de proveedores			
5 COMUNIDAD Y ADMINISTRACIONES	Implicación con la comunidad, administraciones y el tejido social	Transparencia y comunicación	100%		
		Miembro activo agrupaciones de asociaciones			
		Acción anual			
6 "DIÁLOGO"	Fomentar y sistematizar canales de diálogo que	Publicación del PE y Plan RS	85%		
		Plan de Comunicación Interna			
		Plan de Comunicación Externa			

PLAN ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ASPACE HUESCA PERÍODO 2021, 2022, 2023 y 2024				
Líneas estratégicas	ACTIVIDAD	OBJETIVO ESTRATÉGICO	Cumplimiento Plan RSC a 2022	
			Por líneas	Promedio Anual Ac.
	garanticen la comunicación y el retorno de la información	Fomento de participación en grupos de mejora		
		Garantías de recogida del sistema de sugerencias		

## Criterio 2. CLIENTES



En la clasificación de nuestros grupos interés interno se encuentran nuestros principales clientes: usuarios y familias. Nuestra misión, visión y valores giran alrededor de la generación de valor para éstos a través de un sistema interno de mejora continua desarrollando todas sus actuaciones con el acento en mejorar, de manera sostenible, el servicio a nuestros clientes.

La responsabilidad social de la Entidad y el compromiso hacia nuestros clientes: usuarios y familias se ve reflejado en los ejes del Plan Estratégico:

- Servicios y programas para mejorar la calidad de vida de las personas con PC.
- Movimiento asociativo en defensa de los derechos de las personas con PC y discapacidades afines y sus familias/tutores.

### 1. Servicios y programas para mejorar la calidad de vida de las personas con PC.

ASPACE HUESCA cuenta con una cartera de servicios alineada con las necesidades y expectativas de nuestros clientes, y, por lo tanto, una cartera que ha ido creciendo y mejorando a lo largo del tiempo, en un proceso de mejora continua desde una gestión de calidad.

<b>Nuestra Responsabilidad Social:</b> <b>Servicios orientados a dar respuesta a la individualidad de cada persona desde una perspectiva integral</b>		
<b>SERVICIOS BÁSICOS DE LA ENTIDAD</b> <b>Dan respuesta a las distintas etapas vitales de la persona y a las necesidades de la familia y entorno próximo.</b>		
<b>PROGRAMA DE ATENCIÓN TEMPRANA</b>	Niños y niñas de 0-6 (de 0-3 si se escolarizan en centro de educación especial a tiempo completo)	Concierto con el Departamento de Servicios Sociales del Gobierno de Aragón
<b>PROGRAMA DE ATENCIÓN AMBULATORIA</b>	Niños y jóvenes, entre los 6 y los 18 / 21 años de edad, que no estén integrados dentro de otros servicios educativos que presten servicios similares a los nuestros	Programa financiado exclusivamente por ASPACE HUESCA
<b>CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL</b>	Niños y jóvenes entre los 3 y 21 años	Concertado con el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón
<b>CENTRO DE DÍA DE ADULTOS</b>	Adultos a partir de 21 años	Concierto de plazas con la Administración
<b>VIVIENDA RESIDENCIAL</b>	A partir de los 18 años para personas con parálisis cerebral y discapacidades afines con grandes necesidades de apoyo	Concierto de plazas con la Administración
<b>SERVICIOS TRANSVERSALES</b> <b>Desde la atención multidisciplinar y en equipo con los servicios básicos, dan una respuesta integral e individualizada a cada persona</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitación Física</li> <li>• Logopedia</li> <li>• Atención a la salud</li> <li>• Orientación y apoyo psicológico</li> <li>• Atención a las familias</li> <li>• Trabajo Social</li> <li>• Ocio y tiempo libre</li> <li>• Tutelas</li> </ul>		

<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>
<b>COMEDOR</b>
<p>ASPACE HUESCA cuenta un servicio de comedor que, en nuestro caso, por las características de nuestros usuarios ha sido una preocupación permanente de mejora. Desde el año 2013 cuenta con las instalaciones de una cocina propia con la prestación de servicio contratada con una empresa</p>



externa. Nuestro reto permanente es dar una respuesta adecuada y ajustada a cada uno de los usuarios garantizando una alimentación segura, manteniendo los niveles nutricionales adecuados, y facilitando que el momento de la comida sea lo más placentero posible. En la actualidad se está trabajando en un proyecto innovador de texturización de los alimentos, que permite equilibrar las necesidades de las personas con disfgia y el placer por sabor original de los alimentos.

**TRANSPORTE**

ASPACE HUESCA tiene carácter provincial por lo que tiene organizada una serie de rutas que posibilitan acercar a diario a las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines a su centro de atención. Se cuenta con 11 rutas de transporte, todas ellas adaptadas para personas con movilidad reducida, 5 de ellas realizadas con vehículos propios y el resto a través de prestación de servicio con otras entidades y empresas.

Satisfacción de las personas usuarias sobre el Recetario implantado con el Proyecto Texturizado



**2. Movimiento asociativo en defensa de los derechos de las personas con PC y discapacidades afines y sus familias/tutores.**

Fruto del análisis de expectativas de los Grupos de Interés, se identifica la necesidad de implicar a las familias en la Entidad, y generar un movimiento asociativo fuerte que trabaje por:

- Reivindicar los derechos de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines.
- Visibilizar al colectivo, poniéndolo en valor.
- Fomentar la inclusión social, promoviendo su presencia en la sociedad.

- Desarrollar alianzas con organizaciones y agentes del entorno social.



- ASPACE HUESCA, está comprometida a través de un dialogo abierto con sus clientes a conocer sus necesidades y expectativas, a cumplirlas y superarlas, generando acciones para mejorar su calidad de vida y cumplir con nuestra misión.

Disponemos un Plan de Comunicación Interna, trabajamos por una comunicación transparente, duradera y de confianza, que son fuente de recogida de necesidades, expectativas y de satisfacción:

- Asamblea general de Socios
- Reuniones y tutorías
- Encuestas de satisfacción
- Buzón de Sugerencias, proceso de gestión de sugerencias
- Focus group
- Teléfono

Otros canales de comunicación e información:

- Página WEB
- Correo electrónico/ correo postal/ mensajes
- Boletín familias

Evolución de los servicios, gracias a la implantación de mejoras resultantes de la identificación de necesidades y expectativas de nuestros usuarios y familias/tutores.

SERVICIO	MEJORA	IMPLANTACIÓN
Residencia	Tutela de usuarios ante la falta de sus familiares en un futuro (2012)	Servicio de Tutelas 2013-2014  Formación especial para profesional Trabajadora Social 2016
Centro de Día	Programa de Estancias Temporales	Grupo de mejora iniciado en el 2015 e implantado totalmente desde 2017.
Centro Escolar	Parque infantil; Campamento de verano inclusivo	Implantado desde 2016
Comedor	Texturizado	Grupo de mejora iniciado en 2016 y concluido en 2018.
	Guía de Disfagia y Recetario de Texturizados	Concluido en 2020
Trabajo Social/ Atención a Familias	Servicio de Asesoría Jurídica	Inicio en 2018
Habilitación Física	Diseño y fabricación de moldes con impresora 3D, con creación y adaptación individualizada con mínimos efectos en la persona usuaria	Inicio en 2022



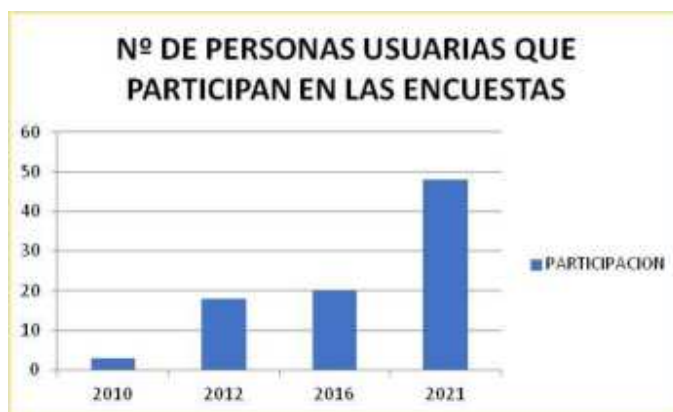
## 2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

La responsabilidad social de ASPACE HUESCA con sus clientes: personas con parálisis cerebral y discapacidades afines y sus familias/tutores, es conocer su grado de satisfacción con los servicios prestados para mejorar su calidad de vida, y trabajar en la mejora continua para lograr su plena satisfacción en sus necesidades y cumplimiento de expectativas.

Desde el año 2010 ASPACE HUESCA cuenta con un proceso específico de Satisfacción de Grupos de Interés para familias/tutores y personas usuarias.

Alcanza al 100% de las familias/tutores que llevan más de cuatro meses en la Entidad y progresivamente, va llegando a un mayor número de usuarios del centro de día de adultos y residencia.

En estos tres últimos años, se han incorporado los alumnos del centro escolar para conocer su satisfacción con el campamento inclusivo. Para la Entidad ha sido un proyecto importante que los usuarios adultos puedan dar su satisfacción por medio de una participación en las encuestas directa, en vez de por medio de sus familias y tutores. Por ello representamos el alcance del logro adquirido en estos últimos años de encuestas.



## A. SATISFACCIÓN PERSONAS USUARIAS

Las personas usuarias constituyen un grupo heterogéneo en cuanto a sus perfiles y necesidades, pero todos resaltan la importancia de participar y dar su opinión sobre los servicios que ofrece ASPACE HUESCA. Las encuestas de satisfacción, junto con otras acciones que se están desarrollando dentro del marco de la AUTODETERMINACIÓN, les permiten ejercer su derecho de dar a conocer sus necesidades y también las expectativas que tienen sobre su vida, pero también su obligación, y responsabilidad como parte activa de la Entidad, de implicarse y trabajar por unos servicios de calidad que lleguen a todos ellos.

La responsabilidad social de la Entidad con sus clientes para ejercitar su derecho a dar su opinión hace que tengamos que buscar fórmulas cada vez más accesibles y que lleguen a la gran mayoría:

- A través de la observación diaria y directa con la persona con necesidades de apoyo extenso y generalizado
- En pequeños grupos heterogéneos, con la aportación de los compañeros de la persona.
- En asambleas y reuniones personales
- Con encuestas de satisfacción accesibles:



### ➤ ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

- Se realizan bienalmente, y en momentos en que es necesario conocer su opinión tras la puesta en marcha de mejoras o programas.
- Trabajamos por hacer cada vez las encuestas más accesibles y, por lo tanto, que lleguen a un mayor número de personas usuarias:
- Lectura fácil
- Escala de valoración simplificada y con apoyos de pictogramas
- Diseño de encuestas con apartados abiertos para valorar el servicio junto con ítems
- Reducir el número de ítems
- Encuestas accesibles con pictogramas.
- Acompañamiento de voluntarios en su cumplimentación

### ➤ SEGMENTACIÓN

- Personas usuarias del centro de día de adultos
- Personas usuarias de la vivienda residencial
- Esta segmentación nos permite conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de cada servicio

### ➤ ASPECTOS QUE SE VALORAN

- Instalaciones y Horarios
- Profesionales
- Comunicación e información
- Atención a necesidades básicas
- Atención a cuidados de salud
- Atención área Física
- Desarrollo Personal
- Bienestar emocional
- Comedor y Transporte
- Gestión de la Entidad
- Confianza y Satisfacción general con los servicios prestados por ASPACE HUESCA
- Apartado abierto: valoro mi servicio

### ➤ RESULTADOS

- En el caso de las encuestas de usuarios es de gran importancia para analizar los resultados, las aportaciones, sugerencias y valoraciones que realizan más allá del dato numérico que supone un aprendizaje progresivo.

Se informa a cada persona que ha participado en la encuesta de los resultados, su análisis y propuestas de mejora, en formato papel y en asamblea.



Tras el análisis detallado de los resultados se elabora un informe con puntos fuertes y las propuestas de mejora para el siguiente período o a incluir en el siguiente plan estratégico.

## **B. SATISFACCIÓN FAMILIAS /TUTORES**

### ●HERRAMIENTAS PARA CONOCER LA SATISFACCIÓN:

- Reuniones/tutorías
- Focus grupo
- Cartas agradecimiento
- Quejas
- Encuestas de Satisfacción

### ●Encuestas de Satisfacción. SEGMENTACION:

#### Segmentación por servicios básicos

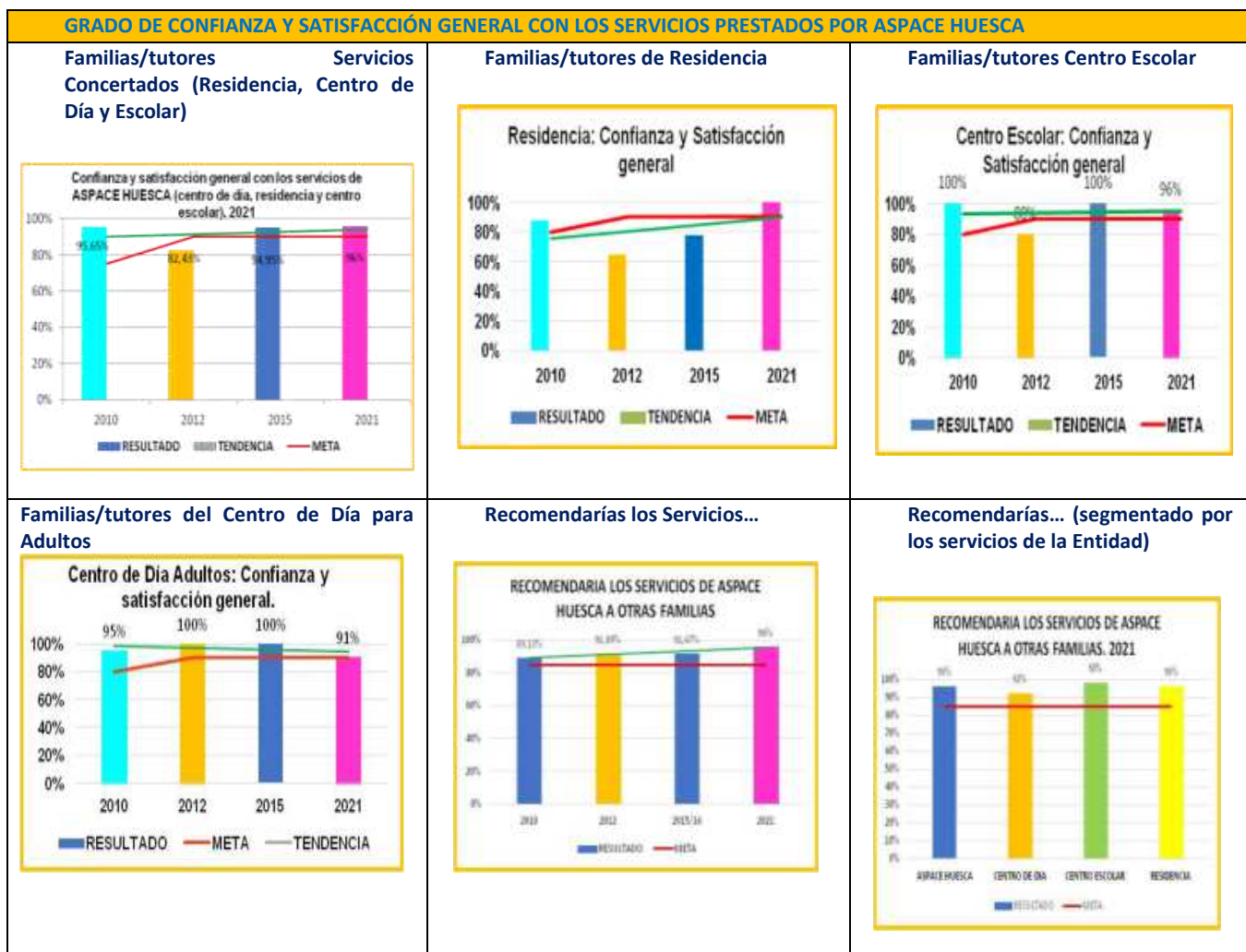
- Familias /tutores centro escolar
- Familia/tutores centro de día de adultos
- Familia/tutores residencia
- Familia/tutores programas ambulatorios
- Familias/tutores programas atención temprana

#### Segmentación por la antigüedad en el centro

Las segmentaciones nos permiten conocer los puntos fuertes, y sobre todo, aquellos aspectos que deben ser mejorados de una manera más efectiva en cada servicio.

• **ASPECTOS QUE SE VALORAN**

- Instalaciones
- Horarios
- Profesionales
- Comunicación/Información
- Satisfacción a sus necesidades como familia
- Satisfacción en la atención a su hijo en los distintos ámbitos
- Servicios de comedor y transporte
- Gestión de la Entidad
- Confianza y Satisfacción general



Tras el análisis detallado de los resultados se elabora un informe con puntos fuertes y las propuestas de mejora.

A lo largo de estos años, ASPACE HUESCA, tras el análisis de los resultados de las encuestas y las informaciones recogidas en otros marcos, ha desarrollado dentro de su proceso de mejora continua, diversas actuaciones con el objetivo de cumplir con las expectativas de las personas usuarias y familias/tutores y aumentar su satisfacción.

Plan de mejoras	
Personas usuarias	Familias/tutores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación y mejora de Instalaciones</li> <li>• Mejora en el servicio de comedor con la obra de una cocina.</li> <li>• Aumento de su participación en grupos de trabajo mixtos</li> <li>• Plan de Comunicación Interna</li> <li>• Fomento de la participación activa y autodeterminación en los servicios.</li> <li>• Proyecto de texturizados</li> <li>• Campamentos inclusivos</li> <li>• Escaneo y diseño de moldes personalizados 3D.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Comunicación Interna</li> <li>• Estancias temporales en residencia</li> <li>• Asesoría Jurídica</li> <li>• Tutelas</li> </ul>

## 2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

A lo largo de la trayectoria de la Entidad se han ido ejecutando numerosos proyectos para innovar e investigar nuevos procesos que se pudieran implantar en el mapa de procedimientos. En esta memoria vamos a describir los proyectos que se están desarrollando en este período para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de las personas usuarias y con discapacidades afines, así como del futuro mercado entorno a las etapas vitales.

### o Proyecto Andrea

Surge de una alianza con un empresario oscense y consiste en la elaboración de moldes ortoprotésicos, asientos, lechos posturales, bipedestadores, ortesis de manos y pies como elementos de prevención de deformidades ortopédicas y control postural. Es un sistema innovador porque se trata de hacerlo con un lector tridimensional por medio de disparo simultáneo de capturas desde los distintos ángulos, sin necesidad de realizar moldes previos con escayolas que tanto incomodan a nuestros usuarios.

### o Texturizado de Alimentos implantado en 2017-2018 en el comedor

Desde ASPACE HUESCA es un reto constante garantizar una alimentación segura, manteniendo los niveles nutricionales adecuados, y facilitando que el momento de la comida sea lo más placentero posible para todos los usuarios, motivo que nos lleva a plantear la implantación de la texturización como metodología de trabajo.



Esta técnica de tratamiento de alimentos es una gran ayuda para conseguir texturas compatibles con la seguridad de los usuarios, sin que sus dificultades de deglución y su disfagia resulte un riesgo añadido para ellos.

Además, esta novedosa técnica de elaboración de alimentos abre un sinfín de posibilidades, en cuanto a preparación de texturas de manera totalmente personalizada, descubrimiento de nuevos sabores y recuperación de los olvidados.

Todas estas medidas con una repercusión en su calidad de vida, es por ellos que, con el objetivo de Mejorar la Calidad de Vida de nuestros usuarios, y dentro del plan de mejora de la alimentación, a partir de mayo de 2016 en ASPACE Huesca se comenzó a implantar un proyecto que desde el Servicio de Orientación y Logopedia denominamos “Texturizados”.

Con este proyecto pretendemos ofrecer alimentos triturados/texturizados que garanticen una alimentación segura y eficaz. También procuramos que aquellos usuarios con menú adaptado puedan disfrutar de la comida y experimentar las mismas sensaciones que el resto de sus compañeros.

El trabajo de innovación que está realizando es el resultado de la participación del equipo de cocina, y la nutricionista, junto con el equipo de Logopedia, encargado de supervisar las texturas y de realizar la elaboración de un recetario.

Con esta nueva manera de preparar los alimentos podemos preservar colores y sabores de los diferentes alimentos por separado, al igual que nos posibilita dar forma al alimento en cuestión y conservar así el aspecto visual del plato.

Personalizamos las adaptaciones de los alimentos en función de las necesidades de cada uno de ellos (diferentes grados de disfagia), realizando así una adaptación progresiva a su nueva situación, junto con un trabajo de acompañamiento y aceptación llevado a cabo por el servicio de Orientación.

En el año 2020, se ha consolidado el proyecto totalmente con la impartición de formación al respecto por parte del equipo de logopedas en distintos ámbitos relacionados con nuestro sector, además la publicación de una Guía de Disfagia y la creación de “El recetario de texturizados”, que se ha editado en español y francés.

### o Campamentos de verano inclusivos 100%

El Campamento Inclusivo de Verano de nuestra Entidad es un proyecto planteado con el objetivo de facilitar el aprendizaje en valores como la convivencia y el respeto a la diferencia, con una oferta de actividades de tipo físico e intelectual, en las que participar de forma conjunta niños con y sin discapacidad.

Tiene como destinatarios a los alumnos del Colegio de ASPACE HUESCA, sus hermanos y los hijos de los trabajadores, y a los niños y niñas saharauis que permanecen todavía con nosotros y apertura a toda la sociedad.

A lo largo de las tres semanas que ha durado se han realizado actividades de estimulación multisensorial, excursiones, talleres, juegos de agua, práctica de la Boccia (deporte adaptado para personas con parálisis cerebral).

Además, ASPACE Huesca ha participado, junto a ASPACE Navarra y ASPACE La Rioja, en un Campamento Compartido en Lekaroz (Navarra).

### ○ Proyecto de colaboración transfronterizo “Asociación francesa ADAPEI Altos Pirineos”

Proyecto colectivo entre entidades que trabajamos con personas con discapacidad y/o dependencia con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus cuidadores. Se realizan entre otras acciones; encuentros conjuntos entre las asociaciones a ambos lados de los pirineos en forma de jornadas deportivas y de ocio al aire libre se produzcan acercamientos, compartir puntos de vista e informaciones. También se aborda las gestiones con modelos de excelencia, y la utilización de comparativas de resultados. Es proyecto trata de reforzar la integración económica y social de la zona fronteriza España-Francia-Andorra. Su objetivo se concentra en el desarrollo de actividades económicas, sociales y medioambientales transfronterizas a través de estrategias conjuntas entre las Entidades participantes a favor del desarrollo territorial sostenible.

### ○ Proyecto 2020, con pandemia: [yaluchoyoporti.com](http://yaluchoyoporti.com)

Es un proyecto de participación para personas con parálisis cerebral en torno a la presencia social proactiva y positiva en tiempos de crisis humanitaria. Tiene el propósito de trasladar los valores positivos del colectivo a la sociedad, dando una imagen consciente y sensata de la realidad, pero con aportación humorística que contribuya al bienestar emocional. El proyecto consiste en que desde ASPACE HUESCA, diariamente, se elaboran unos pequeños videos (cortometrajes de pocos minutos) que son publicados en la web y Facebook del Diario AltoAragón. Un día después, también en la web de ASPACE HUESCA. [www.diariodelaltoaragon.es](http://www.diariodelaltoaragon.es) [www.aspacehuesca.org](http://www.aspacehuesca.org) [www.yaluchoyoporti.com](http://www.yaluchoyoporti.com)  
Buscador: superhéroes aspace huesca; yaluchoyoporti.

Este proyecto se basa en nuestro compromiso ético con la sociedad a la que pertenecemos. Por un lado, seguimos buscando la mejora de las condiciones de vida del colectivo de personas con parálisis cerebral y trastornos afines. Por otro entregamos un servicio a la comunidad en momentos en los que nuestros valores son de gran utilidad.

Por eso asumimos la responsabilidad y el compromiso, con este proyecto, de ser ejemplo para otras personas, quizás más sumidas en la desorientación de la dependencia transitoria por no conocer sus mecanismos y resortes.

Un proyecto de intercolaboración y aprovechamiento de los recursos comunitarios para el desarrollo de habilidades y competencias personales.

Es una actividad automotivante, multidisciplinar, secuenciable, de fácil adaptación en el tiempo, las formas y los recursos disponibles. Permite usar distintos espacios y da cobijo al desarrollo de distintas capacidades.

En el mismo está presente:

- El arte como espacio de inclusión, de expresión y de creación.
- El arte como vehículo que permite poner en valor las capacidades de las personas con parálisis cerebral.
- El arte y el humor como herramienta de desarrollo competencial.
- La sensibilización a través de la oferta a la sociedad de un espacio de bienestar emocional.
- La implicación, participación, desarrollo personal y empoderamiento de las personas en el desarrollo de la actividad.

El objetivo general del proyecto “yaluchoyoporti” pretende mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y dar protagonismo a las personas con parálisis cerebral, potenciando su participación y ofreciendo a la sociedad valores e imagen proactiva y positiva.

Además, se logran los siguientes objetivos específicos:

\* Con respecto a las personas con parálisis cerebral la actividad impacta principalmente en:

- **Desarrollo personal:** desarrollar la propia expresión a través de la creatividad aplicada al arte. Explorar el entorno a partir de las propias capacidades interactuando directamente con los distintos materiales (texturas, olores, colores,...).
- **Desarrollo emocional:** promover la mejora de la autoestima al sentirse protagonista en la creación y elaboración de los vídeos.
- **Relaciones interpersonales:** favorecer oportunidades de interacción diversas. Desarrollar habilidades sociales y de comunicación.
- **Inclusión social:** Sensibilizar a la sociedad sobre las capacidades, valores y necesidades de las personas con parálisis cerebral.
- **Bienestar físico:** favorecer el movimiento activo y funcional dentro de la propia actividad (desplazamientos, manipulaciones,...), con los productos de apoyo necesarios.
- **Autodeterminación:** favorecer la toma de decisiones y la capacidad para hacer elecciones desde los propios gustos. Ocupación digna y productiva del tiempo.
- **Bienestar material:** poner a su disposición los recursos (humanos y materiales) que garanticen una participación satisfactoria en la actividad.
- **Derechos:** garantizar la participación en las actividades normalizadas en el entorno. Dar la oportunidad de crecer y desarrollarse en todas las áreas de la vida.

\* Con respecto a la sociedad la actividad impactará en:

- Favorecer el conocimiento de las personas con discapacidad y fomentar la sensibilidad hacia sus necesidades; previniendo, así, situaciones de aislamiento u otras.
- Poner en valor las capacidades y fortalezas de las personas con discapacidad y su aportación a la sociedad.
- Aprovechar las oportunidades del trabajo en red. Estar presentes en redes de colaboración entre distintos ámbitos: periodismo, comunicación, cultura, arte y discapacidad.
- Crear estados y espacios de análisis y debate sobre: nuestra situación actual, la evaluación de nuestras capacidades, y los aspectos a mejorar estableciendo unos compromisos de trabajo comunes.

Indicador	2022	Año 2020	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015	Indicador asociado
Nº de productos/servicios nuevos puestos en el mercado	Impresora 3D, moldes personalizados	yaluchoyoporti	Asesoría Jurídica	Texturizado	Campamentos Inclusivos	Tutela Estancia Temporal	
% de productos / servicios revisados / evaluados	100%	100%	100%	100%	100%	100%	GRI 416

### 2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

En ASPACE Huesca se gestiona según modelo de excelencia de calidad EFQM, dónde desde octubre 2017, estamos con el Sello Aragón Empresa 400+ del 2018, pero con renovación en misma puntuación para el año 2021, con otros cuatro años de sello.

Trabajamos con la sistemática REDER, en un sistema de mejora continua en todos los procesos de la Entidad.

La Calidad del Servicio se mide por medio del cumplimiento de los indicadores de percepción y rendimiento de cada uno de los procesos y de sus tendencias. Asimismo, se recoge la información directa por medio de las encuestas de satisfacción a nuestros grupos de interés.

Indicador	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Indicador G4 asociado
Nº de reclamaciones atendidas	0	0	0	0	0	GRI 417
% de reclamaciones resueltas						
A favor del cliente						GRI 417
Por tipo de reclamación						GRI 417
Importe de multas	0	0	0	0	0	GRI 417

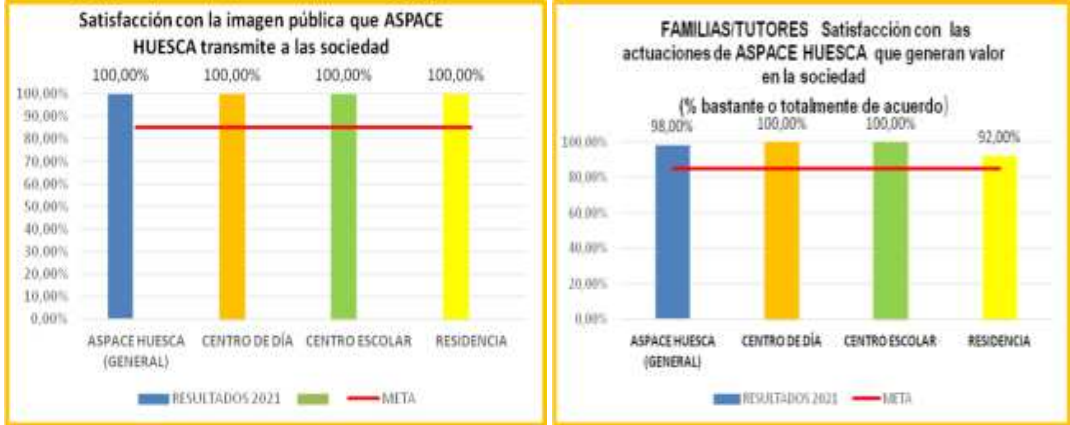
### 2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

ASPACE HUESCA como entidad socialmente responsable asegura y facilita la información transparente sobre la gestión y los servicios prestados por medio de:

- auditorias de gestión de calidad de los procesos y servicios, planes de comunicación interno y externo con redes sociales activas

- y con una política de apertura externa de la entidad a toda la sociedad tanto físicamente como en todas las relaciones y experiencias compartidas.

Satisfacción con la imagen, la transparencia y credibilidad de ASPACE HUESCA (% bastante o muy satisfecho)



SATISFACCIÓN CON LA COMUNICACIÓN / INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS y LA ACCESIBILIDAD EN LA COMUNICACIÓN CON PROFESIONALES  
Familias/tutores Servicios Concertados (Residencia, Centro de día y Escolar)



Satisfacción profesionales con la información



## Criterio 3. PERSONAS

ASPACE HUESCA en el marco de la implantación del sistema de mejora continua definió su Política de Personas como una declaración de intenciones que serviría para desarrollar sus políticas de recursos humanos.

*“Uno de los pilares fundamentales para la consecución de nuestra MISIÓN son los profesionales. Consideramos que es necesario desarrollar un sistema de gestión de personas que defina las políticas de la entidad en relación al activo más valioso e importante con el que cuenta, los profesionales, de manera que no solo sea importante atraer a las personas sino retenerlas y ayudarles a desarrollarse, tanto a nivel individual como de de equipo, intentando motivar e incrementar su compromiso con la entidad, logrando que utilicen sus capacidades y conocimientos favoreciendo el cumplimiento de los objetivos de la Entidad alineados con su cultura y valores.*

*Se trata de tener una política de recursos humanos definida que nos ayude a tratar a todos/as los/as trabajadores/as de manera igual y objetiva, que contemple aspectos como la selección, incorporación y acogida, condiciones de trabajo, formación, sistemas de participación, comunicación, motivación,... Queremos desarrollar una política de gestión de personas basada en una serie de valores coherentes con los valores que sustentan nuestra entidad.*



Dichos valores son:

- Orientación a las personas con parálisis cerebral
- Comportamiento ético
- Compromiso
- Trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Responsabilidad
- Flexibilidad
- Participación

Los principios sobre los que se va a sustenta la gestión de personas está basada en los siguientes principios de gestión:

- Hacer partícipes de la Misión, Visión y valores de la Entidad a todos los trabajadores
- Personalización.
- Cumplimiento de la legislación vigente
- Igualdad de oportunidades
- Cercanía
- Transparencia
- Empleo estable

- Calidad
- Fomento de la promoción interna
- Formación
- Perfiles profesionales necesarios para que la entidad pueda cumplir con su misión
- Medición periódica de la satisfacción de los profesionales para introducir mejoras.

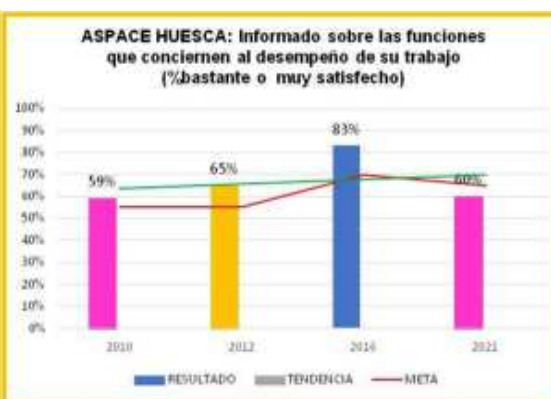
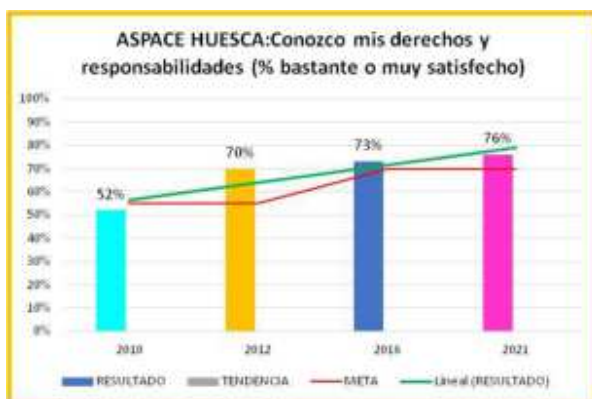
La definición de esta política de gestión de personas de ASPACE HUESCA supone el compromiso público de sus líderes por buscar los recursos y medios necesarios para poder desarrollar estos principios generales”.

Los ámbitos de actuación en la gestión de personas son:

- Acogida y tutorización
- Implicación y participación
- Formación
- Comunicación interna
- Evaluación de sus competencias profesionales
- Conciliación
- Beneficios sociales
- Evaluación de la satisfacción
- Igualdad

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015
<b>Evolución de la plantilla</b>								
<b>Nº total de empleados</b>	98	95	98	98	97	91	86	77
<b>Estabilidad de la plantilla</b>								
<b>Contratos fijos</b>	86	74	77	73	76	76	67	50
<b>Contratos temporales</b>	12	21	21	25	21	15	19	27

Grado de satisfacción sobre conocer sus derechos y responsabilidades	Grado de satisfacción con la información de las funciones en el desempeño del trabajo: (2020 Pandemia y cambios para atención en burbujas, desdoblés de tareas, etc...)
--	---



### **3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS**

El compromiso de ASPACE HUESCA, dentro del marco de Responsabilidad Social, hacia sus profesionales, es conocer sus necesidades y expectativas y desarrollar políticas de gestión de recursos humanos que fomenten sus satisfacción, participación, implicación y compromiso con la Misión, Visión y Valores de la Entidad.

#### **HERRAMIENTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS Y SU SATISFACCIÓN**

- Reuniones de equipo
- Reuniones con su responsable de equipo
- Grupos de trabajo
- Grupos de mejora
- Entrevistas de contraste en la devolución de competencias
- Buzón de sugerencias
- Proceso de gestión de oportunidades de mejora
- Encuestas de satisfacción

#### **ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN**

Desde 2010 y con carácter bienal se realizan las encuestas de satisfacción para recoger resultados, analizarlos e implementar mejoras, llegando al 100% de los profesionales con más de 4 meses de antigüedad en la entidad.

#### **SEGMENTACION:**

- Centro de día de adultos
- Centro Escolar
- Residencia
- Atención Temprana
- Servicios Transversales
- Servicios Centrales

Esta segmentación nos permite analizar con más profundidad los puntos débiles a nivel general y en cada servicio, analizarlos y realizar propuestas de mejora.

#### **ASPECTOS QUE SE VALORAN EN LA ENCUESTA**

- Clima laboral
- Participación, implicación y responsabilidad
- Información
- Comunicación usuarios
- Comunicación familias



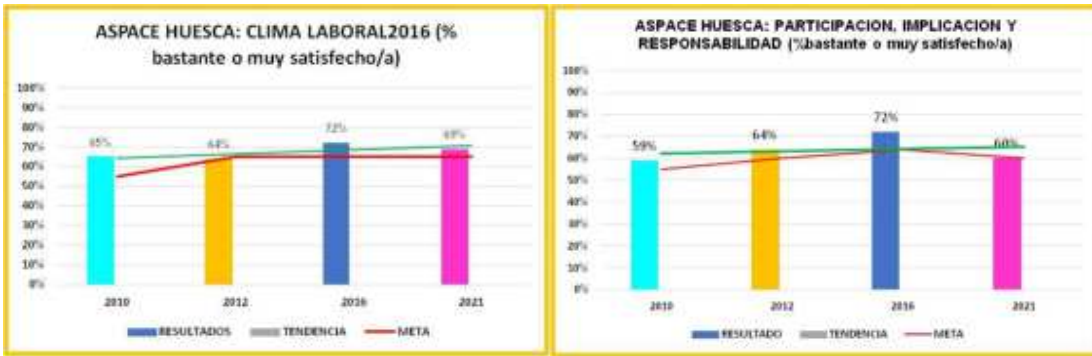
- Comunicaciones con los profesionales
- Formación
- Gestión de la Entidad
- Satisfacción por trabajar en ASPACE HUESCA

**RESULTADOS. ANÁLISIS**

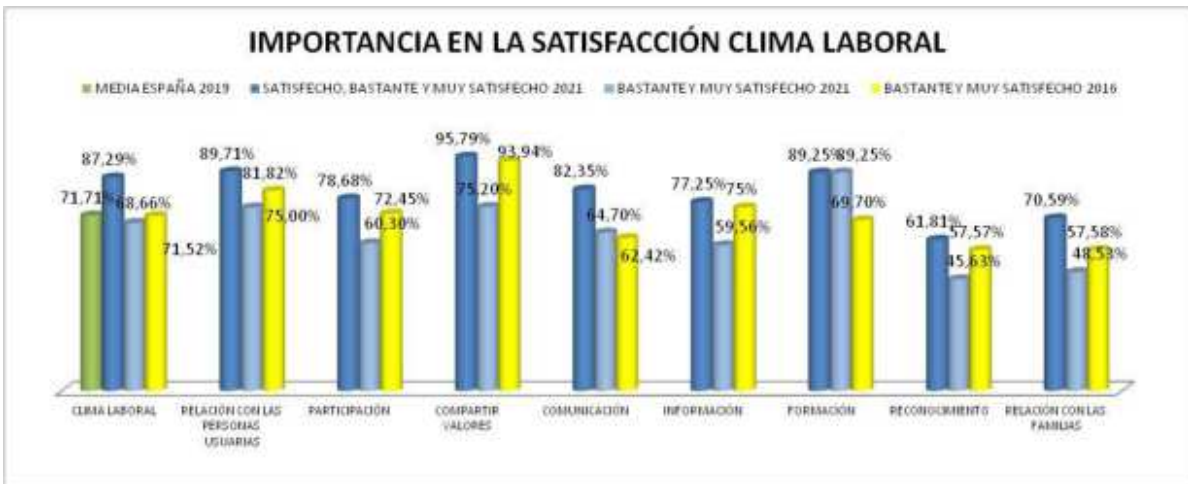
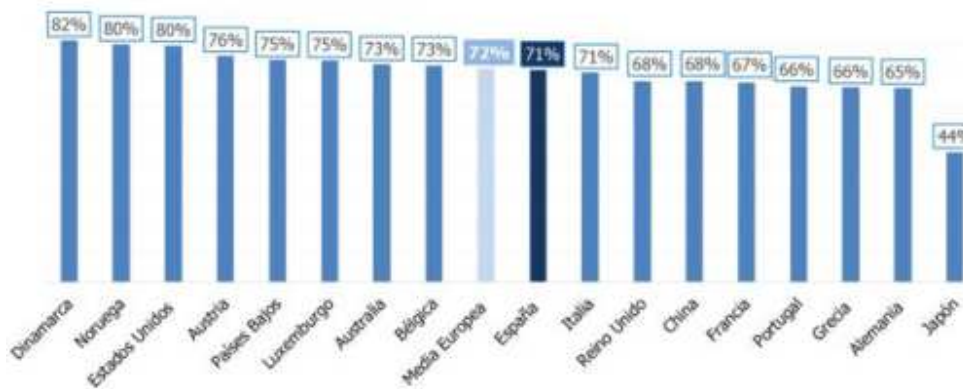
El análisis de los resultados, su devolución a los profesionales con las áreas de mejora, que se canalizarán a través del proceso de gestión de mejoras y oportunidades, es otro de los compromisos adquiridos por ASPACE HUESCA en su orientación hacia las personas.

El dialogo abierto como Entidad con los profesionales, nos hace valorar la importancia de la participación, como forma de implicación en la mejora continua por parte de los profesionales.





**Satisfacción media de España y entorno Europeo según estudios INE 2019**



A lo largo de estos años, ASPACE HUESCA, tras el análisis de los resultados de las encuestas y las informaciones recogidas en otros marcos, ha desarrollado distintas áreas de mejora con el objetivo de cumplir con las expectativas de los profesionales y aumentar su satisfacción, con los próximos resultados a evaluar de las encuestas de 2021 se esperan implantar acciones en:

- Elaboración del Plan de Comunicación Interna
- Desarrollo del Plan de Formación
- Evaluación por competencias/valores
- Planes de desarrollo personal individuales
- Gestión de sugerencias y participación en grupos de mejora

### 3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En el proceso de gestión de personas de ASPACE HUESCA desde las pautas de selección en la búsqueda de candidatos para el puesto se trabaja una política de igualdad de oportunidades y no discriminación en función del sexo, edad, nacionalidad o religión. Si no que el criterio en esta búsqueda se basa en competencias profesionales, actitudes y aptitudes requeridas para el puesto, así como valores personales de los candidatos coherentes con nuestra cultura organizacional. Esto hace que la plantilla de profesionales sea un reflejo de la diversidad de la sociedad actual.

Desde finales de 2018 se están realizando las primeras reuniones para diseñar un proyecto de creación del Plan de Igualdad de ASPACE HUESCA, en 2020 se cierra el primer borrador, que se planteará a revisión y valoración durante 2021 y para su aprobación y registro en 2022 según la normativa vigente para empresas de más de 50 trabajadores.

En la gestión de los distintos procesos se incorporan acciones que garantizan la participación de todas las personas empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación.

Evolución de Indicador	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015	Indicador G4 asociado
<b>Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización</b>								GRI 405
<b>% Hombres</b>	61,90%	61,90%	57,14%	59,10%	59,10%	59,10%	59,10%	
<b>% Mujeres</b>	38,10%	38,10%	42,86%	40,90%	40,90%	40,90%	40,90%	
<b>% menos de 30</b>	0%	0%	4,76%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	
<b>% entre 30 y 50</b>	42,86%	42,86%	33,33%	40,95%	40,95%	39%	39%	
<b>% más de 50</b>	61,90%	61,90%	61,90%	54,55%	54,55%	56,50%	56,50%	
<b>% otros grupos minoritarios</b>								
<b>Composición de la plantilla</b>								GRI 405
<b>% Hombres</b>	25,26%	25,51%	24,72%	20,62%	21,95%	20,5%	21,74%	
<b>% Mujeres</b>	74,74%	74,49%	75,28%	79,38%	75,61%	79,5%	78,26%	
<b>% menos de 25</b>	1,05%	1,02%	5,62%	8%	12,94%	16,46%	11,59%	
<b>% entre 25 y 40</b>	36,84%	39,80%	42,70%	43%	47,06%	40,51%	56,52%	
<b>% entre 41 y 50</b>	32,63%	31,63%	28,09%	25%	20%	21,52%	15,94%	

% más de 50	29,47%	27,55%	23,60%	24%	20%	18,99%	15,94%	
% otros grupos minoritarios								
Retribución media de las mujeres y de los hombres y el salario base es igualitario y en relación al convenio colectivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Composición de la Plantilla_Sexo							
Por rango de Edad	N.º Mujeres	% Mujeres s/ Total	% Mujeres Reparto Rango	N.º Hombres	% Hombres s/ Total	% Hombre Reparto Rango	Total general
20 a 25	13	13,27%	86,67%	2	7,14%	13,33%	15
25 a 30	21	21,43%	77,78%	6	21,43%	22,22%	27
30 a 35	13	13,27%	76,47%	4	14,29%	23,53%	17
35 a 40	7	7,14%	77,78%	2	7,14%	22,22%	9
40 a 45	12	12,24%	92,31%	1	3,57%	7,69%	13
45 a 50	15	15,31%	78,95%	4	14,29%	21,05%	19
50 a 55	2	2,04%	28,57%	5	17,86%	71,43%	7
55 a 60	7	7,14%	70,00%	3	10,71%	30,00%	10
60 en adelante	8	8,16%	88,89%	1	3,57%	11,11%	9
<b>Total general</b>	<b>98</b>			<b>28</b>			<b>126</b>



% Reparto en cada nivel jerárquico	% Hombres	% Mujeres
P. Dirección	100,00%	0,00%
P. Reps. Ser.	27,27%	72,73%
P. Técnico Sup. Ser.	17,14%	82,86%
P. TEC. G. Admón.	0,00%	100,00%
P. Técnico	22,67%	77,33%
P. Auxiliar	33,33%	66,67%



**Grado de satisfacción por el trato recibido por la Dirección (Igualdad de Oportunidades)**



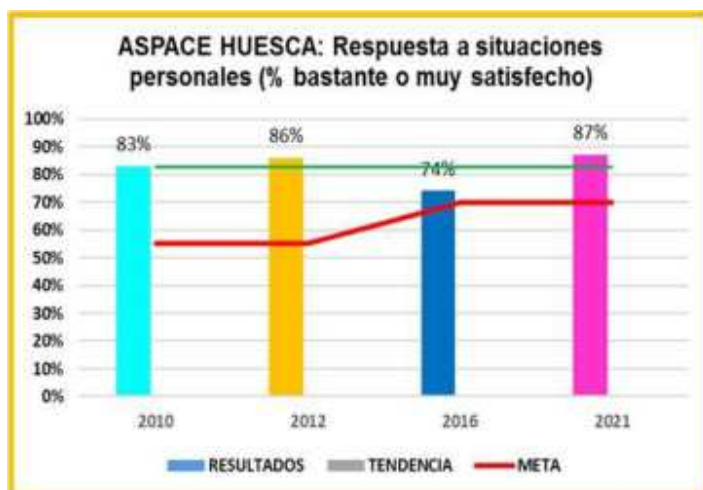
### 3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Aunque ASPACE HUESCA no tiene implantado un plan formal de conciliación, el compromiso de la entidad con las personas empleadas lleva implícito favorecer actuaciones de conciliación familiar y laboral a través de diversas medidas: horarios, periodos vacacionales coincidentes con el curso escolar, atención a necesidades personales complejas, formulas de flexibilidad horaria, propuestas de conciliación en periodos estivales para los hijos de profesionales (Campamentos inclusivos con alumnos del Centro Escolar).

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015
<b>Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.</b>								
Mujeres	4	6	5	3	3	2	4	5
Hombres	0	0	1	2	0	0	0	1
<b>Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.</b>								
Mujeres	4	6	5	3	3	2	4	5
Hombres	0	0	1	2	0	0	0	1

Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.								
Mujeres	4	6	5	3	3	2	4	5
Hombres	0	0	1	2	0	0	0	1
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.								
Mujeres	12,16%	12,16%	10,96%	7,49%	9,27%	3,29%	4,65%	6,49%
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.								
Mujeres	17,57%	17,57%	19,18%	14,29%	3,09%	2,19%	1,16%	1,29%
Hombres	38,10%	38,10%	20,00%	5,10%	1,03%	1,09%	1,16%	1,29%
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.								
Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

Satisfacción con la flexibilidad con la que ASPACE HUESCA da respuesta a las necesidades e incidencias personales



### 3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ASPACE HUESCA impulsa la cualificación de los profesionales para el desarrollo de la MVV y la Estrategia

La entidad siempre ha promovido la formación de sus profesionales, como respuesta ajustada a las necesidades de formación y competencias necesarias para el desarrollo del trabajo. El Plan de Formación alcanza al 100% de los profesionales. Inicialmente se realiza un diagnóstico de necesidades para el cual se tienen en cuenta diversas fuentes de información como la estrategia de la entidad, convenio colectivo, normativas aplicables, intereses de áreas de trabajo con los usuarios, resultados de evaluación por competencias, resultados de las encuestas de satisfacción,

aportaciones de la Dirección y del Equipo Directivo. A partir de este diagnóstico se elabora el Plan de Formación Anual basado en 2 modalidades formativas: obligatoria que se realiza con costes asumidos por la empresa y la voluntaria en consonancia con los intereses de ASPACE HUESCA con sistema de copago.

<b>Medidas estratégicas para facilitar las acciones formativas:</b>
Dotación presupuestaria para capítulo de formación
Ajustes en los servicios para facilitar la asistencia a la formación
Organización de horarios de los cursos para favorecer la participación en los mismos
Gestión de la Formación Bonificada (100%)
Cofinanciación de la formación por parte de la entidad para impulsar la formación (Evolución-cofinanciación)

La evaluación de la eficacia de las acciones formativas se recoge en las encuestas de evaluación de la acción formativa por parte del profesional, el impacto de la acción sobre su puesto de trabajo y evaluación del responsable sobre el impacto de las acciones formativas en el puesto de trabajo, y el resultado en las encuestas de satisfacción sobre este aspecto. Todos estos quedan recogidos en el informe de evaluación anual.



### Gestión del talento

ASPACE HUESCA cuenta con gran cantidad de talento acumulado cuya gestión resulta clave para el cumplimiento de nuestra MVV,

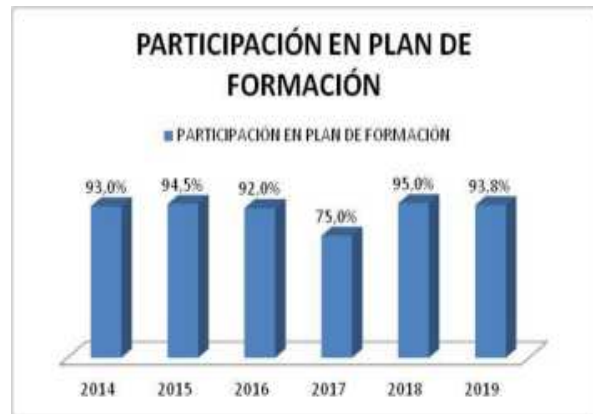
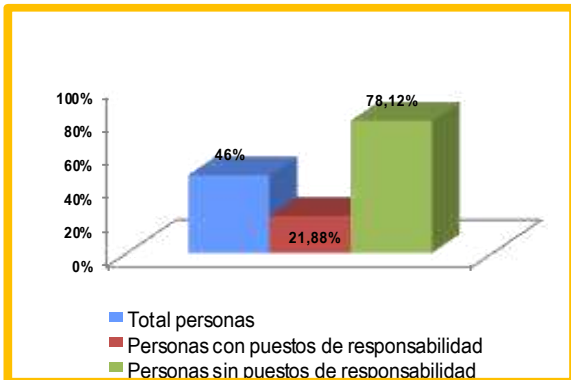
- 1-Impulso de equipos multidisciplinares en cuanto a su formación y motivación;
- 2-Gestión de aprendizajes adquiridos (trayectoria con consolidación de puestos sostenibles) que se comparte a través de la formación interna y los procesos de tutorización.
- 3-Proceso de promoción de la experiencia que fomenta el carácter aperturista a los cambios del entorno y agentes sociales que nos puedan aportar valor añadido mediante intercambios o procesos de benchmarking.
- 4.- Fomento del trabajo en equipo y las oportunidades de aprendizaje a través de la integración de distintos perfiles profesionales que sirven de plataforma para la mejora continua de los procesos y servicios, desarrollando una cultura de intercambio de conocimiento y aprendizaje compartido.

Los enfoques desarrollados para la gestión del talento se implantaron de forma sistemática a partir de 2010, coincidiendo con el desarrollo de procesos de la Entidad, si bien eran dinámicas que existían, aunque con desarrollo no formalizado.

El proceso de formación interna aprovecha el conocimiento, experiencia, bagaje de los recursos humanos de la entidad en ámbitos específicos, demandados por nuestros grupos de interés.

Esta formación no sólo afecta a los profesionales sino también a las personas en prácticas y voluntarios de la entidad.

**Participación en los Grupos de Mejora**



Indicador	2019	2018	2017	2016	2015	Indicador G4 asociado
**Año 2020 y 2021 paralizado por Pandemia.						
% varones formados	6,14%	20,20%	21,73%	21,87%	20,65%	GRI 404
% mujeres formadas	93,86%	79,80%	78,27%	78,13%	79,35%	
<b>Promedio horas de formación recibidas</b>						
varones	68	474	602,5	549	510,5	
mujeres	1673	2339	1895,5	2438	2146,5	
<b>Desglose por categorías de horas formación</b>						
<b>Altos directivos</b>						
varones	9	41	20	4,5	16	
mujeres	No hay	No hay	no hay	no hay	no hay	
<b>Mandos intermedios</b>						
varones	49	67,5	16	32	11	
mujeres	467	377	357	235,5	325	
<b>Técnicos</b>						
varones	0	135,5	373,5	263,5	278,5	
mujeres	621	954,5	945,5	1411,5	784	



Indicador	2019	2018	2017	2016	2015	Indicador G4 asociado
**Año 2020 y 2021 paralizado por Pandemia.						
<b>Administración</b>						
varones	0	4	52	110	1	
mujeres	157	67	274	212,5	343	
<b>Personal Base</b>						
varones	10	211,5	141	139	204	
mujeres	428	942,5	319	578,5	694,5	

### 3.5. SEGURIDAD Y SALUD

Existe un sistema de prevención de riesgos laborales implantado, en seguimiento y revisión. Además, se realiza formación específica en prevención de riesgos laborales anualmente para todas las personas trabajadoras, que está planificada en el plan de formación correspondiente al año en curso.

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.

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015	Indicador G4 asociado
Nº días de accidentes con lesiones	513	173	714	476	80	976	9	161	GRI 403
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	48	41	38	31	28	19	14	23	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	

## Criterio 4. PROVEEDORES



Los proveedores de ASPACE HUESCA son considerados grupo de interés, que nos ayuda al cumplimiento de nuestra misión. Se formaliza cauces de comunicación y participación para mantener unas relaciones estables, transparentes y profesionales. En el informe de identificación, inclusión y respuesta se analiza e identifica las necesidades y expectativas de este grupo de interés.

El objetivo estratégico de estabilidad financiera repercute en reducción del gasto y del consumo responsable de las partidas de compras y suministros vinculados al grupo de interés proveedores.

En realización con los principios de la entidad vinculados al plan de proveedores nos regimos por el modelo de EFQM, código de conducta ético y los objetivos estratégicos del Plan de Responsabilidad Social.

### 4.1. COMPRAS RESPONSABLES

ASPACE HUESCA cuenta con un proceso de gestión de aprovisionamiento desplegado e implantado en todas las actuaciones vinculadas a proveedores y colaboradores. Por medio de este proceso contamos con un mecanismo de gestión y control de dichas actuaciones.

La gestión de pedidos y compras responsables que se establecen con los proveedores están alineadas con actuaciones éticas según nuestro código e imagen pública.

Un elevado porcentaje del presupuesto de compras se destina a relaciones con proveedores locales. Nuestro alcance no excede los mercados regionales.

En las acciones con proveedores de servicios se tienen en cuenta aquellas empresas /entidades que trabajan para el fomento de empleo de las personas con discapacidad. Mantenemos contratos con Centro Especial de Empleo para los servicios de limpieza de instalaciones y limpieza de jardines.

**4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**

Se selecciona el proveedor en función de la calidad del producto / servicio, el precio y la procedencia del proveedor (para fomentar el desarrollo local) 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.

La gestión y evaluación de los proveedores se realiza en base al proceso de aprovisionamiento que tiene en cuenta cumplimiento de entrega, servicio, plazos, calidad y geografía.

Además, en dicha gestión se aplican criterios de igualdad de oportunidades a los proveedores que participen en la entrega de ofertas y/o presupuestos. Asimismo, por parte de la entidad existe un compromiso firme del cumplimiento de las obligaciones de pago dentro de los plazos pactados con nuestros proveedores.

Para mejoras a desarrollar en el Plan de Responsabilidad Social se está trabajando implantar criterios de homologación de nuestros proveedores y futuras relaciones.

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). También se tienen en cuenta prioritariamente a las empresas proveedoras con sello ISO 20400.

**4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES**

Las relaciones que mantenemos con nuestros proveedores las enfocamos como una oportunidad para forjar alianzas y colaboraciones a la vez que es una vía para transmitir nuestro compromiso con la responsabilidad social.

Fruto de relaciones de confianza y sostenidas en el tiempo, entre nuestro grupo de proveedores existe un bloque importante de organizaciones y/o empresas que mantienen una alta implicación en las acciones y proyectos de impacto social de ASPACE HUESCA. Este aspecto se visibiliza, general valor y compromiso principalmente en el proyecto “La Marcha Aspace Huesca”.



## Criterio 5. SOCIAL



Las iniciativas de Acción Social que ASPACE Huesca desarrolla están implantadas y gestionadas por medio de procesos de promoción de la experiencia, la gestión de alianzas y relaciones con el entorno.

Con estas actuaciones y los resultados obtenidos en base al desarrollo de estos proyectos de Acción Social, se trata de dar visibilidad y poner en valor a nuestras personas usuarias contribuyendo a una sociedad diversa e igualitaria en derechos.

- Participación en actividades de carácter humanitario
- Colaboraciones con la Universidad y otros Agentes Sociales
- Cursos de cestería impartidos por personas usuarias
- Programa de instituciones penitenciarias
- Proyecto “La Marcha ASPACE HUESCA”

### 5.1. IMPACTO SOCIAL

Las distintas actuaciones y proyectos desarrollados por ASPACE Huesca con impacto social son:

- **“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, hijos de los trabajadores de la Entidad y a toda la comunidad que esté interesada. 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.

Se trata de un evento social que pretende congrega a un gran número de personas alrededor de una marcha senderista por los alrededores de la ciudad de Huesca de 18 Km. Se ofrece a los participantes pasar una mañana agradable en compañía de sus familiares o amigos haciendo una actividad física, y participando de un acto colectivo solidario. Para poder llevar a cabo este evento se ha conseguido comprometer la implicación de Ayuntamiento, Comarca de Huesca, así como la colaboración de una extensa red de empresas. Objetivos:

- Visibilizar al colectivo de personas con Parálisis Cerebral o/y discapacidades afines de la provincia de Huesca.
- Suscitar en la sociedad valores solidarios ante la situación de nuestro colectivo.
- Generar una alianza estable entre el tejido social de Huesca y ASPACE HUESCA ofreciendo una actividad atractiva para la ciudad y la provincia.

– Recaudar fondos para proyectos de inversión de ASPACE HUESCA vinculados a cada edición:

- 2013 fondos iniciales para el abordaje de las obras necesarias y posteriormente la Diputación Provincial de Huesca, aportó el resto de la inversión necesaria para el Proyecto de Cocina.
- 2014 obras para la construcción de la Sala Multiusos del Centro Escolar
- 2015 apoyo a las obras de ampliación de la Residencia junto al proyecto de fondos de la Diputación Provincial de Huesca.
- 2016 construcción de un parque Infantil Adaptado.
- 2017 Compra de una furgoneta para transporte adaptado
- 2018 Ampliación de baños y zona común para el almacenamiento de equipamiento auxiliar (camillas, andadores,...)
- 2019 Ampliación del Comedor de Centro de Día para adultos
- 2020 Fase 2 de la ampliación del Comedor de Centro de Día para adultos
- 2021 Equipamiento del Comedor y de instalaciones residenciales

En el compromiso de la Entidad por la transparencia, tras la marcha se hace público el dinero recaudado con las aportaciones de la sociedad y empresas, así como la presentación mediante un acto público del proyecto realizado con los fondos obtenidos de cada edición.

- ***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 de las dos ediciones, y ha participado en varias actividades dentro del programa del primer festival internacional organizado, teniendo como tema central la creatividad y la discapacidad. En 2020 se ha celebrado el segundo festival internacional en Francia, con participación de los usuarios de nuestra entidad con obras teatrales y proyecciones sobre derechos y fronteras.

- **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).

Indicadores de acciones y proyectos desarrollados de impacto social vinculados a la actividad de la Entidad	Año 2022	Año 2021	Año 2020*	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015
Nº de intervenciones en Huesca más inclusiva	2	2	2	6	9	9	5	-
Nº de personas en programas de instituciones Penitenciarias	0	0	0	1	1	6	7	2
Nº de niños acogidos en el programa ALOUDA “Vacaciones en Paz”	5	0	0	5	5	5	6	5
Nº de niños externos que participan en	8	0	0	30	25	22	16	17

<b>campamentos urbanos</b>								
<b>Nº de alumnos acogidos en prácticas</b>	13	2	8	56	15	20	17	30
<b>Nº de participantes usuarios en proyecto Ciudad de niños y niñas</b>	2	2	2	2	2	2	-	-
<b>Nº de colegios participan en “La Mini-Marcha”</b>	12	0	0	9	10	11	8	-
<b>Nº de niños de colegios que participan en La Mini Marcha con acciones de sensibilización compartidas con colegio ASPACE HUESCA.</b>	3000	0	0	1994	1905	1781	1231	-
<b>Nº de cursos de cestería impartidos</b>	2	0	0	5	3	3	3	4
*en el año 2020, todos los indicadores sociales se han visto muy afectados por la Pandemia								

Indicadores vinculados a la sociedad	Año 2020, 21 y 22	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015	Indicador G4 asociado
<b>Evolución del empleo</b>	98	98	97	91	86	77	GRI 401
<b>% trabajadores con contrato indefinido</b>	78,57%	74%	72%	84%	78%	65%	GRI 401



## 5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

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 parálisis cerebral 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).

Además, tiene impacto en la población de personas usuarias adultas, 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...)

ACTIVIDADES DE EXPERIENCIAS INTERNAS CON APLICACIÓN EN EXTERIOR	Año 2022	Año 2021	Año 2020	AÑO 2019	AÑO 2018	AÑO 2017	AÑO 2016	AÑO 2015	AÑO 2014
1. Valoraciones y orientaciones.	14	11	26	3	10	10	12	4	2
2. Adaptaciones de mobiliario, productos de apoyo.	1	1	2	2	2	3	1	6	3
3. Asientos moldeados.	4	11	11	12	13	8	8	8	1
4. Libros de comunicación con SAAC.	31	21	0	28	14	13	0	2	24
5. Elaboración de material educativo adaptado.	1	0	4	5	4	2	3	0	4
6. Asesoría AVD: adaptación de espacios, elaboración de guías y manuales, asesoramiento en materiales, técnicas y nuevas tecnologías.	7	3	7	9	8	8	9	0	2
7. Coordinación y asesoramiento en el ámbito de la escolarización combinada	41	47	31	37	40	45	39	25	44
8. Adaptación de textos a lectura fácil.		0	0	0	0	0	1	1	1
9. Trabajo del grupo de mejora de disfagia en texturización. Colaboración con otras entidades: Entidades Cadis, de Huesca Más Inclusiva, Aspace Navarra, Cruz Blanca de Huesca, Escuela de Hostelería de Huesca, Institutos, etc.	3	0	0	7	6	6	34	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>102</b>	<b>94*</b>	<b>81*</b>	<b>103</b>	<b>97</b>	<b>95</b>	<b>107</b>	<b>46</b>	<b>81</b>

EXPERIENCIAS EN EL EXTERIOR QUE PONEN EN VALOR EL TRABAJO INTERNO									
Actividades sólo con profesionales	Año 2022	Año 2021	AÑO 2020	AÑO 2019	AÑO 2018	AÑO 2017	AÑO 2016	AÑO 2015	AÑO 2014
1. Ponencias, charlas, demostraciones e impartición de formación.	26	9	15	54	52	21	25	21	20
2. Publicaciones y elaboración de materiales divulgativos y de sensibilización.	8	5	35*	10	5	7	5	1	0
Actividades en las que participan personas usuarios y profesionales	Año 2022	Año 2021	AÑO 2020	AÑO 2019	AÑO 2018	AÑO 2017	AÑO 2016	AÑO 2015	AÑO 2014
3. Cursos de cestería.	2	0	0	5	3	3	3	4	5
4. Venta en ferias, mercados y diferentes puntos de venta.	0	0	0	2	3	2	2	2	6
5. Impartición de cursos de voluntariado en el exterior.	4	5	4	4	3	1	3	3	1
6. Acogida de alumnos en prácticas.	13	2	8	56	23	23	29	46	16
7. Acogida de servicios de prestación social.	0	0	2	1	3	5	6	4	4
8. Programa de radio "Los Bandidos de la Hoya".	9	7	9	18	16	16	16	20	18
9. Edición de periódico "Igualdá".	48	38	9	49	49	48	46	46	49
10. Programa de TV "Display"// yaluchoyoporti.com	3	17	2	9	10	10	11	11	11
11.- Proyecto TVEO	0	0	0	0	4	4	4	4	4
12.- MARCHA ASPACE HUESCA. (Nº de participantes)	8361	2542	3.186	8.263	7.872	7.129	7.464	5.571	
13.- JUNTOS Y CON ARTE. (Nº de actuaciones; días de actividad, nº de alumnos y usuarios implicados)	0	0	0	26	33	24	21		
<b>TOTALES * excluida participación "Marcha"</b>	<b>115*</b>	<b>83*</b>	<b>208*</b>	<b>234*</b>	<b>204*</b>	<b>165*</b>	<b>171*</b>	<b>162*</b>	<b>134</b>

\* La crisis sanitaria generada por la pandemia del virus COVID-19 provocó que, desde mediados de marzo hasta fin de año, la actividad se viera afectada por los sucesivos planes de confinamiento y restricciones. Ésta es la clara explicación de la disminución de las cifras de todas las actividades. Que se mantiene durante el año 2021.

Cierto es, también, que generó la aparición de una nueva actividad con los vídeos de la marcha virtual (26 en total) y los cortos del proyecto Yaluchoyoporti (83).

### 5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

ASPACE HUESCA se somete a diversas auditorias y sistemas de control de calidad. Las auditorias económicas son anuales y las de control de calidad son de revisión anual y de certificación de sello de forma bienal. Además, la difusión de estos sistemas de evaluación está muy presente en las prioridades comunicativas.

Y por la parte que respecta a proyectos y actuaciones concretas se publican por los canales de comunicación que se describen en el apartado 5.4 “Canales de Comunicación”.

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Indicador G4 asociado
<b>COMPLIANCE. Cumplimiento legal</b>	0	0	0	0	0	0	0	GRI 417
<b>Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.</b>	0	0	0	0	0	0	0	GRI 417
<b>Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal</b>	0	0	0	0	0	0	0	GRI 417

### 5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

El funcionamiento de la distribución de la comunicación en la Entidad fluye mediante canal interno y externo.

A nivel interno y grupos de interés:

- 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 tabloneros) 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.

Y los canales a nivel externo:

- Pág. web: [www.aspacehuesca.org](http://www.aspacehuesca.org) que ofrece información actualizada sobre la Entidad, servicios y programas, proyectos, noticias y documentos relevantes (plan estratégico, auditorias económicas, memorias, etc...).
- Redes sociales: presencia en Facebook y Twitter.
- Notas de prensa: en publicación de entorno provincial y autonómico.

Desde 2012, ASPACE HUESCA ha definido y aprobado en sus órganos de gobierno estas pautas de imagen pública. Pretenden, en formato de decálogo, detallar la forma, el perfil con el que nuestra entidad quiere mostrarse ante la opinión de las personas, organizaciones sociales, empresas e instituciones.

**1. Proyectar una idea de solidaridad frente a caridad.**

ASPACE HUESCA nace como un grupo de padres y madres a la búsqueda de soluciones concretas para sus hijos y que se ha desarrollado hasta ser una entidad moderna cuyos fines se describen en su misión, visión y valores.

**2. Transmitir nuestra amplia acogida.**

La asociación ASPACE HUESCA está abierta a todas las personas con parálisis cerebral y otros trastornos afines de la provincia de Huesca. Así mismo la asociación tiene una línea integradora y acoge de forma igualitaria a usuarios y su entorno de cualquier circunstancia y necesidad.

**3. Resaltar el reconocimiento de derechos; dignidad personal e igualdad.**

ASPACE HUESCA siempre ha trabajado desde sus inicios en el reconocimiento y la consolidación de derechos de las personas con parálisis cerebral y otros trastornos afines en su aspiración a una vida digna.

**4. Mostrar nuestro capital humano: trabajadores y voluntarios.**

Los trabajadores y voluntarios de ASPACE HUESCA son los principales activos de la entidad. Su dedicación, actitud y conocimientos son nuestros principales avales ante la sociedad.

**5. Transmitir transparencia y eficacia.**

ASPACE HUESCA se somete a diversas auditorias y sistemas de control de calidad. La difusión de dichos sistemas de evaluación está entre nuestras prioridades comunicativas.

**6. Comunicar nuestra historia, nuestros logros como organización.**

El esfuerzo y dedicación de las familias fundadoras de la asociación ASPACE HUESCA siguen definiendo nuestros objetivos y demandas. Contar nuestra historia explica nuestro presente.

**7. Proyectar un carácter activo y realista.**

ASPACE HUESCA trabaja en torno a objetivos y metas viables. Cada nuevo proyecto se basa en parámetros realistas. Es imprescindible mostrar nuestro carácter de organización solvente y práctica.

**8. Mostrar la aportación social de la entidad.**

ASPACE HUESCA debe mostrar su integración en la sociedad de la provincia, su participación en gran número de eventos sociales y hacer hincapié en el gran número de puestos de trabajo derivados de su labor.

**9. Subrayar nuestro ámbito provincial.**

ASPACE HUESCA desarrolla sus servicios en toda la provincia de Huesca.

**10. Mostrar una entidad que se plantea retos.**

En el último año se han impulsado las siguientes acciones:

- Plan de comunicación Externa, que está cerrando su configuración definitiva, ya que durante el año 2020 se ha trabajado un borrador para presentar a los equipos directivos, aunque está previsto la impresión definitiva a cierre del 2021.

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Año 2015
Nº total de eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	683	520	522	355	236	233	119	71
Nº de notas de prensa: provincial y autonómico	9	7	7	9	9	10	8	7
Nº de notas de prensa a nivel nacional: confederación	2	2	2	2	2	3	6	2
Nº de boletines informativos internos: usuarios, familias, personas empleadas.	6	-	1	6	5	7	4	7
Nº de publicaciones nuevas en página web	54	22	47	61	48	48	58	55
Nº de publicaciones en red social Twitter	244	276	234	127	92	89	43	
Nº de publicaciones en red social Facebook	244	213	231	150	80	76	-	-
Nº de visitas en página web	115549	158.241	107.359	89.336	58.142	47.131	-	-
Nº de publicación en red social Instagram	91							
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	490	480	453	965	865	778	692	518

## Criterio 6. MEDIOAMBIENTAL



ASPACE HUESCA está comprometida con el medio-ambiente y hace recogida selectiva de cartón y papel, tóner, pilas, material sanitario peligroso y de higiene íntima. Por otra parte, siempre se respetan los criterios medioambientales cuando se renueva o deshecha el material (punto limpio) y /o a través de empresas de gestión de residuos.

Se promueve la concienciación y las buenas prácticas sobre de consumo moderado de calefacción y aire acondicionado, agua, de material fungible, uso racional y necesario de la fotocopiadora,...

Las iniciativas de concienciación ambiental se despliegan a través de las reuniones de equipo a toda la plantilla dos veces al año (comienzo de verano y de invierno) sobre buenas prácticas de consumo responsable y sobre la recogida selectiva de residuos. Se distribuyen y colocan carteles en la zona escolar, residencia y zona de adultos.

El proceso ha incluido recientemente la externalización de la gestión de residuos no peligrosos por gestores autorizados. Y a partir de septiembre de 2018 gestión de residuos peligrosos de tipo sanitario donde procede una recogida y eliminación con requisitos especiales para prevenir infecciones.

### 6.1. IMPACTO AMBIENTAL

- Según referencia del Informe de Auditoría Económica para el ejercicio 2021 y anteriores en el apartado nº 28 “Información sobre derechos de Emisión de Gases Efecto Invernadero”:
  - *la asociación no tiene asignados derechos, ni se han registrado provisiones ni gastos derivados de la emisión de gases de efecto invernadero.*
  - *no existen contratos de futuro ni se han recibido subvenciones por derechos de emisión de gases de efecto invernadero*
  - *no existen contingencias relacionadas con sanciones o medidas de carácter provisional, en los términos previstos en la Ley 1/2005.*
  - *la asociación no forma parte de una agrupación de instalaciones.*

• De todas formas, a pesar del bajo impacto de las actuaciones desarrolladas por la Entidad se tienen en cuenta el respecto y preservación del medio ambiente, al verificar los siguientes impactos:

- Consumo de papel es el material más significativo de los empleados en gestión y proyecto educativo y los tóneros de impresora, tenemos centralizada la impresión de modo que sólo hay una impresora principal de uso común.
- Actuación de las personas empleadas en el desarrollo de sus funciones con medidas acordes a contribuir a la conservación de un entorno medioambiental sostenible.
- Consumo de aguas exclusivamente del suministro de agua municipal
- Revisiones del consumo energético, actuando ante situaciones de pérdidas de eficiencia energética.
- El cumplimiento de normativas medioambientales
- Inclusión en la planificación estratégica el plan de responsabilidad social con una actividad específica de “Impacto Medioambiental”.
- Actuación sobre las rutas de transporte colectivo, que se gestionan principalmente por la propia Entidad.

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020 *Pandemia	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Indicador G4 asociado
Consumo electricidad: (kWh) media diaria último año	535.56	452.16	174.93	520.39	508.47	493.04	455.14	GRI 302
Intensidad energética por trabajador:	1994.71 Kwh/trabajador/año	1748,42 Kwh/trabajador/año	651,52 Kwh/trabajador/año	1938,21 Kwh/trabajador/año	1913,33 kWh/trabajador/año	1977,58 kWh/trabajador/año	1954,41 kWh/trabajador/año	
Consumo gas: (kWh)	526.684	590.575	218.009	462.907	475.227	483.222	539.211	GRI 302
Consumo papel	392 kg	369 kg	221 kg	470 kg	467 kg	467 kg		GRI 301
Residuos peligrosos (Kg o T) gestionados/ producidos por ud de producción	0	0	0	0	0	0	0	GRI 306
Residuos no peligrosos (Kg o T) gestion/producción por unidad de producción	7 kg de tóner de impresión	8 kg de tóner de impresión	4 kg de tóner de impresión	10 kg de tóner de impresión	10 kg de tóner de impresión (se reduce porque se cambia de tipología)	30 kg de tóner de impresión	28 kg de tóner de impresión	GRI 306

## 6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Con las actuaciones propuestas en el plan de Responsabilidad Social entorno al Cambio Climático se realizan análisis para ser más conscientes de las emisiones de CO2 que nosotros producimos:

- Rutas de transporte: ya se realiza una gestión eficiente respecto a establecer las rutas por zonas de forma muy detallada evitando duplicidad de traslados y de recorridos innecesarios. Aunque en el año 2020 a causa de la pandemia se han tenido que duplicar rutas para establecerse según los criterios de burbujas y las medidas de distancia de seguridad, también es cierto que se ha reducido la actividad más del 50% a causa de los periodos de confinamiento.
- Calefacción: campañas para un uso responsable de la calefacción por parte de todas las personas empleadas.
- Vehículos de transporte de los trabajadores (en varias ocasiones se ha solicitado al Ayuntamiento la ampliación de las rutas de los autobuses urbanos para que dado que nuestro centro se encuentra en las afueras de la ciudad, se pudiera hacer un cambio al transporte colectivo), aún así los trabajadores que comparten turnos suelen asistir conjuntamente y hay alta utilización de bicicletas para desplazarse al centro de trabajo.

Indicador	Año 2022	Año 2021	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Indicador G4 asociado
Desplazamientos en bicicleta, vehículos compartidos o andando de personas empleadas	22,46%	18,42%	16,89%	16,32%	14,45%	13,18%	16,27%	

- Inicio de las obras de instalación de placas solares fotovoltaicas en la cubierta del comedor de las edificaciones de la sede de la Entidad, se ha procedido a realizar los primeros estudios por medio de auditorías energéticas para ayudar a establecer los criterios y objetivos de partida y ver las evoluciones cuando se hayan implementado las recomendaciones propuestas.

Desde finales de 2019 se ha recogido la situación energética actual y las mejoras a corto y medio plazo a implantar para mejorar. De las medidas presentadas en el cuadro resumen posterior en 2020 se ha realizado completamente la instalación fotovoltaica, en la parte de placas solares y el circuito hidráulico de calefacción. Y en 2021, se ha terminado la ampliación de mayor número de placas solares, y en la obra del comedor de adultos instalación de calefacción radiante.



RESUMEN DE MEDIDAS A EJECUTAR												
CENTRO ASPACE HUESCA	Nº	MEIDA PROPUESTA	CONSUMO ENERGÉTICO ACTUAL (kWh)	COSTE ECONOMICO ACTUAL (€)	INVERSION (€)	CONSUMO ENERGÉTICO CME (kWh)	COSTE ECONOMICO CME (€)	AFORRO ENERGÉTICO (kWh/año)	AFORRO ECONOMICO (€/año)	AFORRO EMISIONES (kg CO2eq)	CUANTIA AYUDAS (€)	RETORNO INVERSION años
ALUMBRADO INTERIOR	1	SUSTITUCIÓN DE LUMINARIAS, EQUIPOS Y LÁMPARAS POR OTROS MAS EFICIENTES	7.928	813,04 €	4.907,82 €	3.408	352,59 €	4.490	460,45 €	1.701	- €	10,99
INST. FOTOVOLTAICA	2	IMPLANTACIÓN DE INSTALACIÓN SOLAR FOTOVOLTAICA 16 KW	152.288	17.206,40 €	17.367,06 €	152.288	14.910,94 €	20.315	2.295,58 €	5.160	5.107,54 €	5,34
SUSTITUCIÓN CALDERA	3	SUSTITUCIÓN DE LAS CALDERAS	332.858	13.860,00 €	27.078,00 €	315.887	13.250,00 €	16.972	721,00 €	3.426	- €	37,58
SUSTITUCIÓN CLIMA	4	SUSTITUCIÓN DEL SISTEMA DE CLIMATIZACIÓN ZONA ANTIGUA	33.000	3.364,00 €	180.862,00 €	23.100	2.389,00 €	9.900	1.015,00 €	3.950	- €	168,48
INST. FOTOVOLTAICA	6	MODIFICACION CIRCUITO HERRAJICO CALEFACCION PL. BAJA ED. ANTIGUO	28.758	1.208,00 €	3.615,00 €	25.882	1.087,00 €	2.876	121,00 €	581	- €	25,89

## 6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

En la gestión del modelo de excelencia que tenemos implantado también se tiene en cuenta la gestión sostenible de todas las instalaciones, equipos y materiales preservando y respetando el medio ambiente. Es por ello que entre los procesos de Apoyo a los servicios que presta la Entidad, está el procedimiento específico de “Mantenimiento Integral” que verifica los impactos directos en la actuación de la propia Entidad.

La implantación de las acciones planificadas en este proceso tiene doble vertiente:

- **Mantenimiento Preventivo:** actuaciones programadas y planificadas a lo largo del año que se realizan internamente y externamente para evitar deterioros irreversible y para cumplir los objetivos previstos para las distintas instalaciones, equipos y materiales.
- **Mantenimiento Correctivo:** avisos de averías que en principio tratan de gestionarse internamente, y si es necesario acudir a empresa externa, que normalmente será un proveedor que trabaja habitualmente con nosotros. La elección de dichas empresas se efectúa con criterios de disponibilidad, rapidez, compromiso, calidad en el servicio y precio. Además de tenerse en cuenta el compromiso de nuestros proveedores con la responsabilidad social, y sus principios éticos, laborales, sociales y ambientales.

Los objetivos principales del Proceso de Mantenimiento Integral son:

- Mantener permanentemente las instalaciones y equipos para contribuir a su buen estado y funcionamiento cumpliendo todas las normativas y requisitos legales establecidos en cuanto a seguridad e impactos ambientales.
- Efectuar un mantenimiento sistemático según el programa establecido.
- Efectuar las reparaciones necesarias que garanticen el funcionamiento de los servicios y programas.
- Realizar aquellas ayudas técnicas necesarias solicitadas por los programas y servicios que contribuyen a un mayor desarrollo de sus objetivos.

Indicador	Año 2021 y 2022	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016	Indicador G4 asociado
<b>Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)</b>	Obras calefacción radiante en Comedor Adultos nuevo.	Obras ampliación Talleres CD, aislamiento o ventanas.	Obras aislamiento o ventanas de baños y cortinas en CD	Cambios de tipología de tóner de tinta que reciclado normal	Adquisición de contenidos de recogida de residuos	Alta de contratos de gestión de residuos	GRI 302
<b>Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)</b>	Ampliación placas solares: fase I y fase II	Instalación completa fotovoltaica	Pre-Instalación de placas solares	Compra de 2 Carpas toldo	Compras de carpas/toldo para reducir consumo aire acondicionado		GRI 302

#### 6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

- En los talleres de la Entidad se trabajan conjuntamente profesionales y personas usuarias tanto infantiles como adultas en la gestión de materiales reciclados. Además, se realiza un proyecto de inclusión social vinculado con el reciclaje de los materiales y el arte. En este proyecto se participa con los alumnos de secundaria del Instituto Santa Ana de Huesca y con la colaboración del pintor Fernando San Agustín y el escultor Vicente García Plana.
- Estas actuaciones se publican en la página Web de la Entidad y del Colegio de Educación Especial San Jorge.
- Además, las comunicaciones de estos proyectos específicos se transmiten internamente por medio de boletines de trabajadores y familias, así como en los tableros informativos ubicados en las instalaciones de la Asociación.
- Se han realizado 3 jornadas de formación para profesionales y usuarios sobre el reciclado "Proyecto Educo en Eco", en 2019.
- En 2020, en el proyecto "yaluchoyoporti.com", en los contenidos de los capítulos también se han tenido en cuenta temáticas con objetivos y dinámicas de acciones de sensibilización medioambiental, concretamente en el capítulo 10 "Perdido en Monte Perdido", el 49 y 50 ¿y tú que planta tienes? Y en el 86 "Carrasca de Lecina" del año 2021.
- En 2021, se ha trabajado la sensibilización con las personas con discapacidad de nuestro centro, y en el cuidado y disfrute del entorno ambiental paisajístico de la Comarca de la Hoya con el proyecto de "nuestro tesoro y Jak el Fato", promovido para el evento de la Marcha Aspace 2021. Por medio de un juego de pistas, se recorren los espacios y se realiza con temática de sensibilización.

Indicador	Año 2021 y 2022	Año 2020	Año 2019	Año 2018	Indicador G4 asociado
Nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	0	0	0	0	
<b>Inversión en capacitación ambiental:</b> charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores.	Sensibilización de Prevención de riesgos laborales y medio ambiente.	Sensibilización en "desechos y material de protección anti covid-19"	Grupos responsables del reciclado en las instalaciones y en el evento Marcha. Y por IAF ODS Programa 2020.	3 Jornadas formativas del proyecto EDUCO EN ECO	
<b>Comunicación ambiental al exterior:</b> participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental.	Proyecto: "Jak el Fato", ruta sensible por naturaleza de la comarca de la Hoya	4 capítulos del proyecto yaluchoyoport.com (10,49,50 y 86)	Evento Marcha ASPACE, difusión reciclado	Ser centro con Proyecto EDUCO EN ECO	

## 7. COMPROMISO DE ASPACE HUESCA CON LOS ODS

- **EL PLAN RSA DE ASPACE COMO INSTRUMENTO DIFUSOR DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MARCO DE LA AGENDA 2030:**



La acciones de la gestión de nuestro servicio de Trabajador Social y asesor jurídico pone a disposición de nuestros grupos de interés el desarrollo de actividades para garantizar la tramitación de las solicitudes necesarias en cuanto a becas y ayudas se refiere.



Resultado de la propia actividad de la Entidad, por medio de la gestión con implicación de usuarios, familias, profesionales, agentes externos, comunidad y entes gubernamentales.



La puesta en valor del medio ambiente desde el fomento de buenas prácticas de gestión de residuos internos y en los eventos de gran relevancia y consumo responsable de la energía por medio de instalaciones y mejoras.

En estos objetivos es donde la Entidad trabaja al tratar de satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, tanto los internos (usuarios, familiar y profesionales), como los externos; de forma presente y pensando en las futuras generaciones.

Por medio de la presente memoria, ASPACE Huesca ha tratado de dejar su huella de actuación e implicación con los retos globales que conducen a un futuro más justo y sostenible, con oportunidades para todas las personas.

- **LA ESTRATEGIA DE ASPACE Y SU COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MARCO DE LA AGENDA 2030:**

Del análisis de impactos de los ODS con la actual planificación estratégica, podemos resaltar que las acciones a futuro que se desarrollaran se han entendido como un mayor cumplimiento de los ODS, ya que presentan una mayor oportunidad a las entidades especializadas en discapacidad para contribuir al desarrollo humano, respetando a sus trabajadores y generando valor sostenible.

Principalmente en los ODS 4, 8, 10, 11 y 17 con mención explícita a la discapacidad, es donde nuestro propósito y visión han focalizado los objetivos estratégicos:

- 4.5 “Acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza y la formación profesional”.
- 4.a “Instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad”
- 8.5 “Empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas”
- 10.2 “Inclusión social, económica y política de todas las personas”
- 11.2 “Sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos”
- 11.7 “Acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles”
- 17.18 “Aumento de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por discapacidad”

Añadidos a los anteriores, por otro lado, los ODS 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 y 16 que no mencionan a las personas con discapacidad pero si se focalizan en el apoyo y la defensa de las personas en situación

de vulnerabilidad. En el caso de ASPACE Huesca el ODS 3, “Salud y bienestar” destaca por el compromiso con la mejora de la calidad de vida de la PCPC y DA, la prevención y el diagnóstico en edades tempranas, la accesibilidad a espacios sociosanitarios interdisciplinarios, el catálogo ortoprotésico y el compromiso con la investigación y formación en las últimas tendencias sobre tratamientos en las diferentes áreas en las que se interviene.

### *RETOS DE COMPROMISO CON LOS ODS PLAN 2019-2024:*

Una vez realizado el análisis de compromiso de la Entidad con los ODS y la Agenda 2030, para aumentar el impacto en alguno de los que se han posicionado como los más alineados, vemos que está por debajo del resto:

- 8.5 “Empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas”  
ASPACE HUESCA no tiene en la actualidad capacidad para potenciar empleo productivo para las personas discapacitadas que atiende, pero para aumentar los compromisos de la entidad con el ODS 8, se propone analizar entre las posibles vías de crecimiento de servicios, tratar de encontrar puestos de taller de empleo para la PCPC ya sea por sus medios o con aliados o colaboraciones.