

2022

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

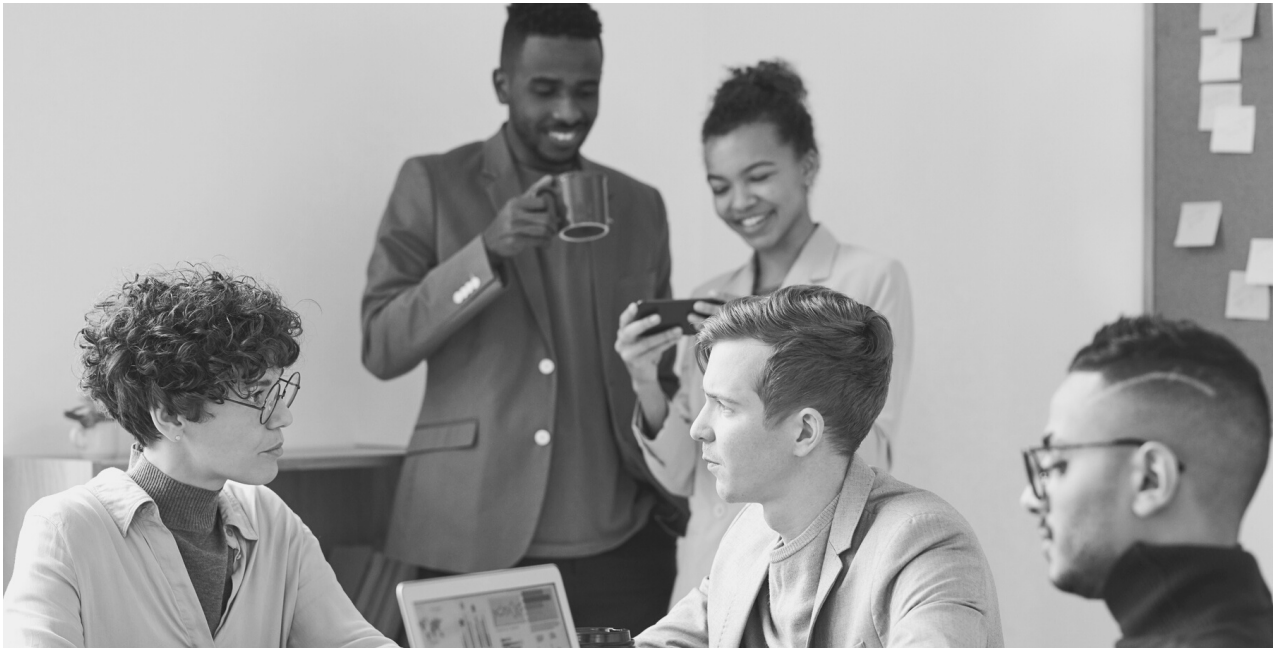


Asociación Aragonesa Pro Salud Mental

ÍNDICE

- 01** Presentación de la Organización
- 02** Estrategia de la Organización
- 03** Acción Social. Entre personas
- 04** Dimensiones Externas
- 05** Medio Ambiente
- 06** Anexo. Indicadores GRI

DECLARACIÓN CORPORATIVA



Estamos asistiendo a un momento histórico para la salud mental ya que nunca se había puesto de manifiesto de forma tan rotunda como en la actualidad la importancia que ésta tiene para las personas, así como la alta incidencia de trastornos mentales en la población. El hecho de que ahora se hable de ella con más normalidad y de que exista una presión social que exija una mayor atención, ha contribuido a disminuir el estigma de quien afronta una enfermedad mental y las administraciones públicas están empezando a tener en cuenta el desfase en cuanto al tratamiento necesario para abordar estas enfermedades. Sin embargo, no se destinan los suficientes recursos económicos para paliar el déficit asistencial, ni se termina de aceptar a quien tiene un trastorno mental grave. Por ello, es más necesaria que nunca la presencia de las asociaciones de pacientes como ASAPME Aragón, contribuyendo con nuestra experiencia a la búsqueda de soluciones adecuadas para la prevención en las edades más tempranas y en el entorno laboral y, como no, para proporcionar apoyo y tratamiento a quien ya sufre esta lacra.

La asociación ha sido reconocida con numerosos galardones por su buen hacer. Pero no dejamos de seguir trabajando para mejorar nuestra eficiencia y, por ello, nos hemos dotado de un Plan Estratégico que marca nuestro rumbo hacia un futuro que está comprometido con el bienestar de la población y la disminución del sufrimiento humano.

“El actual reconocimiento de la importancia de la salud mental de la población ha contribuido a disminuir el estigma de quién afronta una enfermedad mental.”

PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



PRESENTACIÓN Y ALCANCE

Este es nuestro noveno Informe Anual de Sostenibilidad (memoria de RSC) que recoge los resultados sociales y medioambientales obtenidos en 2022. Este informe se publica anualmente en nuestra web www.asapme.org.

Se trata de nuestro compromiso público de medir, divulgar y rendir cuentas ante nuestros grupos de interés internos y externos en relación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) marcados por Naciones Unidas.

El periodo de reporte es el año 2022 y se elabora en su opción esencial, referenciada a GRI. En el anexo de esta memoria se establecen la correspondencia entre sus apartados y los indicadores GRI. El periodo de reporte es anual.

Se ha procurado estandarizar los procesos vinculados al Plan de Responsabilidad Social de la entidad, así como iniciar la realización de acciones que posibiliten una mayor concienciación en la plantilla y personas beneficiarias de la entidad de la relevancia de este plan para la sostenibilidad de la entidad y la mejora de la sociedad, principalmente en nuestro entorno más cercano.

Si quiere contactar con nosotros para ampliar información sobre nuestros servicios, solventar dudas sobre los contenidos de esta memoria o comunicar cualquier sugerencia, estamos a su disposición en la dirección de correo electrónico cfrago@asapme.org.

Los indicadores publicados provienen del sistema de gestión de la entidad y los resultados generales en materia de sostenibilidad pueden consultarse en el área de transparencia de la web de la entidad.

Continuamos avanzando en nuestro compromiso de garantizar que la información reportada en el informe responde a los principios de equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad.

En el Informe de 2022 se recopilan las acciones y resultados más destacados durante ese año y se estructura en función de nuestros grupos de interés: Socios y usuarios, trabajadores, sociedad, alianzas y proveedores.

La Memoria cubre todos los centros de trabajo de ASAPME, así como las alianzas existentes.

ODS PRIORITARIOS

En concreto ASAPME se compromete a contribuir a lograr el:



ODS 3 Salud y Bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.



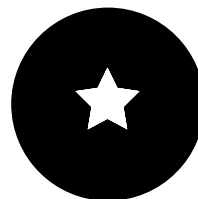
ODS 4 Educación de Calidad

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.



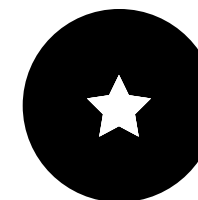
ODS 5 Igualdad de género

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para tod@s.



ODS 9 Trabajo decente y crecimiento económico

Conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad para todos, impulsar una nueva industria bajo criterios de sostenibilidad que adopte tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, fomentar la tecnología, la innovación y la investigación y lograr el acceso igualitario a la información y al conocimiento, principalmente a través de internet.

ODS PRIORITARIOS



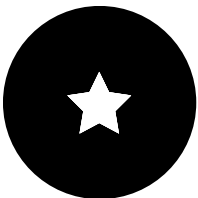
ODS 10 Reducción de la desigualdad

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.



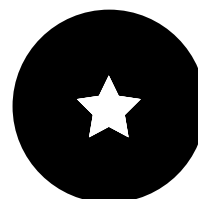
ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.



ODS 16 Paz y justicia

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.



ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Antecedentes e historia

La Asociación Aragonesa Pro Salud Mental (ASAPME Aragón) nace en Zaragoza, en abril de 1984, impulsada por un grupo de familiares de personas con enfermedad mental. Dos años después, en 1986, entra en vigor la Ley General de Sanidad, abriendo la puerta a la reforma psiquiátrica que promueve el desarrollo de servicios de rehabilitación y reinserción social para una atención integral a las personas con problemas de salud mental en España.

Desde su nacimiento, ASAPME ofrece una respuesta sanitaria y social a las personas con enfermedad mental, sirve de cauce de sensibilización a la sociedad y recuerda a los poderes públicos su responsabilidad para impulsar una atención global a la salud mental.

Tras una amplia trayectoria con vocación de servicio, ASAPME implementa una política de calidad y eficiencia de sus servicios, profesionalizando la gestión de sus recursos, firmando convenios y conciertos con la Administración Pública y entidades privadas, integrándose en la red de asistencia sanitaria general y potenciando el desarrollo de programas de salud mental.

En la actualidad, ASAPME atiende a más de 1.500 personas beneficiarias afectadas por problemas de salud mental como la ansiedad, la depresión, el trastorno bipolar, los trastornos de la conducta alimentaria, la esquizofrenia, etc., e impulsa programas innovadores para su inclusión social y laboral. Además, cuenta con más de mil personas asociadas, entre las que se encuentran afectadas, familiares e interesadas en la salud mental.

Además, divulga conocimientos a la población, con el fin de ofrecer una imagen realista de las personas afectadas por problemas de salud mental y promover hábitos saludables que puedan contribuir a su bienestar emocional. En la actualidad tenemos 5 centros de trabajo gestionados por la entidad, tres de ellos en Zaragoza capital y dos en Pirineos.

Contamos con 80 profesionales cualificados y especialistas en la promoción y la atención a la Salud Mental.

Actividad

La Asociación Aragonesa Pro Salud Mental (ASAPME Aragón), es una entidad social, pionera en salud mental en Aragón que, trabaja en el ámbito sanitario y social, ofreciendo asistencia a las personas afectadas de cualquier edad, a sus familias y allegadas e impulsa la prevención de la aparición de problemas de salud mental en la población general. Además, promueve el bienestar emocional en la sociedad a través de la información, la promoción de hábitos saludables, y la sensibilización sobre salud mental, discapacidad y exclusión social.

La entidad dispone de 5 sedes desde las que atendemos a la población de nuestra comunidad autónoma. Tres están localizadas en la ciudad de Zaragoza, una ubicada en el corazón del Parque Delicias (C/Ciudadela S/N), otra en la Urbanización Parque Roma y por último, otra en Duquesa Villahermosa especializada en la atención a la población infantojuvenil. Las otras dos sedes están ubicadas en el Pirineo, concretamente en las localidades de Jaca y Sabiñánigo, desde las que se presta servicio a dos comarcas: La Jacetania y Alto Gállego.

Como asociación de personas con enfermedad y sus familiares, atendemos a este sector de la discapacidad con un total de 80 trabajadores. Además, el grupo humano que atiende a los beneficiarios de la entidad se complementa con voluntarios y profesionales en prácticas.

Durante 2022, hemos acogido a 9 personas en prácticas y 34 voluntarias.

Otro factor a reseñar es el relacionado con nuestra cadena de suministro. Ésta es tradicional y no crítica para la prestación de servicio y evolución de negocio, siendo fundamentales sólo aquellos relacionados con el control y mantenimiento de instalaciones. Tenemos un total de 71 proveedores y todos, a excepción de las comercializadoras de energía y las empresas certificadoras, son locales.

Nuestra actividad se fundamenta en la atención directa a personas y antes de la puesta en marcha de cualquier iniciativa se realiza una evaluación de riesgos, tanto en el diseño como la implementación de las nuevas acciones. No obstante, debemos reseñar que nuestra entidad no pone en el mercado producción o tecnología que impliquen riesgos para la salud pública o el medioambiente, atendiendo de esta forma el principio de precaución.

Actualidad

En este periodo de reporte, la entidad ha consolidado las metodologías on line en la realización de actividades rehabilitadoras, manteniendo de forma permanente dichas metodologías ya que permiten dar respuesta ágil, responsable y continuada a cualquier excepcionalidad independientemente de su causa.

En 2022 la entidad afrontó un periodo de reflexión que permitió avanzar en organización interna, incrementar la proyección social y consolidar servicios y programas de diversas áreas de actuación como los programas del área Infantojuvenil y Asapme Pirineos.

Los principales resultados de este trabajo interno en 2022 fueron:

- Implantación de medidas laborales de racionalización de tiempos.
- Consolidación de actividades en metodología híbrida (on line/presencial) para favorecer la participación en las actividades de la entidad ante diversos problemas de salud y la dispersión geográfica en el entorno rural.
- Adecuación de sede de los servicios del área Infantojuvenil de Asapme.
- Diagnóstico, elaboración y registro del nuevo Plan de Igualdad de la entidad.
- Recertificación y modificación de alcance del certificado de calidad bajo Norma UNE-EN-ISO 9001:2015.
- Diseño y elaboración del nuevo Plan estratégico de la entidad.

Asamblea general de socios

Es el órgano de representación y gobierno supremo y soberano de la Asociación y está integrada por todos sus socios. Podrán asistir a la Asamblea General con voz y voto todos los socios numerarios y con voz los socios no numerarios, los socios colaboradores y los socios de honor.

Junta directiva

La Junta Directiva es elegida por la Asamblea General de Socios; tiene a su cargo el gobierno directo de la entidad y está compuesta por un número de asociados no superiora a 10.

La Junta Directa está compuesta por los siguientes miembros:

Presidenta: D^a Ana Cristina Iritia Artigas

Vicepresidenta: D^a María Cruz Zaro Becas

Secretario: D. Jesús Campos Castro

Tesorero: D. Rafael Sancho Benet

Vocales: D^a María Calvo Rodrigo, D^a Concepción Bueno García, D^a Catalina Tapia Salvador, D^a Pilar Fernández Llera y D. Juan Carlos Casorrán Cambor.

Información ampliada sobre los miembros de órganos de gobierno en <http://asapme.org/junta-directiva/>

La Junta Directiva está integrada por 9 miembros: seis mujeres y tres hombres. Todos ellos tiene una antigüedad menor a 10 y 78% mayor de dos años.

Gerencia

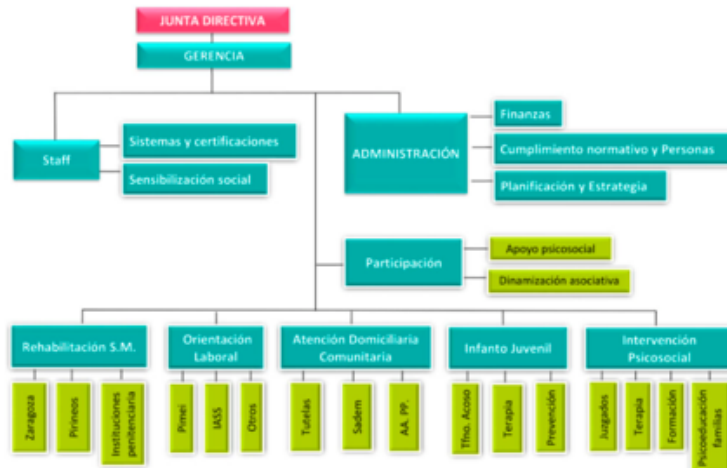
Es el órgano que ejerce la dirección ejecutiva de ASAPME y quién desarrolla los objetivos que implementan la estrategia de la organización y la dirección ordinaria de la entidad, estando sujeta a los criterios e instrucciones de la Junta Directiva.

En el periodo de reporte, la profesional adscrita al cargo es D^a Ana López Trencó.

GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Estructura ejecutiva de la organización

ORGANIGRAMA



En ASAPME, además de los órganos de gobierno anteriormente descritos la organización dispone de un Comité de Dirección y equipos de trabajo Ad Hoc.

Comité Interdepartamental

El Comité tiene como principal función implementar en la empresa las iniciativas impulsadas por la Junta Directiva y gerencia y participar de guiar hacia el futuro a la entidad, orientándose a la consecución de los objetivos, financieros y no financieros, que establece la Junta Directiva, así como asegurar la continuidad de la asociación en el medio y largo plazo.

Equipos Ad Hoc

Estos equipos de trabajo, tienen como misión diseñar, implementar y coordinar las acciones necesarias relacionadas con el motivo de su constitución, así como la resolución de incidencias que puedan acontecer en en el transcurso de las mismas. Estos equipos, en definitiva, implementan las actividades que el Comité de Dirección establezca como pertinentes para la consecución de los objetivos operacionales y estratégicos de le entidad.

La estructura ejecutiva está descrita y sujeta al Plan Organizativo y de Mejora integrado en nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

ASAPME tiene por objeto promover la salud mental y el bienestar emocional en la población. En el ámbito de la atención social y sanitaria, la principal finalidad de ASAPME es conseguir la integración en la sociedad de las personas con enfermedad mental a través de un abordaje integral que implique, tanto a la persona afectada, como a su entorno familiar.

VISIÓN

Ser una entidad de referencia en salud mental comunitaria, reconocida y referente en España, en cuanto al abordaje integral de las personas con enfermedad mental y sus familias. Ser reconocidos como organización innovadora, que permita superar las expectativas de los usuarios, profesionales e instituciones a través de la mejora continua de la calidad, el capital humano y tecnológico, a la vez que se genera una visión realista de las personas con enfermedad mental en la sociedad.

VALORES

Alguno de los valores que ASAPME asume como propios y conforman su idiosincrasia son:

- **Flexibilidad.** Adaptación a los cambios, a la evolución que se produce en el curso vital de las personas, a las demandas sociales de las nuevas posibilidades de mejora que nos ofrecen la ciencia, la tecnología y la integración de culturas, con el fin de afrontar las nuevas demandas con flexibilidad y reciclaje permanente.
- **Mejora Continua.** Aprendizaje y formación continuos de los trabajadores, adquiriendo conocimientos para generar diversidad de ideas que amplíen objetivos.
- **Experiencia e innovación.** Partiendo de la trayectoria pasada, se fomenta el aprendizaje diario que permita adoptar nuevas visiones profesionales (interdisciplinariedad).
- **Compromiso con la calidad.** Actitud encaminada a sumar esfuerzos, a través de una forma de trabajo organizada y metódica, hacia un mismo objetivo con respeto al colectivo y a la calidad del servicio. Compromiso dado por la experiencia en el tratamiento de personas con enfermedad mental.
- **Transparencia.** Entendida como valor que permite el intercambio y posibilita el enriquecimiento y respeto entre trabajadores, hacia los usuarios, familias e inter-institucionalmente.
- **Aceptación de la Diversidad.** Reconocimiento y aceptación de los demás.
- **Profesionalidad.** Capacidad para priorizar el trabajo en el buen funcionamiento del equipo sobre otros intereses personales.

Políticas y planes adscritos

Principios y normativa o códigos conductas éticas

Además de la adscripción al compromiso ético del sello RSA, la entidad dispone de código ético, incluido en el plan de acogida y disponible en la web de la entidad, en su pestaña de transparencia, para todas las partes interesadas.
http://asapme.org/wp-content/uploads/2016/08/Codigo-%C3%A9tico_-ASAPME.pdf

Además, dispone de Plan de Igualdad registrado y accesible en la web de la entidad.

<https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-IGUALDAD-ASAPME-2022-2025.-DOC.-DEFINITIVO.pdf>

Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA...)

ASAPME dispone de un claro compromiso con la calidad. Por ello, dispone de certificado de calidad en UNE ISO 9001:2015. Su alcance y validez está descrito en el documento puesto a disposición en la pestaña de transparencia de la web de la entidad.

<https://asapme.org/wp-content/uploads/2022/05/13275681-BUP-ASOCIACION-ARAGONESA-PRO-SALUD-MENTAL-ESPANOL.pdf>

Así mismo, como resultado de su hacer diario la asociación ha obtenido diversas distinciones y menciones que la distinguen en diversas áreas de actividad.

- I Premios DKV Medicina y Solidaridad Ciudad de Zaragoza
- Medalla de Plata al Mérito Social Penitenciario. Ministerio del Interior
- III Premios "Solidarios ONCE" Aragón. Categoría Institución
- Premio Convive 2014 de la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental (FEPSM)
- Premio Ebrópolis a la Trayectoria "José Antonio Labordeta" 2014
- Premio "3 de Abril" de la Asociación de Exconcejales Democráticos de Zaragoza 2015
- Premio "Valores Sociales San Ivo" del Colegio de Abogados de Zaragoza 2015
- Premio "Aragonés General del Año" 2016
- Mención honorífica del Gobierno de Aragón por la promoción de la salud mental infanto-juvenil y la lucha contra el acoso escolar 2019
- 2º Premio Calidad en Salud 2021
- Premio Trabajo Social XXI, del Colegio profesional de Trabajo Social 2022
- Premio Pacientes Protagonistas del Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón 2022.
- Mención especial Premios Mapfre de Inclusión social 2023
- 2º Premio Afectivo Efectivo IX Edición, Jansen y Cátedras en Red 2023
- Reconocimiento "4º y Empresa" de Centro San Valero 2023
- Sello RSA

Transparencia

La entidad cumple con sus obligaciones legales básicas como entidad. Aplica la Ley 19/2013 de transparencia, prepara presupuesto y posterior liquidación anual, ofrece información clara y accesible a sus grupos de interés y sociedad en general y somete anualmente sus cuentas a auditoría haciendo públicos sus resultados en la sección de transparencia de la web de la entidad, siendo el último informe el correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022.

En lo referente al conflicto de intereses y prevención de la corrupción, el código ético vigente contempla dimensiones de obligado cumplimiento por todos los integrantes de los órganos de gobierno y plantilla de la entidad (http://asapme.org/wp-content/uploads/2016/08/Codigo-%C3%A9tico_-ASAPME.pdf).

Así mismo, la entidad dispone de procesos internos que permiten la denuncia de conductas poco éticas y que han permanecido activos en este periodo de reporte. Estos son entre otros:

- Mail de Canal ético
- Buzón de sugerencias, quejas y reclamaciones
- Entrevistas con dirección
- Evaluación de desempeño
- Encuestas de clima laboral
- Homologación de proveedores

En el plan de acogida de los nuevos trabajadores se incorpora toda la información referente a conductas éticas y obligaciones legales a las que nuestra plantilla está sujeta. Periódicamente, el plan de formación interna contempla la formación en pro de conductas éticas y prevención de la corrupción.

En el periodo actual de reporte, la entidad no ha recibido ni afrontado el pago de multas y/o sanciones por incumplimiento legal alguno.

ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN

GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de nuestra organización son:

- Clientes: beneficiarios de servicios (personas afectadas por una enfermedad mental, familiares de las anteriores y población general) y Entidades (Organismos públicos contratantes y Empresas privadas contratantes).
- Socios y Junta Directiva.
- Recursos humanos: profesionales contratados, voluntarios y personal en prácticas formativas.
- Proveedores: empresas proveedoras y profesionales que prestan sus servicios.
- Aliados: empresas privadas, entidades del tercer sector, medios de comunicación y Administraciones Públicas.
- Competencia: Entidades privadas y organismos públicos

Nuestro proceso para identificar los GI se centra en la realización de un DAFO de la organización, el establecimiento de reuniones y grupos de mejora, la realización de reuniones de equipo y la determinación del Plan Estratégico:

- Grupos de mejora
- Reuniones de equipo
- Focus group
- Elaboración de plan estratégico

Para ASAPME, y con el objetivo de garantizar la sostenibilidad a largo plazo, es importante establecer procesos participativos que permitan el conocimiento de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

Con los GI Clientes, Recursos Humanos y Aliados, se establecen periódicamente encuestas, focus group y reuniones informales para comprender cuáles son estas necesidades y expectativas, el grado de satisfacción de las mismas y/o nuevos requerimientos de estos grupos. El objetivo es garantizar la sostenibilidad a través de la mejora de la cadena de valor de nuestra organización y la generación de confianza entre nuestros grupos de interés.

Así, en nuestro SGC, desde 2009, se identifican, describen y analizan periódicamente nuestros GI, sus necesidades y expectativas y orienta a la organización en la satisfacción de éstas. Además, define y establece un procedimiento de trabajo con cada uno de ellos y determina las revisiones y evaluaciones periódicas

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Establecido el Plan de Responsabilidad como elemento estratégico de la organización, en él queda establecida la encuesta de materialidad, los elementos materiales críticos, el periodo de reevaluación de la materialidad, el proceso de seguimiento del avance de los resultados y la planificación de acciones, así como el mecanismo de detección de buenas prácticas en cualquiera de los elementos evaluados.

Resultados obtenidos e identificación de temas materiales

Se realiza encuesta a grupos de interés, segmentados por percepción interna y externa.

Los elementos críticos priorizados según nuestra encuesta de materialidad son:

- Compromiso ético
- Reputación
- Comunicación
- Satisfacción del Cliente
- Salud, seguridad, privacidad de los clientes
- Posicionamiento en el sector de la Salud Mental
- Cumplimiento normativo económico (Multas por incumplimiento legal)
- Igualdad de acceso a productos / servicios
- Información transparente sobre productos /servicios
- Desempeño económico de la entidad
- Cumplimiento normativo social (Multas por incumplimiento legal)
- Cumplimiento normativo medioambiental (Multas por incumplimiento legal)
- Salud y seguridad en el trabajo
- Información sobre la gestión de quejas / reclamaciones
- Política de empleo
- Evaluación y control del impacto social de los proveedores
- Gestión de residuos
- Evaluación y control proveedores en temas laborales
- Evaluación y control proveedores en temas de medio ambiente
- Consumo de energía y control de emisiones
- Gastos e inversión en la protección del medio ambiente
- Consumo de agua

Resultados obtenidos e identificación de temas materiales

En 2022, la entidad definió su plan estratégico y obligó a la organización a una reflexión exhaustiva de la evolución de la entidad, su situación actual y sus objetivos a futuro.

Los elementos materiales de relevancia fueron:

- Salud, seguridad, privacidad de los clientes
- Salud y seguridad en el trabajo
- Cumplimiento normativo social y económico
- Satisfacción del Cliente
- Desempeño económico de la entidad
- Comunicación y reputación
- Compromiso ético e información transparente
- Igualdad de acceso a productos / servicios
- Posicionamiento en el sector de la Salud Mental
- Igualdad de acceso a productos / servicios

ESTRATEGIA

Análisis del contexto

En relación al análisis del contexto, ASAPME dispone en su SGC los documentos FR01.07 Matriz DAFO, FR01.08 Análisis de Riesgos y FR01.10 Planificación de cambios.

Estos documentos, pertenecientes al proceso de DIRECCIÓN ESTRATÉGICA nos permite conocer periódicamente el estado del contexto en el que se desenvuelve la entidad, anticipar y planificar los cambios a acometer en la organización, productos o servicios para adecuarnos a las nuevas demandas de este entorno, analizar los riesgos que para la sostenibilidad y prestación de servicio suponen las características del entorno y sus cambios y analizar la adecuación de las acciones tomadas antes los riesgos identificados.

En 2022, se elaboró el Plan Estratégico 2022-2024 y comenzó su ejecución.

Para su elaboración se ha analizado el entorno y se han fijado los objetivos y estructurando el plan en cuatro ejes estratégicos, como rutas básicas para su desarrollo. En el Plan, además, se identifican los ODS relacionados pudiendo así valorar el impacto de las acciones en la consecución de la Agenda 2030.

Líneas estratégicas

Descripción de los compromisos y retos asumidos por la Organización, así como una rendición de cuentas del estado de cada uno de ellos.

1. Potenciar los servicios privados de atención social y sanitaria
2. Mejorar instalaciones e infraestructuras
3. Conseguir colaboraciones privadas (mecenazgo)
4. Conseguir una organización ágil e innovadora

Objetivos e indicadores logrados en 2022

Vinculados a los ejes 2 y 4 de nuestro Plan Estratégico se implementaron acciones que permitieron lograr los siguientes objetivos:

- Ampliación de las instalaciones de Asapme Aragón con la adecuación del nuevo espacio de atención infantojuvenil adaptado al público objetivo.
- Implementar el sistema de gestión de la calidad a todos los procesos de la organización para llevar a cabo el control, la evaluación y seguimiento continuo, certificando este sistema de gestión con el nuevo alcance.
- Implementar sistema gestión de las personas que permita retener el talento y conseguir la formación continua de la plantilla.
- Implementar indicadores de seguimiento para todos los procesos y crear grupos de trabajo para realizar el seguimiento continuo de los procesos e implantar medidas de mejora continua.

I

Nuevos compromisos y estrategia 2023

En 2023 la entidad ha planificado actuaciones dirigidas a la implementación de los aspectos deinidos en los ejes 1, 2 y 3 de su plan estratégico, Durante el 2023, se han establecidos los siguientes compromisos:

- Potenciar los servicios privados de atención, tanto individuales como colectivos
- Progresar en la mejora de las instalaciones e infraestructuras de Asapme Aragón.
- Seleccionar y adquirir una aplicación tecnológica para la prestación de servicios así como la planificación de implantación de la herramienta y capacitación de los profesionales usuarios.
- Obtener colaboraciones externas de mecenazgo

ESTA MEMORIA

El periodo de reporte es el año 2022 y se elabora en su opción esencial, referenciada a GRI. En el anexo de esta memoria se establecen la correspondencia entre sus apartados y los indicadores GRI. El periodo de reporte es anual.

Se ha procurado estandarizar los procesos vinculados al Plan de Responsabilidad Social de la entidad, así como iniciar la realización de acciones que posibiliten una mayor concienciación en la plantilla de la entidad de la relevancia de este plan para la sostenibilidad de la entidad y la mejora de la sociedad, principalmente en nuestro entorno más cercano.

Si quiere contactar con nosotros para ampliar información sobre nuestros servicios, solventar dudas sobre los contenidos de esta memoria o comunicar cualquier sugerencia, estamos a su disposición en la dirección de correo electrónico cfrago@asapme.org.

ACCION SOCIAL. ENTRE PERSONAS

Las personas afectadas por enfermedad mental y sus familiares, beneficiarias de los distintos proyectos y actividades de la entidad, son los principales clientes.

Desde su fundación ASAPME tiene como objetivo ofrecer una respuesta sanitaria y social a las personas con enfermedad mental, servir de cauce de sensibilización a la sociedad y recordar a los poderes públicos su responsabilidad para impulsar una atención global a la salud mental. No obstante, es relevante incorporar al concepto de cliente como beneficiario directo de las actuaciones al financiador de las actuaciones. En esta figura, encontramos a las diferentes Administraciones Públicas y a las empresas privadas que son formalmente nuestros clientes y a quien debemos incorporar al análisis.

Nuestra relación con los clientes, sean cuales sean, está recogida y reglada en nuestro código ético y de conducta, garantizando de esta forma la adecuada relación con cada uno de ellos, la transparencia en la gestión, sustentado todo ello en nuestra misión, visión y valores y reflejado en el análisis de nuestros grupos de interés en nuestro sistema de gestión de calidad.

ASAPME establece un sistema de definición, seguimiento y control de los indicadores de eficiencia establecidos en cada proceso de trabajo vinculado a los objetivos estratégicos, de calidad y responsabilidad social. Se establece la medida de satisfacción de los diferentes grupos de interés, así como el análisis pormenorizado de los resultados y planteamiento de acciones de mejora que contribuyan al avance de la organización, el progreso en los resultados y contribuya además a construir y asegurar la adecuada reputación de la organización.

EQUIPO ASAPME

Gestión del talento y empleabilidad

El capital humano y su talento es, en ASAPME, el pilar fundamental en el que se sustenta el funcionamiento de la organización, el mantenimiento de la reputación de la entidad, así como el factor clave para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico.

La política de gestión de los recursos humanos se fundamenta en la gestión transparente e igualitaria, ética y responsable y pretende el desarrollo profesional y personas de los integrantes de la plantilla. Su contribución es esencial para la consecución del objetivo principal de nuestra entidad que no es otro que la plena integración en sociedad del colectivo de personas con diagnóstico de enfermedad mental, la defensa de sus derechos y la atención a sus familiares y entorno social cercano.

Nuestra plantilla en este periodo de reporte es de 80 personas (78 con contrato laboral y 2 profesionales con contrato de prestación de servicios)

Impacto social

Desde su constitución ASAPME ha procurado trabajar desde la orientación a la comunidad, la contribución de sus actividades al cambio social de su entorno y la medición de su impacto en el contexto social de actuación.

Fruto de esta perspectiva, las personas conforman el centro de sus actividades. No solo porque atendemos personas sino porque somos personas ocupadas en mejorar la calidad de vida de personas.

Así, si nos centramos en el análisis de la dimensión interna de la organización, para ASAPME es trascendental cuidar su capital humano, desde el proceso de selección, incorporando a personas que compartan los valores éticos y los principios de la entidad, como en el proceso de acogida, proporcionando información y formación. Además de cuidar todos los aspectos legales de la relación laboral, para la Asociación es clave implicar a sus técnicos en la cultura corporativa y en los procesos de diseño de los programas, así como en la relación humanizada con todos los grupos de interés.

Parte fundamental en nuestra organización es la atención a nuestro voluntariado y las personas que complementan su formación académica, realizando prácticas formativas con nosotros. Estos dos pilares, junto al fundamental que constituye nuestro grupo de profesionales, atienden de forma coordinada y complementaria a las personas con enfermedad mental y sus familiares, así como a aquellas personas preocupadas por mejorar su calidad de vida y bienestar emocional

Las principales cifras relacionadas con la plantilla en este periodo de reporte son :

80 personas contratadas

El 23.7 % de la plantilla interviene en Comités para incorporar mejoras laborales y el 65% participa en las encuestas de clima laboral

Dos iniciativas laborales que exceden la obligación legal.

En 2022 se realizó auditoría retributiva que no requirió justificación por estar las diferencias entre hombres y mujeres por debajo del 25%.

Gestión del talento y satisfacción

Nuestra plantilla está integrada por profesionales cualificados en las principales áreas de intervención en materia de Salud Mental y atención a la discapacidad, además de las áreas de gestión imprescindibles para la gobernanza de la entidad.

Las principales cualificaciones de nuestra plantilla son, habitualmente: Psicología, Trabajo Social, Terapia Ocupacional, Educadores Sociales, DUE, Psiquiatra, Personal de Atención a personas dependiente en centros o domicilios, Monitores de ocio y tiempo libre, Asistentes Personales, etc.

En este periodo de reporte se ha propuesto un proceso de promoción profesional de un mando intermedio. El resto de las incorporaciones a la entidad se han realizado en puestos de profesionales de base.

El grado de satisfacción general de la plantilla es adecuada y se han obtenido resultados superiores de participación y por tanto de significatividad de resultados. La satisfacción de la plantilla se mide con una periodicidad anual y su análisis está reflejado en el sistema de gestión de calidad de la entidad.

Formación y fomento de la empleabilidad

Nuestra entidad, desarrolla un Plan de Formación, integrado en nuestro sistema de gestión de calidad que se planifica, desarrolla y evalúa con periodicidad anual.

Con carácter anual, se planifican las acciones formativas a desarrollar por parte de la plantilla de la entidad y son aprobadas por Dirección.

Las áreas de formación anual se han priorizado en función del análisis de la información obtenida de las diversas herramientas utilizadas para detección de necesidades formativas de la plantilla. Éstas son:

- Encuesta de clima laboral (información anual)
- Evaluación anual de competencias (información anual)
- Encuesta de necesidades de formación (información bianual)
- Requisitos de personal para cada proyecto
- Necesidad de personal competente en nuevas materias
- Demandas particulares de trabajadores

Una vez priorizadas las áreas de formación se procede a la elección de personal de plantilla beneficiario de las mismas. La elección se fundamentará en: 1. El resultado de la evaluación anual de desempeño. 2. Necesidades formativas para la capacitación de personal responsable de la ejecución de proyectos existentes o nuevas actuaciones. 3. Adecuación de las demandas formativas, recogidas a través de las diversas herramientas de sondeo, por parte de la plantilla

Las acciones formativas seleccionadas serán gestionadas por el área de RRHH y Administración o área de Calidad, según criterio de gerencia. Prioritariamente, las acciones son comunicadas a FUNDAE para la bonificación de los costes procurando hacer uso de todo el crédito disponible en materia de formación. Esta comunicación podrá ser autogestionada o gestionada por los proveedores de formación.

En el periodo de reporte se ha impartido formación al 70% de la plantilla. Las áreas temáticas prioritarias son: Formación continuada de los equipos en habilidades y materias específicas al puesto de trabajo, desarrollo de habilidades para el puesto de trabajo.

Voluntariado corporativo

En este periodo de justificación, impulsado por Dirección, se ha continuado el diseño del I Programa de Voluntariado Corporativo de ASAPME que se pondrá en marcha en 2023-2024.

Igualdad, diversidad y no discriminación

En todos y cada uno de los ámbitos en que ASAPME desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto, proyectando una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ampliar la información relacionada, en el apartado de transparencia de la entidad dispone del Plan de Igualdad vigente de la entidad puesto a disposición en el apartado de transparencia de la entidad. <https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-IGUALDAD-ASAPME-2022-2025.-DOC.-DEFINITIVO.pdf>.

Prevención del acoso laboral

No se ha detectado ningún caso de acoso. Esto nos impulsa a continuar con la prevención y sensibilización a las trabajadoras y trabajadores con acciones propias.

El acoso sexual está tipificado en el código de conducta de nuestro convenio expresamente como falta muy grave. El mismo protocolo es conocido por toda la plantilla de la entidad, ya que es uno de los documentos que conforma nuestro Plan de Acogida y es entregado al inicio de contrato.

Nuestro Plan de Igual contiene medidas para asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

<https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/01/PLAN-DE-IGUALDAD-ASAPME-2022-2025.-DOC.-DEFINITIVO.pdf>

<https://asapme.org/wp-content/uploads/2022/02/PROTOCOLO-ACOSO-LABORAL.pdf>

https://asapme.org/wp-content/uploads/2016/08/Codigo-ético_-ASAPME.pdf

Conciliación

Nuestra entidad procura atender las necesidades de la plantilla con planes de racionalización de los horarios como la jornada continua para algunos de los puestos de la organización, organización de periodos vacacionales, etc.

En el presente periodo, se mantuvo la opción de teletrabajo parcial para una parte de la plantilla de servicios que pudieron adaptarse a una metodología on line y se hizo uso de otras medidas de conciliación disponibles para la plantilla. (Permiso de paternidad, maternidad, lactancia, adecuación de horario, jornada continua en periodo estival y otras festividades del calendario escolar). En este sentido, nuestro objetivo continúa siendo el atender las peticiones y estudiar las posibles propuestas realizadas a dirección y junta directiva para continuar mejorando las medidas puesta a disposición de la plantilla.

Las medidas de conciliación se informan en el Plan de Acogida e Incorporación a la plantilla en el momento de la contratación, se actualizan cuando procede y se revisan como mínimo con periodicidad anual.

Medidas realizadas en este sentido (2022)

- Teletrabajo parcial o total para parte de la plantilla
- Horario de verano con jornada continua
- Semana del Pilar jornada continua
- Dos días/semana de jornada continua, siempre y cuando los servicios queden cubiertos Mejora de la jornada: 37,5 horas la semana
- Posibilidad de fraccionar el disfrute de periodos vacacionales, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador en la medida de lo posible.
- Uso de la cocina para las personas que se quedan a comer

Seguridad y salud

La pandemia por la COVID 1 de 2020, supuso una variación importante en la concepción de los riesgos que para la salud de la plantilla tiene nuestra actividad ya que nuestra actividad requiere atención directa a personas vulnerables. Así, como en años anteriores nuestro servicio concertado con la Mutua Sanitaria MAZ (Mutua colaboradora Nº11) ha sido continuado. La fluida relación con la mutua facilitó el mantenimiento de los protocolos de trabajo y salud laboral en cada momento, minimizando los riesgos del mantenimiento de la actividad para la plantilla y facilitando información sobre las gestiones administras la llevar a cabo antes los organismos públicos habituales según las variaciones legales relacionadas con la salud laboral.

La entidad Mantuvo durante el 2022 todas las obligaciones y recomendaciones establecidas por los organismos competentes en materia de salud y salud laboral de nuestra comunidad autónoma.

Con carácter habitual, las medidas de prevención de riesgos laborales se aplican a las revisiones médicas anuales y a las inherentes a la valoración de puestos de trabajo. El plan anual contempla la Revisión anual de los puestos de trabajo y la revisión médica voluntaria. El plan es sometido a seguimiento continuado.

En cuanto a la información sobre los principales indicadores:

Nº de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud: 5

Nº total de accidentes con lesiones: 0

Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común: 34

No produciéndose ninguna víctima mortal, ni contabilizado días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales.

PERSONAS ATENDIDAS

Las personas afectadas por enfermedad mental y sus familiares, beneficiarias de los distintos proyectos y actividades de la entidad, son los principales beneficiarios. No obstante, es relevante incorporar al concepto de cliente como beneficiario directo de las actuaciones al financiador de las actuaciones. En esta figura, encontramos a las diferentes Administraciones Públicas y a las empresas privadas que son formalmente nuestros clientes y a quien debemos incorporar al análisis.

Nuestra relación con los clientes, sean cuales sean, está recogida y reglada en nuestro código ético y de conducta, garantizando de esta forma la adecuada relación con cada uno de ellos, la transparencia en la gestión y sustentado todo ello en nuestra misión, visión y valores.

ASAPME establece un sistema de definición, seguimiento y control de los indicadores de eficiencia establecidos en cada proceso de trabajo vinculado a los objetivos estratégicos, de calidad y responsabilidad social. Se establece la medida de satisfacción de los diferentes grupos de interés, así como el análisis pormenorizado de los resultados y planteamiento de acciones de mejora que contribuyan al avance de la organización, el progreso en los resultados y contribuya, además, a construir y asegurar la adecuada reputación de la organización.

Las personas atendidas en 2022 quedan distribuidas en función del recurso o recursos en los que reciben atención de la siguiente manera:

- Participación 882 pax.
- Rehabilitación en Salud Mental 69 pax.
- Atención domiciliaria 1.113 pax (más de 85.000 intervenciones)
- Atención Psicológica y Psiquiátrica 326 pax
 - Atención infantojuvenil: 117
 - Atención adultos: 119
 - Psiquiatría: 90
- Orientación Laboral 200 pax.
- Instituciones Penitenciarias 52 pax.
- Además, 12857 personas han participado en charlas, conferencias o jornadas promovidas por ASAPME.

Beneficiarios de la organización

Existen varios perfiles de personas beneficiarias de la organización:

- Personas con diagnóstico de enfermedad mental
- Familiares de personas con diagnóstico de enfermedad mental
- Personas interesadas en el cuidado de su salud mental
- Menores con necesidades de atención en salud mental
- Población general
- Empresas privadas
- Profesionales

Los resultados obtenidos en nuestro día a día, ofrece beneficios más allá de las personas directamente atendidas. Se estima que por cada beneficiario directo hay una ratio de 4 beneficiarios indirectos.

Espacios de atención

Sede (Parque Delicias)

Local de 1.000m² ubicado en el céntrico Parque Delicias (Calle Ciudadela, sin número). El edificio, cedido por el Gobierno de Aragón, cuenta con 12 salas de despachos, un aula de informática, una sala-taller, una sala de reuniones, una sala de Terapias Creativas y varias salas polivalentes para la realización de actividades.

Centro de Actividades (Parque Roma)

Local ubicado en Urbanización Parque Roma, en el bloque I-5, que ocupa una superficie de 155m². Cuenta con una recepción, tres despachos, un aula de trabajo y una sala para grupos

Centro de Actividades (Jaca)

Sala ubicada en el Hospital Alta Resolución Pirineo, Jaca

Centro de Actividades (Sabiñánigo)

Sala ubicada en el Centro Socio cultural del Puente Sardas, Sabiñánigo.

Plataformas on -line

Durante 2022, la presencia de la tecnología en las actividades de la entidad ha permitido la convivencia de participantes presenciales y virtuales. Este hecho ha favorecido la participación de colectivos dado que facilita la conciliación de espacios, tiempos y responsabilidades. Para ello, se continúa con el uso de servicios digitales, plataforma de teleformación, soluciones de videoconferencia, etc.

Satisfacción del cliente

En ASAPME, y formando parte del sistema de gestión de calidad, se recoge la opinión sobre el servicio prestado a los participantes de las diversas actividades de la entidad. El modelo de encuesta y la información obtenida varía en función de las características de las actividades y servicios y al perfil de beneficiario, procurando facilitar la comprensión de las encuestas.

Para todos los procesos de prestación de servicios se definen objetivos, indicadores y niveles de eficiencia deseados. Así puede medirse la desviación en el cumplimiento de los mismos e implementar las acciones pertinentes para su corrección. Nuestros objetivos no solo son medidos en grado de satisfacción, también se establecen medidas de no conformidades de servicio, reclamaciones de clientes, sugerencias de clientes, etc.

Los grupos de trabajo establecen reuniones periódicas para la realización del seguimiento y control de indicadores y el análisis de la información obtenida en las encuestas.

En nuestras encuestas se tiene en cuenta la medida de la "Intención de Recomendación" en un intento de determinar nuestro grado de cliente prescriptor de marca y de forma indirecta obtener una aproximación a la medida de reputación.

En 2022, en nuestras encuestas anuales los resultados arrojan un índice de satisfacción de 88,5% y un índice de recomendación de 92,9%.

El análisis de la encuesta completa y la comparativa forma parte del SGC.

SERVICIOS OFRECIDOS A LA SOCIEDAD

Rehabilitación en Salud Mental

El Centro de Día es un dispositivo sanitario que forma parte de la red asistencial de salud mental del Servicio Aragonés de Salud. El programa de atención es individualizado y se inicia por derivación psiquiátrica del Salud. Tras la evaluación inicial, se diseña y desarrolla el Plan Individualizado de Rehabilitación y Reinserción. La intervención consta de atención médico-psiquiátrica y psicológica, atención social y un programa de actividades terapéuticas (lectura de prensa, desayunos compartidos, taller ocupacional, rehabilitación cognitiva, actividades de la vida diaria (AVD), habilidades sociales, psicoeducación, educación para la salud, psicomotricidad, relajación y terapias creativas. El Centro de Inserción Laboral (CIL) Es un recurso perteneciente a la red del Servicio Aragonés de Salud, orientado a apoyar el acceso al mundo laboral a través de Planes Individualizados de Rehabilitación Profesional. Comprende acciones de orientación vocacional y motivación para el empleo, habilidades prelaborales, habilidades laborales, búsqueda activa de empleo, apoyo y supervisión en el puesto de trabajo.

Ocio y Tiempo libre

Programa dirigido a garantizar que nuestros usuarios cubran su tiempo libre con actividades enriquecedoras y lúdicas, que refuercen su vínculo con la comunidad y satisfagan sus inquietudes personales. Se realizan actividades de planificación del ocio, deportes, salidas culturales, un taller de blog, terapias creativas, etc.

Apoyo Social Comunitario

Contamos con un servicio dirigido a favorecer la autonomía de aquellas personas que, por diversas causas, tienen dificultades para realizar las actividades de la vida diaria y/ o se encuentran en una situación de soledad, precisando de cuidados en su domicilio y entorno habituales, o en el medio hospitalario. Intervención en el ámbito domiciliario llevada a cabo por un equipo interdisciplinar de asistentes personales, cuidadores, trabajadores sociales, psicólogos y educadores. Dentro de este ámbito, se lleva a cabo un proyecto de atención en el domicilio y en el entorno habitual de personas incapacitadas judicialmente, cuya tutela es ejercida por la Comisión de Tutelas y Defensa Judicial de Adultos, dependiente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

Inserción Sociolaboral

Este programa se concibe como un recurso social dirigido a proporcionar orientación y apoyo en la integración sociolaboral de las personas afectadas por enfermedad mental.

Acciones formativas realizadas en 2022: Talleres de búsqueda de empleo, habilidades sociales y laborales, motivación para el empleo, herramientas de comunicación on – line, búsqueda activa de empleo y prelaboral y de competencias digitales y autoempleo.

Estas actuaciones se enmarcan en el Programa de Innovación para la Inclusión Social, el Programa de la Red de Integración Social de Personas con Discapacidad (ISPEDIS) (ambos en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo y puestos en marcha por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales -IASS-), Programas integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción (PIMEI), Programa EXTRANJEROS de atención psicoterapéutico y orientación laboral el Servicio de Orientación Laboral (SOL) de ASAPME.

Atención Psicosocial

El Centro de Atención Social un recurso comunitario que da respuesta a las demandas de las personas con problemas de salud mental y las de sus familiares. La atención comienza realizando un diagnóstico social que permite atender a las necesidades planteadas, promoviendo los recursos necesarios para cubrirlas y elaborando planes individualizados de intervención con cada paciente. Ofrece los servicios de información y asesoramiento, asesoría jurídica, asesoría y terapia psicológica, así como un programa de psicoeducación familiar. El apoyo profesional a los familiares de personas afectadas les ayuda a afrontar los problemas derivados de la irrupción de la enfermedad mental en sus vidas y las situaciones relacionadas con su papel de cuidadores.

El Servicio de Psicología y Psiquiatría atiende a personas que desean mejorar en algún ámbito de su vida, prevenir problemas de salud mental y recibir el tratamiento más adecuado, en caso de haberlos desarrollado. Contamos con amplia experiencia en el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad mental, el apoyo a los familiares, la búsqueda del bienestar emocional y la salud laboral.

Formación en Salud y Bienestar

Nuestro conocimiento y amplia experiencia en el campo de la salud mental y del bienestar emocional, nos permiten impartir formación a medida en diversos ámbitos y dirigida a distintos perfiles (estudiantes, profesionales del ámbito socio-sanitario, empresas, etc.).

Nuestra oferta formativa contiene acciones de divulgación en salud mental (¿Qué es la salud mental?, principales trastornos, enfermedad y estigma, la diversidad como oportunidad), hábitos de higiene mental y salud integral (inteligencia emocional, resolución de conflictos, gestión del tiempo, equipos de trabajo) y formación especializada (patología dual, planificación de recursos de salud mental, psicofarmacología geriátrica, etc.).

Fomento asociativo

A lo largo del año, se promueve la participación del socio/a en actividades divulgativas, como conferencias y talleres, encuentros asociativos, salidas y visitas culturales. Además, desde el ámbito asociativo realizamos una labor constante de sensibilización social, con el fin de defender los derechos de las personas afectadas por enfermedades mentales, y colaboramos con los medios de comunicación, siempre que lo requieran, para mejorar la imagen social de nuestro colectivo.

Atención a Colectivos específicos

Programa de Atención Infanto-juvenil

Atención psicológica de niños y adolescentes con dificultades en las diferentes áreas de su vida, sus familiares y aquellas personas de su entorno que puedan requerir conseguir cambios para lograr un mayor bienestar en el entorno del menor.

Formación dirigida a todos los agentes del entorno educativo, con el fin de prevenir y combatir los problemas sociales que puedan darse en este ámbito y puesta en marcha de actividades innovadoras mediante la gamificación, simulación de roles, creación audiovisual, expresión artística, etc.

Teléfono del Acoso Escolar en Aragón (900 100 456). Además, ASAPME colabora con el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón en la intervención contra el acoso escolar, mediante la gestión del servicio de atención telefónica sobre menores en situación de riesgo por acoso escolar, impulsado por la Dirección General de Innovación, Equidad y Participación.

Atención en Instituciones Penitenciarias

Recurso puesto en marcha en colaboración con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias con el fin de atender las necesidades, cada vez mayores, de las personas que se encuentran internadas en Instituciones Penitenciarias y pueden estar afectadas por trastornos psiquiátricos. Unidad Puente. Dentro de este ámbito, se desarrolla un programa destinado a acompañar la reinserción de personas con problemas de salud mental que han cumplido sentencias privativas de libertad.

Atención a Víctimas de Delitos

Programa que se desarrolla en las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Gobierno de Aragón, que ofrecen una atención integral a personas que han sufrido delitos, especialmente los relacionados con la violencia doméstica y/o contra la libertad sexual.

Si precisa de más información, puede consultarse la Memoria de Actividades disponible en la web de la entidad. https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/08/Memoria-Asapme-2022_def.pdf

Modelo de trabajo

La Asociación Aragonesa Pro-Salud Mental ASAPME es una entidad de iniciativa social, que tiene por objeto promover la integración en la sociedad de las personas con enfermedad mental a través de un abordaje bio-psico-social, que implique a la persona afectada y a su familia. Este abordaje se trabaja a través del modelo de atención humanista, centrado en la persona, denominado Modelo Afectivo-Efectivo.

Este modelo traslada como decálogo de valores: Empatía, Humanidad, Vocación, Ética, Confianza, Seguridad, Dignidad, Calidad, Responsabilidad y Equidad.

Innovación en servicios

Entre los principios con los que ASAPME cuenta, destaca la innovación y la adaptación a los cambios del entorno más inmediato. Par ello, ASAPME cuenta con una metodología madura e interiorizada en la plantilla que permite continuar su trabajo garantizando la calidad del trabajo, la eficacia y eficiencia de las acciones. Así, el trabajo de los grupos de trabajo según el Plan Organizativo y de Mejora anual, así como el trabajo del Comité de Calidad y RS y el Comité de Igualdad se erigen también como órganos consultivos que aportan información para la evaluación, detectan oportunidades de mejora y promueven cambios o innovaciones que contribuyen al progreso de la entidad en cualquiera de las materias de competencia.

Los dos indicadores relevantes en este año indican que el número de productos/servicios revisados/evaluados es del 100% .

Además, en 2022, se han realizado, entre otras, las siguientes acciones:

- Implantación y refuerzo de programas que atienden a nuevos segmentos de población objetivo como asistentes personales.
- Realización de Ciclos de charlas sobre aspectos relacionados con la educación, salud mental y aspectos sociales de la población infantojuvenil.
- Implementación de acciones de sensibilización en salud mental en el entorno rural

Calidad de servicio

La calidad de servicio es asegurada desde la entidad con la implementación del sistema de gestión de calidad de la entidad y la ejecución de los planes de seguimiento y control realizada desde el departamento de Calidad y la Alta dirección. ASAPME dispone de la certificación en ISO 98001:2015.

Éstos, junto con los profesionales que constituyen los diversos grupos de trabajo son los encargados de monitorizar los indicadores de control de procesos, asegurar el proceso de evaluación y aportar la información necesaria para el análisis anual.

Nuestros servicios se difunden de acuerdo con un plan anual de comunicación que se despliega del plan estratégico. Este plan contempla los siguientes ítems: temporalización de la difusión de los servicios, publicación en redes, en web, publicaciones en prensa, presencia en mesas de trabajo, participación en charlas, conferencias y talleres, etc.

Además, todas las personas atendidas en nuestra entidad son informadas de forma individualizada y adaptada sobre la entidad (misión, visión, valores, historia, actividades que desarrolla, etc) así como las particularidades de cada uno de los servicios de interés (características, condiciones de acceso, proceso selectivo si los hubiere, tarifas, cronograma y tiempo de ejecución, entre otras).

Todos los proyectos cuentan con una descripción detallada de objetivos, contenidos, actividades, perfil de beneficiario, recursos disponibles, competencia técnica del equipo de profesionales...

En un ejercicio de transparencia nuestra entidad muestra sus principales resultados de gestión técnica y económica en su web y remite a las autoridades pertinentes todas y cada una de las memorias económicas y técnicas.

En 2022 no se han recibido reclamaciones ni se ha debido abonar multa alguna.

Para ello, la entidad:

- Mantenimiento actualizado del portal de transparencia de la web
- Actualización de pestaña de servicios de la web
- Comunicaciones a través de los canales de comunicación habituales.
- Cumplimiento de la LOPD.

Otras actividades complementarias

De forma periódica, los profesionales de la entidad participan en charlas, jornadas, mesas redondas y eventos que contribuyen a la visibilización de la realidad de las personas con diagnóstico de enfermedad mental.

Información ampliada de actividades en https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/08/Memoria-Asapme-2022_def.pdf

Comunicación

Para nosotros la comunicación con nuestros beneficiarios es fundamental, para ello establece diversos canales de comunicación que monitoriza de forma periódica.

Dirigida a grupos poblacionales e intereses diversos la entidad utiliza principalmente, estos canales:

- Web de la entidad <http://asapme.org/>
- Facebook <https://www.facebook.com/asapme.aragon>
- Twitter <https://twitter.com/asapme>
- Youtube <https://www.youtube.com/user/asapme.aragon>
- Blog <https://asapme.wordpress.com/>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/3100907/admin/>
- Circular mensual a socios
- Comunicaciones mail a GI

Además, a lo largo del año ASAPME controla la presencia en medios de comunicación sus apariciones. En 2022, se contabilizaron 135 apariciones (radio, prensa, tv... etc.) y se promovieron 30 actos públicos. Así mismo, ASAPME participó en otros 15 actos públicos.

Información ampliada en https://asapme.org/wp-content/uploads/2023/08/Memoria-Asapme-2022_def.pdf

BALANCE SOCIAL

Con el objeto de dotar de un sistema de gestión responsable que refleje la dimensión e impacto social de las actividades de la entidad, ASAPME dispone, actualizados y accesibles en su web, los siguientes documentos.

- Memoria de Actividades.
- Plan de Igualdad.
- Código ético.
- Auditoría de Cuentas.
- Sellos y acreditaciones.
- Premios conseguidos.

La participación o liderazgo de iniciativas sociales están estrechamente vinculadas a la razón de ser de ASAPME, al entorno en el que se ubica y buscan siempre el mayor beneficio para la sociedad. En sus compromisos con la sociedad está el velar por el bienestar mental y emocional de la población, la transmisión de hábitos mentales saludables, la comunicación veraz y responsable en materia de salud mental.

DIMENSIONES EXTERNAS

ALIANZAS



CADENA DE VALOR

Para nuestra entidad, nuestros proveedores son aliados en nuestra actividad. Son parte importante de nuestra cadena de valor y nos permiten cumplir nuestra misión de integración del colectivo de personas con enfermedad mental y atención y soporte a sus familias.

Para ello, ASAPME establece con los proveedores una relación profesional, transparente y cercana. Como grupo de interés de nuestra organización, ASAPME establece sistemas de comunicación y relación con aquellos proveedores clave para su actividad. Estos canales de comunicación son fundamentalmente: entrevistas individuales, reuniones periódicas y participación en eventos.

Compras responsables

En ASAPME, las compras no son un elemento clave ya que no precisa de aprovisionamientos para producción. No obstante, atiende a criterios de compra de proximidad, y prioriza la compra de productos reciclados y poniendo el máximo cuidado en la elección y homologación de proveedores.

Selección, clasificación y evaluación de proveedores

La selección de proveedores se hace atendiendo a criterios de especialización, precio, cercanía y conductas responsables.

La clasificación de éstos cataloga como proveedores críticos a los mantenedores de infraestructuras y organismos de control.

En el periodo de 2022, todos los proveedores críticos superaron el proceso de evaluación anual.

MEDIO AMBIENTE

El entorno natural en el que desarrollamos nuestra actividad siempre ha sido un elemento estratégico en nuestra organización. Por nuestra excepcional ubicación, un parque de la ciudad de Zaragoza, su cuidado y mantenimiento es fundamental para nosotros.

Uno de nuestros principales compromisos y obligaciones, es valorar toda normativa en relación a la aplicabilidad a nuestras actividades. En caso afirmativo, desde el área de Calidad se incluye en el registro de Requisitos Legales aplicables y se comunica y controla.

CONSUMOS

Impacto ambiental

En nuestra actividad establecemos un plan de control de consumos energéticos y de papel en las actividades de la entidad, procurando además reutilizar materiales en la realización actividades artísticas y potenciamos los segundos usos de materiales reciclables.

En este periodo de reporte se ha continuado el control del gasto energético y se han conseguido los siguientes resultados: Incremento de un 3,72% del gasto de combustible, de aproximadamente el 70% de consumo eléctrico y mantenimiento de consumo de papel.

No obstante, los incrementos responden a la subida del precio medio de los suministros, manteniéndose la media de consumo eléctrico y de combustible de años anteriores.

RESIDUOS

Impacto ambiental

Por su actividad, ASAPME no genera ni vierte residuos peligrosos al medioambiente.

EMISIONES

Estrategia frente al cambio climático

En su actividad, ASAPME no emite gases a la atmósfera procedentes de climatización, refrigeración.

MEDIO AMBIENTE

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

La gestión ambiental responsable en ASAPME es relevante en alguna de sus actividades, por lo que requieren de un adecuado seguimiento de alguno de los procesos de trabajo.

Si bien no es crítica por su actividad, en la que no hay procesos productivos en los que se generen residuos ni vertidos peligrosos, ASAPME tiene un firme compromiso con el ahorro energético y el uso de productos respetuosos con el medio ambiente en sus insumos habituales.

La entidad, además, adoptó recomendaciones publicadas por la Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios en el documento "Medidas de Ahorro: Calefacción, Aire Acondicionado, Electricidad, Agua" como el control de temperatura en espacios (entre 21 y 26°), utilización de temporizadores para el control del funcionamiento de aparatos de climatización, sustitución programada de luminarias por otras de bajo consumo (preferentemente LED).

Estas actuaciones se dirigen a obtener ahorro, reducir las emisiones de efecto invernadero y la concienciación de los principales grupos de interés de la entidad que hacen uso de las instalaciones de la entidad.

COMUNICACIÓN

En el Área de Sensibilización y Comunicación Interna de nuestra entidad se documenta la información y actividad medioambiental relevante de la entidad. El Plan de Comunicación de la entidad y su memoria de comunicación cuenta con el listado de impactos de comunicación, temas abordados, medios de comunicación implicados, alcance de los impactos, contenidos, etc.

Así mismo, desde el departamento de Comunicación se dirige información relevante a las partes interesadas, a través de circular a socios y público interesado, mailing de actividades programadas, resumen de actividades en web, carteles informativos para beneficiarios de actividades.

Por su actividad, ASAPME no ha recibido denuncia o requerimiento alguno en 2022.

INDICADORES GRI

F ANEXO. INDICADORES GRI		
100	FUNDAMENTOS	
102-1	Nombre de la organización	A2.2
102-10	Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe	A2.3
102-10	% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	D1
102-10	Nº de proyectos abiertos con equipos mixtos con proveedores	D1
102-11	Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo)	A2.2
102-12	Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita (Pacto Mundial)	A2.3
102-13	Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad	A2.3
102-14	Mensaje máximo responsable	A1
102-14	Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	B3.3
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades	B3.1
102-16	Misión, Visión, Valores	A4.1 A4.2 A4.3
102-16	Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA...)	A4.4
102-16	Principios y normativa o códigos conductas éticas	A4.4
102-17	Formación y asesoramiento en pro de conductas éticas	A4.5
102-17	Procesos internos para denunciar conductas poco éticas	A4.5
102-18	Estructura del Gobierno de la organización	A3.1
102-18	Composición de los Comités responsables	A3.1 A3.2
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	A2.2
102-22	Composición del Máximo Órgano de Gobierno	A3.1
102-23	Presidente del máximo órgano	A3.1
102-25	Conflicto de intereses	A4.4
102-3	Ubicación de la sede	A2.2
102-34	Nº incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	A4.4
102-4	Ubicación de las operaciones	A2.2
102-40	Lista de GI con los que está implicado la organización	B1
102-41	nº total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	C1.1
102-42	Definición del proceso para identificar los GI	B1
102-43	Enfoque para la participación de los GI	B1
102-43	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes % de insatisfacción global	C2.3
102-44	Temas y preocupaciones claves	B1
102-44	Nº de eventos realizados en conjunto con proveedores	D1
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (documentos públicos)	A4.5
102-46	Proceso para definir los temas materiales	B2

102-47	Lista de temas materiales y relevantes para la organización	B2
102-48	Expresión de la información (con respecto a informes anteriores)	B2
102-49	Cambios significativos en el periodo de la memoria	B4
102-5	Propiedad y forma jurídica	A2.2
102-50	Periodo objeto de la memoria	B4
102-51	Fecha del último informe	B4.
102-52	Ciclo de reporte de la memoria	B4
102-53	Punto de contacto para solución de cuestiones	B4.
102-54	Nivel de la memoria conforme al GRI	B4
102-55	Índice de contenidos GRI	B4
102-6	Mercados servidos	A2.2
102-7	Tamaño de la organización	A2.2
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores:	C1
102-8	nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	C1
102-8	nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región	C1
102-8	nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo	C1
102-84	descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)	C1
102-9	Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...)	A2.2
103-2	Nº de reclamaciones atendidas	C3.3
200	DESEMPEÑO ECONÓMICO	
202-1	% EBIDTA destinado a Inversión social:	C4
204-1	% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores	D2.1
300	DESEMPEÑO AMBIENTAL	
301-1	El peso o el volumen total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto del informe	E1
301-1	% compra material reciclable	E1
301-2	Porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización	E1
301-2	% producto vendido reciclable	E1
302-1	Consumo electricidad: (Kw)	E1
302-1	Consumo gas: (kWh)	E1
302-1	Consumos combustibles fósiles por tipología: (kWh)	E1
302-1	Consumos combustibles fósiles en transporte (kg CO2 eq)	E1
302-4	Potencia generada con energías renovables (kWh)	E3
302-4	Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)	E4
302-5	Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (E4
303-5	Consumo agua: m3 en oficina	E1
303-5	Consumo de agua: m3/ kg de producto	E1
305-1	Emisiones CO2	E3

305-2	Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/ refrigeración (kg CO2 eq	E3
305-4	Emisiones globales kg CO2 eq	E3
305-4	Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas	E3
306-2	Residuos peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por ud de producción	E2
306-2	Residuos no peligrosos (Kg o T) gestionados/producidos por ud de producción	E2
308-1	% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	D2.2
400	Desempeño social	
401-1	Evolución del empleo	C1.1
401-2	Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	C1.1
401-2	% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.	C1.3
401-2	% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.	C1.3
401-2	% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.	C1.3
401-2	% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.	C1.3
401-3	Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	C1.3
401-3	Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.	C1.3
401-3	Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso pp.	C1.3
402-1	% trabajadores con contrato indefinido	C1.1
403-2	Nº total de accidentes con lesiones	C1.4
403-4	% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y	C1.4
404-1	Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual	C1.1
405-1	Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización	C1.2
405-2	Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.	C1.2
405-2	Relación entre la retribución media de las Hombres y el salario base.	C1.2
412-2	El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. b. El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones	C1.1
413-1	El porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo	C3.1
414-1	% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales	D2.2