

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2017



ASOCIACION PROTECTORA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
DE LAS PALMAS



¿POR QUÉ UNA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD?

Las memorias de sostenibilidad exponen información acerca del desempeño económico, ambiental, social y de buen gobierno de una organización durante un periodo establecido.

Una memoria de sostenibilidad se entiende como una plataforma para comunicar impactos de sostenibilidad positivos y negativos de manera transparente, y así satisfacer a los grupos de interés, tanto externos como internos, de la información que precisen sobre la entidad.

Por lo que con esta memoria **La Asociación APROSU** tiene la intención de reflejar el compromiso de la organización con la sostenibilidad económica, ambiental y fundamentalmente social que le caracteriza:

- ✓ **A NIVEL SOCIAL.**- añadiendo valor a la labor desarrollada en materia de responsabilidad social;
- ✓ **A NIVEL AMBIENTAL.**- Promoviendo acciones que reduzcan el impacto medioambiental de nuestra actividad.
- ✓ **A NIVEL ECONÓMICO:**- Buscando el equilibrio presupuestario, la sostenibilidad que garantice la continuidad de la prestación de sus servicios y la transparencia en la gestión.

Para la realización de esta Memoria de Sostenibilidad se ha utilizado el índice de contenidos de memorias GRI (Global Reporting Initiative).

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		PÁG.
INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES		6
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		7
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia.	7
G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades	10
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		15
G4-3	Nombre de la organización.	15
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	15
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	16
G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una importancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	16
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	17
G4-8	Indique a qué mercados se sirve.	18
G4-9	Escala de la organización	18
G4-10	a. Número de personas empleadas por contrato laboral y sexo. Fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por personas empleadas, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son personas empleadas ni trabajadores contratados, tales como las personas empleadas y las personas empleadas subcontratados por los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores.	20
G4-11	Porcentaje de personas empleadas cubiertos por convenios colectivos	21
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.	21
G4-13	Comuniqué todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización;	21
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	21
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	24
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones a las que la organización pertenece:	24
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		24
G4-17	a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	24
G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y el límite de cada aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los principios de elaboración de memorias para determinar el contenido del informe.	24
G4-19	Elabore una lista de los aspectos relevantes que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	25
G4-20	Indique el límite dentro de la organización de cada aspecto relevante.	25
G4-21	Indique la cobertura fuera de la organización de cada aspecto relevante.	27
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	29
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y el límite de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	29

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		30
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	30
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	31
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	31
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas relevantes.	32
PERFIL DE LA MEMORIA		33
G4-28	Periodo objeto del informe (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	33
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	33
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	33
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	33
G4-32	a. Indique qué opción conforme con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). c. Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea de conformidad con la Guía.	33
GOBIERNO		33
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	33
G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinadas personas empleadas en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	34
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	34
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	34
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	34
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	35
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de las personas del primero.	35
G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	36
G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.	36
G4-43	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	36
G4-44	a. Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. b. Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en las personas o en las prácticas organizativas.	37
G4-45	a. Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.	37

	b. Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	
<u>G4-46</u>	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	37
<u>G4-47</u>	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	37
<u>G4-48</u>	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos relevantes queden reflejados.	38
<u>G4-49</u>	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones relevantes al órgano superior de gobierno.	38
<u>G4-50</u>	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones relevantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	38
<u>G4-51</u>	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	38
<u>G4-52</u>	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	38
<u>G4-53</u>	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	39
<u>G4-54</u>	Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	39
<u>G4-55</u>	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	39
ÉTICA E INTEGRIDAD		39
<u>G4-56</u>	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	39
<u>G4-57</u>	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización.	40
<u>G4-58</u>	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización.	40



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES

El informe de Auditoría de las cuentas anuales, así como las propias cuentas, se encuentran publicadas en nuestra página web, y pueden consultarlo en su totalidad, a través del siguiente link:

http://www.aprosu.com/images/2017/download/asociacion/informe_auditoria_2017.pdf

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4-1

Declaración del Responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordar dicha cuestión.

Desde la Asociación Protectora de Personas con diversidad funcional de Las Palmas, APROSU (En adelante, APROSU) apostamos por generar valor a todos los grupos de interés, y la forma de generarlo es a través de nuestro comportamiento, de cómo actuamos en el ámbito social, ambiental y económico.

Es por ello, que desde APROSU hemos adquirido el compromiso de trabajar con y para los grupos de interés y conseguir un desarrollo responsable de todas nuestras actuaciones en el ámbito social, el económico y el ambiental.

APROSU es una organización sin ánimo de lucro, fundada en 1962 para **MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y SU FAMILIAS**. Si bien es cierto que la actividad propia de APROSU implica resultados en el ámbito social, se pretende con esta memoria dejar constancia de los compromisos adquiridos más allá de la propia finalidad de la organización y del cumplimiento de los mismos.

La organización constituyó en 2006 el Equipo de Calidad y en 2008 implantó un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la norma ISO 9001. Posteriormente en 2009 se implanta un Sistema Integrado de Calidad y Medioambiente basado en las normas ISO 9001, 14001 y EMAS. En 2010, se realiza la primera evaluación según el modelo de Excelencia en Gestión EFQM, obteniendo el nivel 300+; todos estos modelos sirven para guiar las actuaciones de la asociación hacia la excelencia; en 2016 hemos avanzado en EFQM al nivel 400+.

Con esta memoria es nuestra intención reflejar el compromiso de la organización con la sostenibilidad económica, ambiental y fundamentalmente social que caracteriza a APROSU.

- ✓ **A NIVEL SOCIAL.-** añadiendo valor a la labor desarrollada en materia de responsabilidad social;
 - Integrando a **las personas con diversidad funcional** en la sociedad como sujetos con plenos derechos.
 - Apoyando a **las familias y/o tutores** para conseguir la integración social y/o laboral de la persona con diversidad funcional.
 - Promoviendo un comportamiento responsable que permita **la Mejora de la sociedad** por parte de los grupos de interés de APROSU. Todo ello se desarrolla gracias a los valores de colaboración, voluntariedad y solidaridad.
 - Defendiendo y promoviendo el cumplimiento de los **derechos humanos y laborales**, dando cumplimiento a la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

La Asociación APROSU considera a las personas como factor clave para el logro de sus fines, por ello, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

Todos los integrantes de APROSU, de conformidad con el código de conducta y buenas prácticas de APROSU realizan sus acciones de acuerdo a los principios de lealtad

y buena fe, tanto entre sus relaciones internas como externas.

Desde APROSU se promueve:

- Garantizar las mismas oportunidades de formación y promoción para asegurar el desarrollo de su carrera profesional.
 - Favorecer la conciliación de vida personal, laboral y familiar.
 - Fomento de la participación de todos los integrantes.
 - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
 - Fomento de la diversidad, integrando personas con diversidad funcional.
 - Fomentando una cultura de participación de todos los integrantes.
- Añadiendo valor a la actividad desarrollada en la cadena de suministro de **los proveedores**. Estableciendo alianzas con Partners (proveedores, Administraciones públicas y privadas, centro de formación, etc.) que aporten beneficios mutuos y añadan valor a la actividad desarrollada.
- ✓ **A NIVEL AMBIENTAL.-** Promoviendo acciones que reduzcan el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Todas las actividades de APROSU se realizarán de la manera más respetuosa posible con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Desde APROSU estamos concienciados con la responsabilidad de minimizar el impacto medioambiental a través de las acciones de **reducir, reutilizar y reciclar** a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos y servicios que se utilizan.

En APROSU se realiza una adecuada gestión de residuos, así:

- Los residuos asimilables a urbanos (orgánica, papel, vidrio y plásticos) son correctamente clasificados en origen y trasladados a los contenedores públicos.
- Aquellos residuos que conllevan una gestión específica (pilas y acumuladores, fluorescentes, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, medicamentos, aceites vegetales, residuos de demolición y construcción y chatarra férrea) son almacenados y entregados a gestores autorizados por el Gobierno de Canarias.

También se realizan controles periódicos que verifican el correcto cumplimiento de la legislación en diferentes aspectos ambientales, como son el de vertidos de aguas sanitarias o el de contaminación por ruidos que se produzcan por las actividades de los diferentes centros de la organización.

- ✓ **A NIVEL ECONÓMICO:-**A través del equilibrio presupuestario, la sostenibilidad que garantice la continuidad de la prestación de sus servicios y la transparencia en la gestión.

Los valores fundamentales que debe regir la gestión de APROSU son la eficiencia, gestión de riesgos, confianza, transparencia y fidelización de los grupos de interés.

APROSU en su compromiso con la sostenibilidad económica, cuenta con política de pagos a proveedores, de conformidad con la ley 15/2010 por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad, contando nuestra entidad con un periodo medio de pago de 24,10 días.

Con el fin de realizar una gestión transparente, dar credibilidad y generar confianza en los grupos de interés de APROSU desde 1988 se realizan auditorías económicas, desde 2007 se realizan auditorías de calidad, y desde 2010 auditorías ambientales. Todas las auditorías son realizadas por empresas independientes a la asociación.

En su compromiso por una gestión transparente existe una comunicación fluida e información periódica de la gerencia a la Junta Directiva de la gestión de APROSU, esto es, de la evolución de los datos económicos, seguimiento del presupuesto del año en curso y actividades.

Con el fin de facilitar la información económica a las personas socias, anualmente, en el primer trimestre del año, se celebra la Asamblea General en la que se informa de la liquidación del presupuesto, balance del ejercicio anterior, memoria de actividades, presupuesto anual y plan operativo del año en curso.

Además se encuentra publicada en la página web: www.aprosu.com, la cuenta de resultados, el balance económico, la memoria de actividades, presupuesto en curso y evolución del presupuesto.

Con esta memoria pretendemos contribuir a la implantación del desarrollo sostenible de la sociedad y dar a conocer con transparencia los logros obtenidos con el buen hacer, profesionalidad, responsabilidad y dedicación de todos los que formamos parte de APROSU.

Juana Rosa Falcón Verona
Presidenta

La **VISIÓN** de la Organización es la de **SER PERCIBIDOS COMO UNA ORGANIZACIÓN EXCELENTE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y SUS FAMILIAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.**

En el último Análisis Estratégico Externo e Interno, realizado en el año 2013 y contando con todos los grupos de interés se extrajo un DAFO. En la siguiente tabla indicamos los puntos más importantes:

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escasa participación de personas socias en la asamblea. -Poca participación de las familias. -Dependencia económica de pocos financiadores (Instituciones públicas, cuotas de usuarios y empresas privadas). -Falta de conocimiento de la sociedad sobre la organización. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Retraso en recibir las partidas presupuestarias de las subvenciones concedidas. -Ley de autonomía personal (ingresos por plaza ocupada). -Ley de copagos. -Crisis Económica Actual. Recortes financieros que perjudican a la estabilidad presupuestaria. -Excesiva burocracia por parte de las Administraciones públicas.
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implantado y Certificado un Sistema de Gestión de la Calidad y el Medioambiente y de Excelencia en la Gestión (ISO 9001, ISO 14001, EFQM y EMAS). -Índices altos de percepción de la satisfacción por parte de los Grupos de Interés principales de la organización. -Diversidad de servicios. -Capacidad de innovación en proyectos. -Existencia de recursos adecuados para trabajar (equipamiento, materiales, etc.) -Nº de plazas. Aumento de las mismas. -Comunicación y apoyo a las familias con Personas con Diversidad funcional. -Liderazgo de la organización por parte del equipo directivo. -Apoyo de la Junta Directiva a las decisiones y proyectos de la Dirección-Gerencia. Amplio margen de maniobra. -Infraestructuras de la organización y ubicación céntrica. Titularidad propia de las instalaciones. -Transparencia económica a través de auditorías externas de cuentas de forma anual. -Estabilidad presupuestaria en el contexto de crisis económica. No existen Deudas contraídas. -Mejora de la infraestructura y creación de nuevos servicios. -Aumento del Patrimonio. -Implicación y motivación del personal. -Buena coordinación y trabajo en equipo -Equipo profesional y multidisciplinar. -Imagen positiva de APROSU de cara a la sociedad (Administraciones públicas, comunidad y empresas privadas). -Publicación en Manuales de Buenas Prácticas -Buenas Relaciones con organizaciones públicas y privadas -Trayectoria y expansión de APROSU. -Premios y Reconocimientos concedidos. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Imagen positiva que tiene la sociedad de APROSU, sobre todo por parte de la administración pública. -Relación con otras entidades, públicas y privadas: actividades de la COMPSI, etc. -Certificaciones de calidad y medioambiente. -Existencia de premios e iniciativas que fomentan la calidad, transparencia y la buena imagen ante la sociedad. -Convenios con las administraciones públicas. -Normativa de medidas alternativas. -Ley de Autonomía personal, Control de estancias por plazas ocupadas. -Búsqueda de financiación con la venta de productos realizados por los beneficiarios y por la ampliación de plazas de viviendas. -Ubicación de la Residencia Cristo de la Salud frente al nuevo macroedificio de juzgados. -Cambios en la organización de los servicios. -Aprovechamiento de la Responsabilidad Social de Grandes Empresas. -Realizar Benchmarking. -Talante del Consejero de Política Social del Cabildo de Gran Canaria.

A partir de este DAFO, se realizó el **Plan Estratégico 2013-2017** con las siguientes líneas estratégicas y sus objetivos (En 2016 se alinearon con los objetivos mundiales de desarrollo sostenible del Pacto Mundial):

ÁMBITO DE LOS OBJETIVOS MUNDIALES DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LÍNEA ESTRATÉGICA	ACCIONES ESTRATÉGICAS
	L.E. 1- MANTENER LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS	1.1 Conseguir la estabilidad presupuestaria que garantice la prestación de los servicios.
	L.E. 2- SER PERCIBIDOS COMO UNA ENTIDAD TRANSPARENTE EN LA GESTIÓN.	2.1 Realizar Auditorías Económicas, de Calidad y Medioambiente. 2.2 Difusión de Información sobre la gestión de la organización.
	L.E. 3- MEJORAR LA POLÍTICA DE PERSONAS	3.1 Implantar un Sistema de Gestión por Competencias. 3.2 Mejorar el sistema de formación. 3.3 Desarrollar e Implantar el Plan de Comunicación Interno.
	L.E. 4- FOMENTAR LA CREATIVIDAD PARA DESARROLLAR ACCIONES INNOVADORAS	4.1 Implantar y desarrollar un plan de creatividad e innovación en la organización.

 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>L.E.5- AMPLIAR Y MEJORAR NUESTRAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>5.1 Realizar acciones encaminadas a la mejora de la sociedad.</p> <p>5.2 Implantar y Desarrollar un Plan de Comunicación Externa.</p>
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	<p>L.E. 6- MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y SUS FAMILIAS</p>	<p>6.1 Mejorar los servicios que se prestan.</p> <p>6.2 Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las Personas con diversidad funcional y sus familias.</p> <p>6.3 Fomentar la participación de las Personas con Diversidad funcional en la toma de decisiones sobre sus planes de futuro.</p> <p>6.4 Fomentar la participación de las familias en la organización.</p> <p>6.5 Defender los derechos de las Personas con Diversidad funcional y sus familias.</p>
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>L.E. 7- MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO DE PLENA INCLUSIÓN POR PARTE DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN.</p>	<p>7.1 Fomentar el cumplimiento del Código Ético de PLENA INCLUSIÓN en la organización.</p>

El Plan estratégico se desarrolla a su vez a través de los planes operativos anuales. Los objetivos operativos del año 2017 y sus resultados, fueron los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS 2017	RESULTADOS 2017
1.1 Conseguir la estabilidad presupuestaria que garantice la prestación de los servicios.	- Conseguir el equilibrio entre ingreso y gastos.	Se produjo un déficit de 87.087,97 €.
	- Aumentar 3 plazas en viviendas tuteladas.	No se aumentó el número de plazas de viviendas.
	- Aumentar 3 plazas en Centro Ocupacional	Se aumentaron 6 el número de plazas
2.1 Realizar auditorías económicas, de calidad y medioambiente.	- Realizar 1 Auditoría Económica.	Se realizó 1 auditoría Económica.
	- Realizar 2 Auditoría de Calidad.	Se realizó 2 auditorías de calidad.
	- Realizar 3 Auditoría Medioambiente.	Se realizó 3 auditorías ambientales.
2.2 Difusión de Información sobre la gestión de la organización.	- Difundir la información de la gestión de la organización	Se ha procedido a difundir la información de la gestión de la organización a través de la página web. Se realizó y se envió a todos los personas socias y grupos de interés una memoria del año 2016, también se difundió en la página web. Envío de la revista El Revuelo y publicaciones de su propio Facebook. Así como otras participaciones en diferentes concursos de cortos, fotografía...
	- Cumplimiento de los principios de transparencia de la Fundación Lealtad.	No se ha desarrollado la evaluación del cumplimiento de los principios de la Fundación Lealtad.
3.1 Implantar un sistema de gestión por competencias.	En 2017 no hubo objetivo operativo porque en 2015 se cumplió con el objetivo estratégico.	
3.2 Mejorar el sistema de formación.	En 2017 no hubo objetivo operativo porque en 2015 se cumplió con el objetivo estratégico.	
3.3 Desarrollar e implantar el plan de comunicación interno.	- Realizar acciones de Comunicación Interna.	Se realizaron dos acciones de comunicación interna, relacionadas con la Ética y con la captación de acciones de mejoras.
4.1 Implantar y desarrollar un proceso de creatividad e innovación en la organización.	- Implantar el Plan de Innovación	No se implantó el Plan de Innovación.
	- Fomentar la creatividad del personal.	Se realizaron 7 actividades de motivación al personal.
5.1 Realizar acciones encaminadas a la mejora de la sociedad.	- Implantar el plan de Responsabilidad Social corporativa.	Se realizaron 5 acciones de R.S.C.
	-Elaborar el proceso de R.S.C.	No se realizó.
	- Realizar Memoria de Sostenibilidad	No se realizó, debido a que no era necesario, se realiza bianualmente, por lo que hay que hacerla en 2018 con los resultados de 2017.

5.2 Implantar y desarrollar un plan de comunicación externa.	- Implantar un plan de comunicación externo.	No se implantó un plan de comunicación externa.
6.1 Mejorar los servicios que se prestan.	- Realizar acciones de mejora en los diferentes servicios.	Se llevaron a cabo 7 mejoras a través de equipos de mejora. El % de satisfacción general del personal hacia las mejoras fue del 79,43%
6.2 Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las Personas con diversidad funcional y sus familias.	- Detectar necesidades en las Personas con Diversidad funcional y sus familias.	Ese detectó la necesidad de crear un servicio de transporte de las personas beneficiarias.
	- Definir líneas de actuación para cubrir necesidades.	Se definió la actuación de un servicio de transporte.
	- Implantar acciones que cubran necesidades de las Personas con Diversidad funcional y sus familias.	Se implantó la acción de un servicio de transporte. Provee de este servicio a 8 personas beneficiarias y sus familias.
6.3 Fomentar la participación de las Personas con Diversidad funcional en la toma de decisiones sobre sus planes de futuro.	- Elaborar los planes individuales de las Personas con diversidad funcional de la Residencia.	Se realizó los planes individuales del 100% de las personas con diversidad funcional que reciben servicios. Se contó con profesionales de apoyo.
6.4 Fomentar la participación de las familias en la organización.	- 30% de participación en la organización.	Durante el ejercicio se realizaron 6 actividades (5 organizadas por PLENA INCLUSIÓN), y participaron el 7,46% de las familias.
6.5 Defender los derechos de las Personas con Diversidad funcional y sus familias.	- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las Personas con Diversidad funcional y sus familias.	Durante el año se ha garantizado el cumplimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias.
7.1 Fomentar el cumplimiento del código ético de FEAPS en la organización.	- Realizar 2 acciones que fomenten el código ético de Plena Inclusión.	Durante el año se realizaron 6 acciones que fomentaron el código ético de PLENA INCLUSIÓN.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3

Nombre de la organización.



ASOCIACION PROTECTORA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
DE LAS PALMAS

Asociación Protectora de Personas con Diversidad funcional de Las Palmas, APROSU.

CIF: G-35029065

G4-4

Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Los **servicios** que actualmente ofrecemos son los siguientes:

- Dirigidos a las **Personas con Diversidad funcional**:
 - **Servicios de Vivienda:** Servicios destinados a la atención social integral de personas con diversidad funcional que, por distintas razones tengan dificultad para la integración familiar normalizada y que por sus especiales características necesitan una atención personal para realizar las actividades de la vida diaria. Sus objetivos son garantizar los servicios de alojamiento y manutención y prestar apoyo en las actividades que precisen las personas beneficiarias. Los centros con los que cuenta la entidad son:
 - La Residencia “Cristo de la Salud” con 46 plazas,
 - El Hogar Funcional para Personas con Diversidad funcional con Necesidad de Tercera Persona “Domingo Suárez Valido” de 15 plazas,
 - Dos hogares funcionales (femenino y masculino), de 5 plazas cada uno,
 - Un piso tutelado, con 5 plazas.
 - **Servicios de Día:** Los Servicios de Día de la Asociación se divide en dos tipos:
 - Centro Ocupacional es un servicio de atención diurna destinado a ofrecer acciones formativas, ocupacionales y laborales que faciliten el desarrollo personal, la adquisición de destrezas y habilidades funcionales, destinadas a lograr la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Ofrece 35 plazas.
 - Centro de Día es un servicio de atención diurna destinado a ofrecer los apoyos necesarios para cada persona a fin de mejorar sus capacidades funcionales y sus habilidades de adaptación, con el objeto de retrasar el deterioro físico, cognitivo y sensorial. Ofrece 39 plazas.
 - **Servicio de Tutela:** Servicio destinado a personas con discapacidad intelectual incapacitadas judicialmente o en situación de desamparo, de las que la Asociación ejerce el cargo de tutor legal o guardador de hecho. Actualmente 13 personas con diversidad funcional incapacitadas legalmente están bajo la tutela de la Asociación Asimismo, la Entidad ha representado y velado por la integridad de 1 persona incapacitada legalmente y tutelada por la Dirección General de Servicios Sociales y a 7 personas con discapacidad intelectual, no incapacitadas legalmente pero que se encuentran en situación de desamparo y viven en algún recurso de la Asociación.
 - **Ocio:** Servicio que ofrece a la persona con diversidad funcional los recursos y apoyos necesarios para que pueda ejercitar su derecho a un ocio individual y compartido en igualdad de condiciones que el resto de la comunidad. En este año 2017, el 98,33% de las personas beneficiarias manifestaron su satisfacción con las actividades realizadas.

- **Servicio de promoción de la autonomía personal y vida independiente:** Servicios para fomentar la autonomía, la vida independiente, la inclusión social y mejorar la calidad de vida, ofreciendo a la persona los apoyos necesarios, y con ello propiciar su permanencia en su hogar, disminuyendo las cargas familiares del resto del núcleo de convivencia. Durante el año han sido atendidas 10 personas, del ámbito geográfico de Las Palmas de G.C.

- Dirigidos a las **Familias:**

- **Asesoramiento:** Servicio de información, asesoramiento y orientación a las familias.
- **Servicio de Hotel:** Servicio en el que se proporciona a las familias apoyo de tipo alojativo para su familiar con diversidad funcional de forma temporal cuando lo requieran. Se ha dado respuesta a 5 demandas a lo largo de todo el año. Dicho servicio fue ocupado por dos personas beneficiarias, con un total de 20 pernoctaciones.

G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.
-------------	---

Dirección de la Sede Principal: **C\ Málaga nº1, Vega de San José.**

Localidad: **Las Palmas de Gran Canaria, C.P.: 35016**

Tel: **928320861 / 928321266** , Fax: **928320824**

Email: aprosu@aprosu.com, Web: www.aprosu.com



G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una importancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.
-------------	--

APROSU desarrolla sus actividades en España, concretamente en la región de la Comunidad Autónoma de Canarias.



G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

APROSU es una asociación privada, sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública. La **MISIÓN** de la entidad es **LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y SUS FAMILIAS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, A TRAVÉS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y APOYOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y/O LABORAL.**

De conformidad con los estatutos de la Asociación, la misma está compuesta por los personas socias, en 2017 habían 326 personas socias. 135 personas socias numerarios, esto es, persona física, familia o representante legal de la persona con diversidad funcional y que han ingresado con posterioridad a la constitución de la Asociación. 191 personas socias protectores, persona física o jurídica que mediante aportación metálica, especie o servicio contribuyen al sostenimiento de la Asociación y 3 personas socias honorarios que son aquellas personas que hayan colaborado o realizado alguna contribución de forma notable en el desarrollo de los fines de la Asociación.

Los órganos de la Asociación APROSU son la Asamblea General y la Junta Directiva. La Asamblea General es el órgano supremo de la Asociación y está integrado por todas las personas socias. La Junta Directiva es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la Asociación. Solo podrán ser parte del órgano de representación las personas socias. Estos serán elegidos democráticamente en Asamblea General. La Junta Directiva está formada por 9 personas socias, de las cuales 5 son personas socias numerarios y 4 son personas socias protectores. La Composición de las personas de la Junta Directiva y sus cargos correspondientes son los siguientes:

PRESIDENTA

Juana Rosa Falcón Verona

VICEPRESIDENTE

José Domingo Morales Cruz

SECRETARIO

Luis Saavedra Acevedo

TESORERO

Francisco Muñoz Díaz Montenegro

VOCALES:

Caridad M^a del Carmen Aznar Saavedra
M^a del Carmen Arbelo Coruña
José Antonio Llarena Mentado
Armando Vicente Benítez Sánchez
Francisco Juan García Ortega

G4-8 Indique a qué mercados se sirve.

Los **clientes principales** a los que APROSU presta servicios y apoyos son las personas con diversidad funcional adulta y sus familias o tutores legales, en el ámbito regional de la Comunidad Autónoma de Canarias.



G4-9 Escala de la organización

- **Nº de Personas empleadas:**

El capital humano, con su alta profesionalidad, nivel de implicación y participación en acciones de mejora, de formación..., es uno de los grandes valores que tiene la organización, por estar en permanente contacto con las personas con diversidad funcional y sus familias. A continuación los indicadores del año 2017:

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CONTRATADAS: 154 PERSONAS.

MEDIA ANUAL DE TRABAJADORES/AS: 106,83

PERSONAL CONTRATADO	
PUESTOS DE TRABAJO	nº trabajadores
Directora- gerente	1
Responsable de Calidad y medioambiente	1
Responsable de Recursos Humanos	1
Psicólogos/as	3
Terapeuta Ocupacional	1
Trabajador/a Social	1
Fisioterapeuta	1
Logopeda	2
Formador/a	1
Coordinadores/as	5
Personal de atención directa	91
Técnicos de gestión administrativa	5
Auxiliares de gestión administrativa	4
Auxiliar de servicios generales	2
Oficial 1º de oficios	1
Personal de servicio doméstico (limpieza)	9
Personal de servicio doméstico (lavandería)	4

PERSONAL DEL PROYECTO PARA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	
categoría profesional	nº trabajadores
Psicóloga	1
Trabajadora social	2
Educadora social	1
Técnicos en integración social	1
Monitor-educador	1

PERSONAL DE PROYECTO APOYOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL CENTRO OCUPACIONAL	
categoría profesional	nº trabajadores
Monitor-educador	2
Maestro de taller	1
Pedagoga	1
Educador social	1

PERSONAL DE PROYECTO DE OCIO	
categoría profesional	nº trabajadores
Técnico en animación sociocultural	3

PERSONAL DE PROYECTO DE PROMOCIÓN DE AUTONOMÍA PERSONAL	
categoría profesional	nº trabajadores
Psicóloga	3
Técnico en integración social	2

PERSONAL DE PROYECTO DE VIDA INDEPENDIENTE	
categoría profesional	nº trabajadores
Psicóloga	1
Técnico en integración social	1

PERSONAL DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	
categoría profesional	nº trabajadores
Oficial 1º de oficios	2
Operario con necesidades de apoyo	1
Comercial	1

- **Nº de servicios que se prestan. Nº de plazas ofrecidas.**

Los **servicios** que actualmente se ofrecen se encuentran ampliados en el apartado G4-4).

- **Nº de personas que atendemos y familias.**

En 2017 se proporcionó servicios a 115 personas con diversidad funcional, y a 77 familias.

- **Resultados Económicos**

Durante el Año 2017, el Patrimonio neto de la entidad fue de **2.620.959,53 €**, y el volumen de ingresos fue de **2.630.043,60 €**.

G4-10	<p>a. Número de personas empleadas por contrato laboral y sexo.</p> <p>b. Número de personas empleadas fijas por tipo de contrato y sexo.</p> <p>c. Tamaño de la plantilla por personas empleadas, trabajadores contratados y sexo.</p> <p>d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.</p> <p>e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son personas empleadas ni trabajadores contratados, tales como las personas empleadas y las personas empleadas subcontratados por los contratistas.</p> <p>f. Comuniquen todo cambio significativo en el número de trabajadores.</p>
--------------	--

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CONTRATADAS: 154 PERSONAS.

MEDIA ANUAL DE TRABAJADORES/AS: 106,83

NÚMERO DE MUJERES: 128

NÚMERO DE HOMBRES: 26

PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO: 80

PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL: 74

NUMERO DE PERSONAS VOLUNTARIA: 9 PERSONAS

NÚMERO DE ALUMNO/AS DE PRÁCTICAS: 26 PERSONAS

APROSU siendo una entidad social que presta servicios y apoyos a Personas con Diversidad funcional apuesta por la igualdad de oportunidades, y durante el año 2017 ha contratado a 10 personas con discapacidad. Toda la Plantilla está empadronada en la región de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En relación a la subcontratación de servicios, durante el año 2017 se contrató el servicio de transporte de los beneficiarios del Hogar Funcional con Necesidad de Tercera Persona Domingo Suárez Valido y el servicio de Catering (elaboración de comidas). Así como todos aquellos traslados necesarios para actividades externas.

G4-11	Porcentaje de personas empleadas cubiertos por convenios colectivos
--------------	--

El **100%** de la plantilla se rige por el convenio del sector: **XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad**.

G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.
--------------	---

APROSU cuenta con un total de **57 proveedores aceptados**, los cuáles son evaluados periódicamente por nuestro sistema de calidad según el procedimiento P-05 Compras, Proveedores y Contratistas.

El importe económico de pagos efectuados a proveedores de servicios, materiales y consumos durante el 2017 ascendió a **725.575,74 Euros**.

G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización;
--------------	--

Entre los principales hitos se encuentra la obtención del sello en Excelencia Europea EFQM, en el nivel 400+; y la adhesión a los objetivos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas durante el año 2017.

G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.
--------------	---

El principio de precaución hace referencia al enfoque adoptado para abordar posibles impactos ambientales. El Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas de 1992 afirma lo siguiente: «Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas de costos eficaces para impedir la degradación del medio ambiente».

APROSU cuenta con mecanismos (evaluación de Aspectos Ambientales que se realiza anualmente) con el fin de detectar y de minimizar los riesgos ambientales derivados de cualquier aspecto ambiental y su impacto. Esta metodología viene del Sistema de Gestión Ambiental de la Asociación, basado en la norma ISO 14001 y en el modelo europeo EMAS, certificados desde el año 2010.

El proceso se desarrolla en el procedimiento P-13 Identificación y Evaluación de Aspectos Medioambientales. Los aspectos ambientales y sus impactos identificados en 2017 son los siguientes:

ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS			
ASPECTO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	IMPACTO
AGUA	AGU-01	Vertido de aguas sanitarias	Contaminación del suelo y de acuíferos. Contaminación atmosférica por emisión de gases.
	AGU-02	Consumo de agua	Agotamiento del recurso.
ATMOSFERA	ATM-01	Emisiones de polvo en acciones de manipulación de extintores.	Contaminación atmosférica.
ENERGÍA	ENE-01	Consumo de energía en los centros (iluminación y equipos eléctricos).	Agotamiento de recursos fósiles.
PAPEL	PAP-01	Consumo de papel A4 de oficina,	Agotamiento de Recursos forestales.
RESIDUOS ESPECIALES	RE-01	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo –acumuladores usados	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-02	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Bombillas bajo consumo/Fluorescentes con mercurio	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-03	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Cartuchos de Tinta	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-04	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Toners	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-05	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Aparatos eléctricos y electrónicos	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-06	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Aceites de Cocina	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-07	Generación de residuos especiales en el centro de trabajo – Envases de limpieza y Lavandería	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-08	Generación de Residuos especiales en el centro de trabajo-Medicamentos caducados	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RE-09	Generación de Residuos especiales en el centro de trabajo- Chatarra Férrica	Contaminación del suelo y de acuíferos.
RESIDUOS ASIMILABLES A URBANOS	RU-01	Generación de residuos de vidrio, asimilables a urbanos en el centro de trabajo – Contenedor Verde	Contaminación del suelo y de acuíferos. Contaminación atmosférica por emisión de gases.
	RU-02	Generación de residuos de envases y plásticos asimilables a urbanos en el centro de trabajo – Contenedor Amarillo	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	RU-03	Generación de residuos de papel y cartón asimilables a urbanos en el centro de trabajo – Contenedor Azul	Contaminación del suelo y de acuíferos.

	RU-04	Generación de residuos orgánicos asimilables a urbanos en el centro de trabajo – Contenedor negro/gris	Contaminación del suelo y de acuíferos. Contaminación atmosférica por emisión de gases.
RUIDO	RUI-01	Emisión de ruidos por funcionamiento propio de la organización en el centro.	Produce alteraciones y enfermedades en los seres vivos.
OBRAS	OBR-01	Residuos generados por obras en las instalaciones.	Contaminación de suelos, atmosférico y ruidos
ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS			
ASPECTOS	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	IMPACTO
PROVEEDORES	PROV-01	Consumo de combustibles en traslados cuando prestan un servicio a APROSU.	Agotamiento de Recursos Fósiles. Contaminación atmosférica
	PROV-02	Utilización de Productos Peligrosos cuando prestan un servicio a APROSU.	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	PROV-03	Generación de Residuos peligrosos cuando prestan un servicio a la Asociación APROSU.	Contaminación del suelo, de acuíferos y de la atmosfera.
	PROV-04	Consumo energético cuando prestan un servicio a APROSU.	Agotamiento de Recursos fósiles.
	PROV-05	Consumo de agua cuando prestan un servicio a APROSU	Agotamiento de Recursos.
COMUNIDAD DE VECINOS	COM-01	Consumo energético en las zonas comunes de las viviendas.	Agotamiento de Recursos.
	COM-02	Consumo de agua en la piscina de la comunidad de las viviendas	Agotamiento de Recursos.
	COM-03	Consumo de agua en los jardines y zonas comunes	Agotamiento de Recursos.
	COM-04	Generación de residuos en las zonas comunes	Contaminación de suelos, acuíferos y atmosfera

ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES			
ASPECTOS	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	IMPACTO
AGUA	AGU-01E	Vertidos al alcantarillado, vía pública, etc., originados en una situación de emergencia por rotura de tuberías...	Contaminación de suelos y acuíferos
	AGU-02E	Vertidos de agua producidos por la extinción de un incendio.	Contaminación de suelos y acuíferos
ATMOSFERA	ATM-01E	Emisión a la atmósfera de gases provenientes de los equipos de aire acondicionado	Contaminación atmosférica
	ATM-02E	Emisión de gases, humos y partículas contaminantes originados en situaciones de emergencia.	Contaminación atmosférica
RESIDUOS PELIGROSOS	RP-01E	Vertidos de productos químicos peligrosos.	Contaminación de suelos y acuíferos
LEGIONELLA	LEG-01E	Brote de Legionella entre la población de las viviendas.	Problema de Salud Pública entre la población.
RESIDUOS DERIVADOS DE EMERGENCIAS	REM-01E	Residuos sólidos generados por una situación de Incendio.	Contaminación de suelos.
	REM-02E	Residuos sólidos generados por una situación de Inundación	Contaminación de suelos.

G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.
--------------	---

La asociación cuenta con un sistema integrado de gestión de la calidad y el medioambiente basado en las normas ISO 9001, 14001, EMAS, Modelo EFQM de Excelencia Europea (nivel 400+) y el Modelo Estrellas Grupo Develop al Compromiso Social (nivel 4 estrellas). Todos estos Sistemas de gestión se encuentran certificados por una tercera parte independiente. También estamos suscritos al Código ético de PLENA INCLUSIÓN y al de la FUNDACIÓN GRUPO DEVELOP sobre Transparencia, Responsabilidad Social y Calidad.

G4-16	Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones a las que la organización pertenece.
--------------	--

La Asociación APROSU pertenece a las siguientes organizaciones:

- PLENA INCLUSIÓN CANARIAS, Federación regional canaria de organizaciones en favor de Personas con Diversidad funcional o del desarrollo.
- AEDIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad.
- EAPN España, Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la exclusión Social.
- FUNDACIÓN GRUPO DEVELOP.

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	
G4-17	<p>a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.</p> <p>b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.</p>

La información relativa a los estados financieros de cada ejercicio están disponibles a través de nuestra página web, en el siguiente link: <http://www.aprosu.com/index.php/transparencia-y-buen-gobierno>.

La Asociación APROSU también es socia única del Centro Especial de Empleo APROSU Sociedad Limitada Unipersonal, cuya actividad principal es la recogida y valorización de Aceite Vegetal Usado. Esta empresa es No Lucrativa, y no destina ningún dividendo a la Asociación APROSU, ya que se creó en respuesta a la demanda de las personas con discapacidad de poder tener un empleo. Las cuentas anuales están disponibles a través de nuestra página web, en el siguiente link: <http://www.aprosu.com/index.php/transparencia-buen-gobierno-cee>.

G4-18	<p>a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y el límite de cada aspecto.</p> <p>b. Explique cómo ha aplicado la organización los principios de elaboración de memorias para determinar el contenido del informe.</p>
--------------	---

Este informe refiere al desempeño económico, social y ambiental, así como los servicios y apoyos que se ofrecieron a las personas con diversidad funcional y sus familias en la Asociación APROSU durante el año 2017; y se ha elaborado teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía para Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI. G4).

Para determinar los temas de relevancia a incluir nos hemos basado en los aspectos recogidos por GRI y se han seleccionado aquella información que refleja de manera más precisa, los impactos más significados de la Asociación Protectora de Personas con Diversidad funcional de Las Palmas, APROSU.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2017 / Edición: 01

organización mediante una información clara, exhaustiva y fiable, adaptándolo a las circunstancias de la organización y su entorno. Se ha utilizado los mismos contenidos recomendados por estas directrices como índice para elaborar la memoria.

Durante este año hemos mantenido la información extraída en 2015 del cuestionario a nuestros grupos de interés, donde se les preguntó la importancia que le daban a los aspectos previamente seleccionados por la organización con mayor impacto económico, social y ambiental (de donde se extrajo la información para la matriz de materialidad), así como sus expectativas hacia la organización.

G4-19	Elabore una lista de los aspectos relevantes que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria
--------------	---

Los aspectos más relevantes que se identificaron son los siguientes:

Desempeño Económico.	Protección de la Salud y la Seguridad de los Clientes.
Protección de la Privacidad de los Clientes.	Comunicación de los servicios de la organización.
Desarrollo del cumplimiento normativo en relación a los servicios.	Empleo.
Seguridad y protección de la salud en el trabajo.	Capacitación y formación.
Relaciones entre las personas trabajadoras y la dirección	Diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
Evaluación de prácticas laborales de nuestros proveedores	Consumo de energía
Consumo de agua	Emisiones de Gases
Generación de Residuos	Impacto ambiental de nuestros proveedores
Impacto Social en la comunidad	Políticas de lucha anticorrupción
Repercusión social de nuestros proveedores	Cumplimiento en materia de derechos humanos de nuestros proveedores

G4-20	Indique la cobertura fuera de la organización de cada aspecto relevante.
--------------	---

En la primera memoria de Sostenibilidad (Ejercicio 2015) se decidió contemplar e incluir todos los aspectos para tener una mayor visión de la organización en todo su conjunto y en sus relaciones con el entorno. Además se realizó una priorización de los aspectos considerados más importantes por la organización y por los grupos de interés, en relación a una escala del 0 al 10. En la siguiente tabla se explica la cobertura:

Fase I: identificación			Fase II: Priorización			
Categoría	Aspectos	Dónde se produce	Valor interno	Valor externo	Valor total	Tipo de impacto
Económica	Desempeño Económico.	Interno y Externo	9,50	7,72	8,61	<u>Positivo:</u> Crecimiento de la organización. Mayor cumplimiento de la Misión. <u>Negativo:</u> Ajustes en la organización, para adaptación a la situación.
Social	Protección de la Privacidad de los Clientes.	Interno	10	9,30	9,52	<u>Positivo:</u> Cumplir la legislación. Protección de nuestros clientes. <u>Negativo:</u> Incumplimiento de la legislación. Mala publicidad.
Social	Desarrollo del cumplimiento normativo en relación a los servicios.	Interno y Externo	8,50	8	8,25	<u>Positivo:</u> Cumplir la legislación. <u>Negativo:</u> Incumplimiento de la legislación. Mala publicidad.
Social	Seguridad y protección de la salud en el trabajo.	Interno	9,50	8,83	9,17	<u>Positivo:</u> Cumplir la legislación. <u>Negativo:</u> Accidentes laborales. Mala publicidad.
Social	Relaciones entre las personas trabajadoras y la dirección	Interno	8,50	7,80	8,15	<u>Positivo:</u> Buen Clima laboral <u>Negativo:</u> Mal Clima laboral. Mala publicidad.
Social	Evaluación de prácticas laborales de nuestros proveedores	Interno y Externo	7,50	8,10	7,80	<u>Negativo:</u> Mala publicidad indirecta.
Ambiental	Consumo de agua	Interno y Externo	8,50	7,58	8,04	<u>Positivo:</u> Ahorro económico. Buena publicidad. <u>Negativo:</u> Aumenta el Gasto. Mala publicidad.
Ambiental	Generación de Residuos	Interno y Externo	8,50	8,10	8,30	<u>Positivo:</u> Si se segrega correctamente y se recicla obtenemos Buena publicidad. <u>Negativo:</u> Aumenta el Gasto. Mala publicidad.
Social	Impacto Social en la comunidad	Interno y Externo	9	9	9	<u>Positivo:</u> Cumplimiento con la Misión de la Asociación. <u>Negativo:</u> Perdida de la coherencia con nuestra finalidad.
Social	Repercusión social de nuestros proveedores	Externo	7	8	7,50	<u>Negativo:</u> Mala publicidad indirecta.
Social	Protección de la Salud y la Seguridad de los Clientes.	Interno	10	9,03	9,52	<u>Positivo:</u> Cumplir la legislación. Protección de nuestros clientes. <u>Negativo:</u> Incumplimiento de la legislación. Mala publicidad.
Social	Comunicación de los servicios de la organización.	Externo	7	8,50	7,75	<u>Positivo:</u> Reconocimiento Social. Buena Publicidad. <u>Negativo:</u> Desconocimiento de la Sociedad.
Social	Empleo.	Interno y Externo	9	8,28	8,64	<u>Positivo:</u> Mayor cumplimiento de la misión.
Social	Capacitación y formación.	Interno	8	8,64	8,32	<u>Positivo:</u> Profesionales más competentes. Mayor cumplimiento de la misión. <u>Negativo:</u> Profesionales menos competentes.

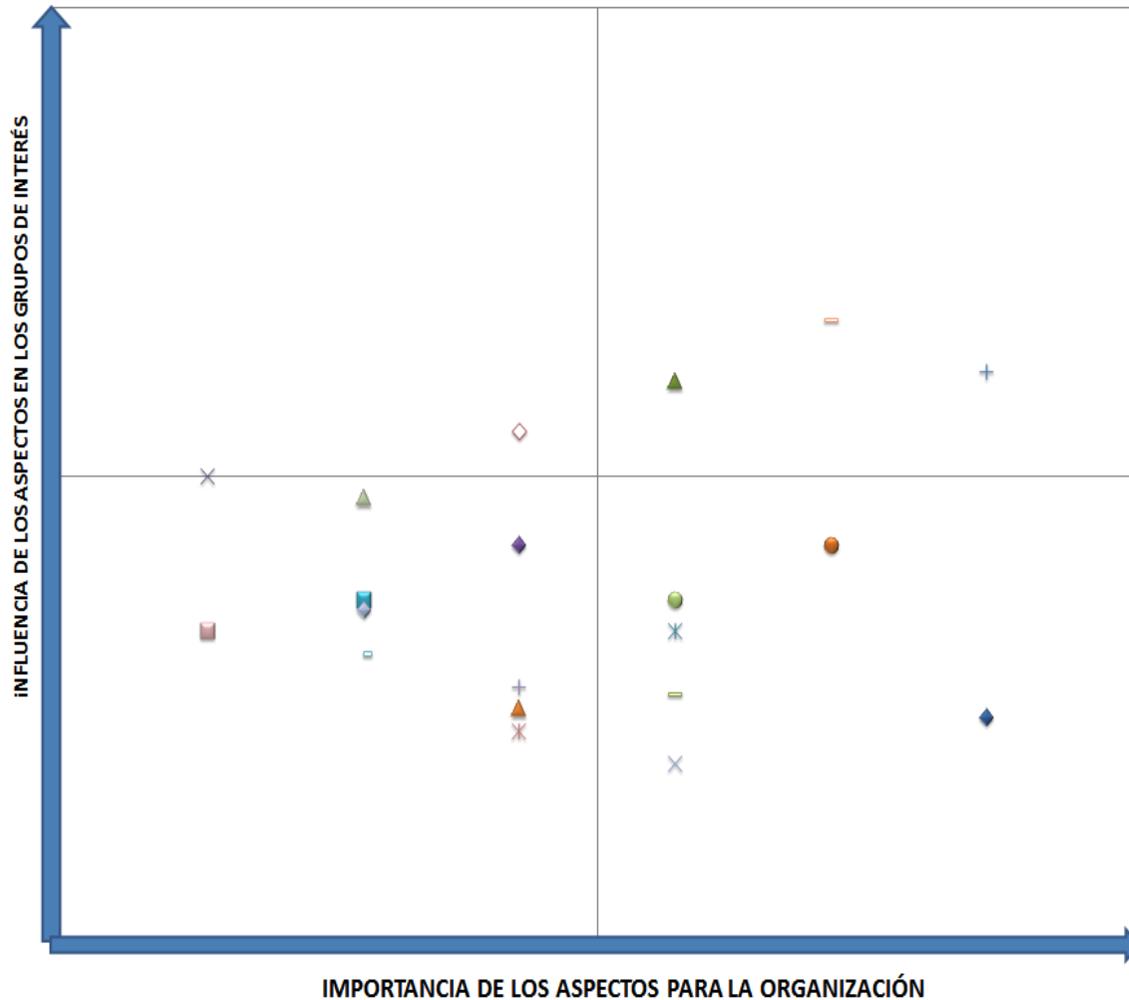
Social	Diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Interno	8	8,28	8,14	<u>Positivo:</u> Mayor diversidad de opiniones. Buena Publicidad. <u>Negativo:</u> Incumplimiento de la legislación. Mala publicidad.
Ambiental	Consumo de energía	Interno y Externo	8	7,75	7,88	<u>Positivo:</u> Ahorro económico. Buena publicidad. <u>Negativo:</u> Aumenta el Gasto. Mala publicidad.
Ambiental	Emisiones de Gases	Interno y Externo	8	7,68	7,84	<u>Positivo:</u> si se disminuye las emisiones de gases. Buena publicidad. <u>Negativo:</u> Mala publicidad.
Ambiental	Impacto ambiental de nuestros proveedores	Externo	7,50	7,93	7,72	<u>Negativo:</u> Mala publicidad indirecta.
Social	Políticas de lucha anticorrupción	Interno	7,50	8,07	7,78	<u>Positivo:</u> Cumplir la legislación. Buena Publicidad. <u>Negativo:</u> Incumplimiento de la legislación. Mala publicidad.
Social	Cumplimiento en materia de derechos humanos de nuestros proveedores	Externo	7,50	8,43	7,96	<u>Negativo:</u> Mala publicidad indirecta.

Para la memoria de sostenibilidad del ejercicio 2017, hemos eliminado todos aquellos aspectos que no se desarrollan en la organización y que por tanto no tiene impacto.

G4-21 Indique el límite dentro de la organización de cada aspecto relevante.

A Continuación tenemos la matriz de materialidad, que se ha enfocado en el tramo 6,5 a 10 de puntuación para ver con más exactitud la priorización de los diferentes aspectos incluido en la 2ª parte de la memoria GRI:

MATRIZ DE MATERIALIDAD DE LOS ASPECTOS CON MAYOR IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN



- ◆ El Desempeño Económico de la Asociación APROSU.
- Como se protege la salud y la seguridad de las personas con discapacidad intelectual que reciben servicios de la Asociación APROSU.
- ▲ Como se protege la privacidad de las personas con discapacidad intelectual que reciben servicios de la Asociación APROSU.
- × Como se comunica los servicios que se prestan por parte de la Asociación APROSU
- × Como se desarrolla el cumplimiento normativo en relación a los servicios
- El empleo en la Asociación APROSU
- + Como se desarrolla la seguridad y se protege la salud en el trabajo
- Como se desarrolla la capacitación y la formación de las persona trabajadoras
- Como son las relaciones entre las personas trabajadoras y la dirección
- ◆ Diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en la Asociación APROSU
- Como evaluamos las practicas laborales de nuestros proveedores de productos y servicios.
- ▲ El impacto del consumo de energía de la Asociación APROSU
- × El impacto del consumo de agua de la Asociación APROSU
- × El impacto de las emisiones de gases de la Asociación APROSU
- El impacto de los residuos de la Asociación APROSU
- + El impacto ambiental de los servicios de la Asociación APROSU
- Como evaluamos el impacto ambiental de nuestros proveedores de servicios y productos
- Impacto Social de la Asociación APROSU en la Comunidad
- ◆ Como la Asociación APROSU desarrolla las políticas de lucha contra la corrupción
- Como evaluamos la repercusión social de nuestros proveedores de servicios o productos
- ▲ Como evaluamos el cumplimiento en materia de derechos humanos de nuestros proveedores de servicios o productos

G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.
--------------	--

No ha habido reformulaciones de la información en la anterior memoria que hayan producido consecuencias.

G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y el límite de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.
--------------	---

En relación con la memoria anterior en la cual se indicaron todos los aspectos y los indicadores de la memoria GRI G4; en la edición del 2017, se han eliminado todos aquellos aspectos en los cuáles la organización no tiene ningún impacto. Son los siguientes aspectos:

G4-33	<p>a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.</p> <p>b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa.</p> <p>c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación.</p> <p>d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.</p>
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático: Señale qué riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático pueden provocar cambios sustantivos en las operaciones, los ingresos o los gastos.
G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados
G4-EN4	Consumo energético externo
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de zonas bajo protección o zonas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados
G4-EN14	Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)
G4-EN17	Otras Emisiones Indirectas de Gases de efecto Invernadero (Alcance 3)
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III Y VIII del Convenio de Basilea2 y porcentaje de residuos transportados internacionalmente
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de los masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización

<u>G4-EN28</u>	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal
<u>G4-LA2</u>	Prestaciones sociales para las personas empleadas con jornada completa, que no se ofrecen a las personas empleadas temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad
<u>G4-LA7</u>	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad
<u>G4-LA8</u>	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos
<u>G4-LA15</u>	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto
<u>G4-HR1</u>	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos
<u>G4-HR4</u>	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos
<u>G4-HR5</u>	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil
<u>G4-HR6</u>	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos pertinentes para las operaciones
<u>G4-HR8</u>	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas
<u>G4-HR9</u>	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos
<u>G4-HR10</u>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos
<u>G4-HR11</u>	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
<u>G4-PR6</u>	Venta de productos prohibidos o en litigio
<u>G4-PR7</u>	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos personas voluntarias relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.

Los grupos de interés de la Asociación APROSU se dividen en:

- **Internos:** personas con diversidad funcional beneficiarias de los servicios y apoyos de la Asociación, familiares/tutores de esas personas con diversidad funcional, personas socias de la Asociación, personas de la Junta Directiva que gobierna la Asociación, personas trabajadoras de la Asociación, personas voluntarias de la Asociación y personas estudiantes en prácticas en diferentes servicios de la Asociación.
Externos: proveedores de productos y servicios de la Asociación, administraciones públicas y privadas, clientes del centro Especial de empleo APROSU S.L. y la sociedad canaria en general por ser el ámbito geográfico donde presta servicios la Asociación APROSU.

G4-25 Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.

La elección de los grupos de interés con los que se trabaja tiene relación con la importancia que tiene para la Asociación APROSU y los impactos positivos entre sus interrelaciones. En los grupos de interés destacan tres como los más importantes: personas con diversidad funcional beneficiarias de los servicios y apoyos de la Asociación, familiares y el personal.

G4-26 Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.

Debido al sistema de Gestión que tenemos implantado, anualmente se realizan cuestionarios de satisfacción de los tres grupos de interés principales: Personas con Diversidad funcional, Familias/Tutores y personas empleadas. Además cada 4 años con el proceso de renovación del plan estratégico, se realiza una puesta en común por parte de todos los grupos de interés para revisar la misión, visión, los valores y establecer los objetivos estratégicos según las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés. A continuación se detalla las necesidades y expectativas detectadas en los grupos de interés durante el año 2013:

GRUPOS DE INTERÉS	VÍAS DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
PERSONAS SOCIAS	Asamblea	Anual	Realizar una contribución económica con una entidad que se dedica a la atención de personas en situación de vulnerabilidad.	Que se preste servicios a las personas con diversidad funcional.
JUNTA DIRECTIVA	Reuniones	Trimestral	Vocación para dedicar parte de su tiempo a personas más vulnerables	Que se pueda mantener económicamente los servicios y recursos que se ofrecen, mejorarlos y poner en marcha nuevos proyectos.
PERSONAS EMPLEADAS	Comunicación interna	Diaria	De realizar un trabajo que aporte crecimiento personal, económico y de adquisición de experiencia.	Mejora de las condiciones salariales y la promoción interna.
PERSONAS VOLUNTARIAS	comunicación responsable de voluntariado	Diaria	Tener disponibilidad de tiempo personal para dedicar a personas en situación de vulnerabilidad.	Ayudar a personas en situación de vulnerabilidad, adquirir experiencia.
PERSONAS ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS	Comunicación responsable de prácticas	Diaria	Adquirir conocimientos prácticos en el sector de la diversidad funcional y poder optar a una oferta de empleo en el sector.	Adquirir el máximo de formación práctica para poder optar a un puesto de trabajo.
PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	autogestores. Comunicación personas empleadas	Diaria	Más concienciación Servicios especializados y/o de integración social y laboral para personas con diversidad funcional.	Ser independientes y conseguir la integración laboral.
FAMILIARES/ TUTORES DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	Comunicación trabajadora social	Diaria	Servicios para la atención de personas con diversidad funcional, fundamentalmente para cuando no puedan cuidarlos sus padres o tutores o éstos hayan fallecido.	Que sus hijos sean felices y estén bien atendidos. Que existan más actividades, más centros y más empleo para las personas con diversidad funcional.
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Comunicación directora-gerente	Diaria	Puesta en marcha de recurso específico para personas con trastorno dual, diversidad funcional y problemas de conducta.	Que se continúe ofreciendo los recursos y servicios a las personas con diversidad funcional.
ALIADOS (PROVEEDORES, CENTROS DE FORMACIÓN...	Comunicación administración	Diaria	Establecer alianzas que aporten valor a ambas partes.	La colaboración y la aportación mutua de sinergias, bien por la prestación de servicios como la colaboración mutua.
SOCIEDAD	Comunicación redes sociales y los medios de comunicación	Diaria	Que se continúe prestando los recursos y servicios a las personas con diversidad funcional.	Que se continúe con la labor desarrollada durante tantos años y que haya más compromiso por parte de las administraciones públicas con APROSU.

G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas relevantes.
--------------	---

Con la realización del cuestionario en 2016 para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad también se consultó a los grupos de interés sobre las expectativas que tenían los mismos hacia la organización, siendo las siguientes expectativas, las más relevantes de los grupos de interés que contestaron a la encuesta:

Grupos de Interés	Expectativas más relevantes
Familiares o Tutores de las Personas con Diversidad funcional beneficiaria de los servicios de la Asociación APROSU.	Que siga prestando los servicios a las personas con diversidad funcional y que siga creciendo para que pueda seguir desarrollando su labor en las mejores condiciones posibles
	Que se preste los servicios y atención necesaria encaminada a la mejora de la calidad de vida de las personas que hacen uso del recurso.
	Que se puedan seguir consiguiendo los objetivos de la asociación.
	Que se mantengan los principios y valores de sus fundadores, las familias.
Personas empleadas por Proveedores que suministran servicios y/o productos a la Asociación APROSU.	Que continúe en su actual línea de mejoras para prestar cada vez más y mejores servicios a las personas con diversidad funcional de todas las edades.
	Trabajo por y para la evolución en los servicios que presta a las personas con discapacidad y su integración en nuestra sociedad
Personas Estudiantes que han realizado las prácticas en la Asociación APROSU.	Que se integren a las personas con discapacidad en la medida de lo posible a llevar una vida normal y que a su vez ayude a concienciar a la sociedad de las situaciones existentes en el
	Inserción Laboral del alumnado en prácticas.
Personas pertenecientes a entidades de carácter privado con alianzas con la Asociación APROSU (empresas donantes, federación, Centros de prácticas...)	Que contribuya al cumplimiento de la misión del movimiento asociativo de Plena inclusión, a través tanto de su acción directa como del apoyo a otras organizaciones del movimiento asociativo.
	Que sea una entidad líder en la atención de las personas con diversidad funcional. Desde paradigmas de trabajo basados en modelos de calidad de vida, prestación de apoyos y desde un compromiso ético.
	Que sea fiel a su Misión y a sus Valores
Personal de la Asociación APROSU	Que provea de servicios adecuados a las necesidades de los diferentes grupos de interés.
	Mejorar la calidad de vida de las Personas con Diversidad funcional y fomentar su inserción laboral.

Entre los problemas que han surgido en relación a la participación de los grupos de interés en 2016, se observa en general una baja participación, incluso nula en algunos grupos de interés. Como fuente de aprendizaje para próximas encuestas de necesidades y expectativas de los grupos de interés se deberá de mejorar los canales de comunicación y las fechas en que se realice para obtener un mejor resultado.

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 Periodo objeto del informe (por ejemplo, año fiscal o año calendario).

El periodo objeto del informe corresponde al ejercicio 2017.

G4-29 Fecha de la última memoria (si procede).

El periodo de la última memoria corresponde al ejercicio 2015.

G4-30 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).

El ciclo de presentación de memorias será de carácter bienal.

G4-31 Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

El contacto donde pueden realizar sus consultas sobre la memoria GRI es el siguiente:

Dirección de la Sede Principal: **C\ Málaga nº1, Vega de San José.**
Localidad: **Las Palmas de Gran Canaria, C.P.: 35016**
Tel: **928320861 / 928321266** , Fax: **928320824**
Email: aprosu@aprosu.com, Web: www.aprosu.com

G4-32

- Indique qué opción conforme con la Guía ha elegido la organización.
- Facilite el índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación).
- Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea de conformidad con la Guía.

La opción elegida para esta memoria GRI ha sido la OPCIÓN ESENCIAL. El índice GRI de cada apartado se puede consultar en el mismo índice de esta memoria. No es obligatoria la verificación externa para que la memoria sea de conformidad con la guía de memorias GRI.

GOBIERNO

G4-34 Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

Los órganos de la Asociación APROSU son la Asamblea General y la Junta Directiva. La Asamblea General es el órgano supremo de la Asociación y está integrado por todas las personas socias, la Asamblea se reúne al menos una vez al año. La Junta Directiva es el órgano de representación que gestiona y representa los intereses de la Asociación. Solo podrán ser parte del órgano de representación las personas socias. Estos serán elegidos democráticamente en Asamblea General cada 2 años. La Junta Directiva está formada por 9 personas socias, que se reúnen con una periodicidad bimestral. La Junta Directiva es el órgano de gobierno que toma las decisiones en relación a las cuestiones económicas, ambientales y sociales. Las decisiones se toman por mayoría simple en Junta Directiva convocada legalmente según los estatutos. La composición de la Junta Directiva es pública a través de la página web de la Asociación APROSU.

La Junta Directiva tiene aprobado un documento de Conflicto de Intereses, donde se indica el proceso que hay que realizar cuando en la toma de una decisión se produce un Conflicto de Interés que afecta a un miembro de la Junta Directiva.

G4-35

Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinadas personas empleadas en cuestiones de índole económica, ambiental y social.

El órgano máximo de gestión de la Asociación es la Asamblea General, que es el encargado de aprobar los planes anuales de acción (incluye objetivos a nivel social, ambiental y económicos) y los presupuestos.

La Junta directiva es la responsable de ejecutar los acuerdos adoptados en la Asamblea General. La junta directiva tiene entre sus competencias la de nombrar gerente o director ejecutivo con las facultades que estime.

La directora-gerente es la responsable de elaborar el presupuesto y plan de acción que se presentará a la Junta Directiva para su aprobación y posteriormente ser aprobado por la Asamblea General, así como dar cumplimiento, seguimiento e informar a la Junta Directiva de la evolución de los acuerdos adoptados tanto en Junta Directiva como en Asamblea General de Personas socias.

G4-36

Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.

La Directora-gerente es la persona responsable de las cuestiones económicas, ambientales y sociales y rinde cuentas de su evolución en reuniones de Junta Directiva que se celebran de manera bimestral.

También rinde cuentas anualmente ante la Asamblea General de Personas socias a través de la Memoria de actuación (que recoge el ámbito social y ambiental), las cuentas anuales y liquidación del presupuesto.

La directora es responsable de la ejecución del presupuesto y del plan de acción aprobado por la Asamblea General, así como de la búsqueda de recursos económicos para la ejecución y continuidad y estabilidad de los proyectos tanto a nivel social, como ambiental.

G4-37

Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.

La Junta Directiva no realiza consulta a los grupos de interés, se delega la consulta a la Directora-Gerente y ésta informa de los resultados obtenidos. Las consultas se realizan cada cuatro años para la elaboración del plan estratégico.

G4-38

Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.

El órgano supremo de la Asociación lo forma la Asamblea de Personas socias, que es el órgano responsable de elegir a las personas de la Junta Directiva.

La Junta Directiva es el órgano de representación de la Asociación que gestiona y representa los intereses de la misma, de acuerdo con las disposiciones y directrices de la Asamblea General. La Junta Directiva es elegida entre las personas socias de la Asociación. Las personas de la Junta Directiva pueden ser tanto personas socias numerarios como protectores. La duración del cargo es de dos años, pudiendo ser reelegidos. Los cargos son personas voluntarias. Las personas que componen la Junta Directiva desempeñan sus cargos gratuitamente. La Junta Directiva está compuesta por 6 hombres y 3 mujeres, desempeñando el cargo de presidenta una mujer. La Junta Directiva es la encargada de aprobar el presupuesto, plan de acción en el que se recoge acciones tanto en el ámbito social, económico y ambiental que posteriormente será presentado en la Asamblea General, para su aprobación. La Junta Directiva está formada por personas socias numerarios y protectores, lo que implica personas que representan a diferentes grupos de interés.

Los componentes de la Junta Directiva tienen voz y voto en las reuniones y son los que aprueban para posteriormente ser presentado ante la Asamblea general de personas socias tanto el plan de acción que recoge aspecto de índole social, económica y ambiental, así como los presupuestos.

G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.
--------------	---

La presidenta de la Junta Directiva no desempeña ningún puesto ejecutivo.

G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de las personas del primero.
--------------	---

La elección de las personas del órgano de gobierno se realiza cada dos años en la Asamblea General de personas socias. A la hora de proponer a posibles personas candidatas para seleccionar para su posible incorporación a la composición de la Junta Directiva, se tiene en cuenta diferentes criterios:

- Estar al corriente en el pago de las cuotas de persona socia.
- Si se estima la incorporación de un persona socia numerario o protector, con el objeto de tener diferentes puntos de vista, diversificar el grupo y de la independencia con respecto a otros miembros de la Junta directiva.
- Si es un persona socia protector:
 - Su trayectoria laboral
 - Actividad profesional
 - Sexo
 - Que no exista relación con otros miembros de la junta directiva
 - Que no exista relación con la Dirección.
 - Que no desempeñe cargos públicos
 - Relaciones o vinculaciones con proveedores u otras entidades vinculadas.
- Si es un persona socia numerario:
 - Sexo del persona socia, para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres
 - Nivel de participación e implicación con la Asociación.
 - Nivel de formación básica.
 - Parentesco con la persona con diversidad funcional, con el objeto de contar con padres, madres, hermanos/as, cuñados/as...
 - Servicio que se le presta al familiar, para estar representado la mayoría de los servicios que se presta por la Asociación.

- Que no exista relación con otros miembros de la junta directiva
- Que no exista relación con la Dirección.
- Que no desempeñe cargos públicos
- Relaciones o vinculaciones con proveedores u otras entidades vinculadas.

G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.
--------------	--

La Asociación cuenta con un documento de política de conflicto de intereses aprobado por la Junta Directiva el 3 de diciembre de 2009 y tiene como objetivo evitar que los intereses personales y/o institucionales de las personas del órgano de gobierno interfieran en el normal desempeño de su labor en la Asociación y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional y/o político en perjuicio de la Asociación. Con ello se pretende asegurar la resolución transparente, participativa y eficiente.

La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento a la Directora-gerente aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.
--------------	--

El proceso de elaboración del plan estratégico se desarrolla por parte la Directora-gerente. La Asociación cuenta con un proceso de elaboración de Plan estratégico.

Una vez se obtienen los resultados se elabora el borrador del Plan estratégico en el que se recoge la misión, visión, valores, estrategias de actuación, objetivos tanto a nivel social, económico y ambiental así como resultados esperados.

La propuesta se traslada a la Junta directiva para su valoración y posterior aprobación.

Una vez lo aprueba la junta Directiva entra en vigor el Plan estratégico.

El Plan estratégico tiene vigencia de cuatro años.

G4-43	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.
--------------	---

Entre las medidas adoptadas están:

- Diversificar a las personas que componen la Junta Directiva.
- Selección de personas candidatas en base a su trayectoria laboral.

<u>G4-44</u>	<p>Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación.</p> <p>Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en las personas o en las prácticas organizativas.</p>
---------------------	--

La evaluación del desempeño no se realiza a las personas de la Junta Directiva. Si se han producido cambios en los componentes de la Junta Directiva y en cuanto a las prácticas organizativas desde la Junta Directiva se ha hecho una gran apuesta por la realización de auditorías no sólo en el ámbito económico que se viene desarrollando y fue aprobado en Junta Directiva de 9 de junio de 1988, sino en auditorías en sistema de gestión de calidad y medioambiental. Recogiendo en los presupuestos partidas específicas dirigidas a la relación de auditorías y asesoramiento de profesionales externos.

<u>G4-45</u>	<p>Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.</p> <p>Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.</p>
---------------------	---

Ante la identificación de impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social, la Junta Directiva evalúa toda la información que dispone, tanto interna como externa, y toman todas aquellas decisiones necesarias para minimizar los impactos negativos y riesgos, y potenciar los impactos positivos y las oportunidades; si el impacto es estratégico y de alcance extenso y profundo en la organización puede procederse a su aprobación por la Asamblea General.

<u>G4-46</u>	<p>Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.</p>
---------------------	--

La Gestión de riesgos se lleva a cabo a través de la herramienta DAFO que se realiza durante la elaboración del Plan Estratégico.

<u>G4-47</u>	<p>Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.</p>
---------------------	--

El órgano de gobierno se reúne anualmente con la presentación por parte de la Directora-gerente del presupuesto y plan de acción en el que se recogen impactos y puntos críticos tanto de índole social, económica y ambiental.

G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos relevantes queden reflejados.
--------------	--

La memoria de Sostenibilidad la revisa la directora-gerente y una vez está lista para finalizar se traslada a la Junta Directiva que es el órgano que la aprueba.

G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones relevantes al órgano superior de gobierno.
--------------	--

El procedimiento ante una preocupación o un hecho relevante es a través de la convocatoria urgente de reunión de Junta Directiva para exponer los hechos y adoptar las decisiones oportunas.

G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones relevantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.
--------------	---

Durante el año 2017, solo hubo una preocupación relevante, relacionada con la sostenibilidad económica de la organización, debido a la falta de recursos económicos. Esta situación se solucionó con la realización de la facturación de servicios complementarios a las personas beneficiarias.

G4-51	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección
--------------	---

Los cargos de la junta directiva son desempeñados de manera gratuita, sin perjuicio de ser reembolsados los gastos debidamente justificados que el desempeño de sus funciones les ocasione, de conformidad con el artículo 16 de los estatutos.

La remuneración de la directora-gerente está basada en la remuneración que recoge el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad para dicha categoría laboral más una retribución fija aprobada por la Junta Directiva, fruto de resultado de años en la empresa y de los resultados obtenidos.

G4-52	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.
--------------	---

Para la Junta Directiva, no procede. Aunque para la remuneración de la Directora-gerente se consulta con consultores independientes como asesoría laboral y federación de asociaciones de personas con diversidad funcional (PLENA INCLUSIÓN-Canarias). La junta directiva tiene entre sus atribuciones fijar remuneraciones del personal.

G4-53	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.
--------------	--

Para la Junta Directiva no procede.

Para la dirección, ni otros puestos de trabajo, no se tiene en cuenta los grupos de interés para la política retributiva. Es competencia de la Junta Directiva según recoge el artículo 18 de atribuciones de la Junta Directiva, “nombrar gerente o director ejecutivo con las facultades que estime, así como fijar las remuneraciones del personal”.

G4-54	Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.
--------------	---

La Asociación sólo realiza operaciones en España; y la retribución total anual de la persona mejor pagada de la Asociación es un 7,62% más, en relación con la retribución total anual media de toda la plantilla.

G4-55	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.
--------------	---

Durante el 2017 no hubo ningún incremento en la retribución de ninguna persona, incluida la mejor pagada. Por tanto el incremento porcentual es 0.

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.
--------------	---

La Asociación APROSU tiene establecido los valores que toda la organización debe comprometerse a cumplir. Estos valores fueron aprobados por la Junta Directiva el 17/07/2013. Son los siguientes:

VALOR	DEFINICIÓN
CALIDAD	Control de la gestión de los servicios que se prestan para satisfacer las necesidades y expectativas de los beneficiarios y sus familias.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Compromiso de la organización para realizar acciones que tengan repercusiones positivas sobre la sociedad.
COHERENCIA	Realización de acciones encaminadas a la consecución de la misión de la organización
TRANSPARENCIA	Difusión de información sobre la gestión y los resultados económicos de la organización.
DEFENSA DE LOS DERECHOS	Acción de promover, desarrollar y proteger los derechos de las personas con diversidad funcional y sus familias.
INNOVACIÓN	Capacidad de la organización para crear nuevos servicios y/o apoyos, o renovación de los ya existentes.
COMPROMISO ÉTICO	Realización de acciones en base al código Ético de FEAPS.

Además estamos suscritos al Código Ético de PLENA INCLUSIÓN, y se ha desarrollado nuestro propio Código de Conducta y Prácticas Responsables, el DS-Código de Conducta, cuyo objetivo es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable por parte de todos los integrantes de la asociación.

Todo el personal, Alumnados de Prácticas, Personas Voluntarias... han recibido una copia de los Valores de la Asociación APROSU, del Código Ético de PLENA INCLUSIÓN y del documento interno DS-CÓDIGO DE CONDUCTA.

G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización.
--------------	--

Entre los mecanismos para el asesoramiento de una conducta ética y lícita, está la entrega de documentos como el DS-Código de Conducta y el Código Ético de Plena Inclusión. Estos documentos hacen referencia al conjunto de actuaciones que deben ser de obligado cumplimiento de todos los grupos de interés de APROSU en el desempeño de sus responsabilidades. Siendo el objetivo procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de todos los integrantes de APROSU y recoger los principios y valores que deben regir las relaciones de APROSU con sus grupos de interés.

También se realiza la vigilancia por parte de las personas empleadas de las conductas de los grupos de interés para detectar posibles vulneraciones de derechos de las Personas con diversidad funcional.

G4-58	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización.
--------------	---

Las denuncias de conductas poco éticas o ilícitas son detectadas principalmente por las personas empleadas y comunicadas inmediatamente a la Directora-Gerente, quien valora el proceder más correcto para su resolución, si son de carácter ilícito, a través de denuncia formal ante los tribunales competentes.

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		PÁG.
DIRECTRICES PARA LA INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN		45
G4-DMA	a. Indique por qué el aspecto es relevante. Señale qué impactos hacen que este aspecto sea relevante. b. Describa cómo gestiona la organización el aspecto relevante o sus efectos. c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión.	45
ECONOMÍA		45
DESEMPEÑO ECONÓMICO		45
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	45
G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	45
G4-EC4	Ayudas económicas recibidas de gobierno.	45
PRESENCIA EN EL MERCADO		46
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	46
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS		46
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y tipos de servicios	46
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	46
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		46
G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	46
MEDIOAMBIENTE		47
MATERIAS PRIMAS		47
G4-EN1	Materiales por peso o volumen	47
ENERGÍA		47
G4-EN3	Consumo energético interno	47
G4-EN5	Intensidad energética	47
G4-EN6	Reducción del consumo energético	47
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	47
AGUA		48
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	49
BIODIVERSIDAD		49
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en zonas bajo protección y zonas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas	49
EMISIONES		49
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	49
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	50
EFLUENTES Y RESIDUOS		50
G4-EN22	Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino	50
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	50
PRODUCTOS Y SERVICIOS		50
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	50
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	51
GENERAL		51
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente	51
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES		51
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	51
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	51

G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	52
DESEMPEÑO SOCIAL		52
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		52
Empleo		52
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de personas empleadas, desglosados por grupo etario, sexo y región	52
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	53
Relaciones entre los trabajadores y la dirección		53
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	53
Salud y Seguridad en el trabajo		54
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y personas empleadas, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	54
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	54
Capacitación y educación		54
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	54
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	55
G4-LA11	Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	55
Diversidad e igualdad de oportunidades		56
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	56
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres		56
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	56
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores		56
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	56
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES		57
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	57
DERECHOS HUMANOS		57
Inversión		57
G4-HR2	Horas de formación de las personas empleadas sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de personas empleadas capacitados	57
No discriminación		57
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	57
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos		57
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	57
SOCIEDAD		57
Comunidades locales		57
G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	57
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	58
Lucha contra la corrupción		58
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	58

G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	58
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	58
Política pública		59
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	59
Prácticas de competencia desleal		59
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	59
Cumplimiento		59
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	59
Evaluación de la repercusión social de los proveedores		59
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	59
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas	59
Mecanismos de reclamación por impacto social		59
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	59
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS		60
Salud y seguridad de los clientes		60
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	60
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos personas voluntarias relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	60
Etiquetado de los productos y servicios		60
G4-PR3	Tipo de Información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categoría de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	60
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos personas voluntarias relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	60
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	61
Privacidad de los clientes		61
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	61
Cumplimiento		61
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios	61

DIRECTRICES PARA LA INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN

G4-DMA	a. Indique por qué el aspecto es relevante. Señale qué impactos hacen que este aspecto sea relevante. b. Describa cómo gestiona la organización el aspecto relevante o sus efectos. c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión.
---------------	--

La memoria GRI del Ejercicio 2015 fue la primera que realizó la Asociación APROSU. Para esa primera memoria GRI, se evaluaron todos los aspectos indicando si hay impacto por parte de la organización o si por el contrario estos no aplican por no existir dicho impacto.

En esta segunda memoria, que corresponde al ejercicio 2017, se han eliminado todos aquellos aspectos que no aplican en la organización para hacerla más corta y atractiva, y solo desarrollar la información que aplica y necesaria para satisfacer a los grupos de interés. Para consultar que apartados se han eliminado, ver apartado G4-23.

ECONOMÍA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.
---------------	--

En la Asociación APROSU el valor económico directo generado asciende a **2.630.043,60€**, siendo estos los ingresos totales ordinarios y extraordinarios de la organización.

En relación al valor económico distribuido, este asciende a **2.687.123,72 €**, siendo resultado de sumar los gastos operativos: **680.524,41 €**, los gastos financieros: **0,00 €** y los sueldos y prestaciones de las personas empleadas: **2.006.599,31 €**.

No se han realizado inversiones ni donaciones a la comunidad.

En 2017, se han realizado pagos a proveedores de capital por importe de **3.966,24 €**.

La Asociación APROSU se encuentra exenta del Impuesto de Sociedades, según la Ley **49/2002**, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

El valor económico retenido asciende a **-57.080,12 €**, siendo el resultado de restar el valor económico distribuido al valor económico directo generado.

No tenemos distribución de gastos e ingresos por países ni regiones, ya que solo tenemos actividad en un solo país, España, y todo nuestro mercado se enfoca al sector de servicios y apoyos dirigidos a personas con discapacidad.

G4-EC4	Ayudas económicas recibidas de gobierno.
---------------	---

La Asociación APROSU recibe ayudas económicas de entidades de distinto ámbito territorial (ayuntamiento, cabildo y gobierno regional) del estado español, a través del convenio de plazas de servicios y de las subvenciones a determinados proyectos, el total de las subvenciones (por el convenio de plazas y subvenciones para proyectos específicos) en 2017 ascendió a 1.954.385,36 €.

Estas entidades gubernamentales no son personas socias de la Asociación APROSU ni forman parte de los órganos de gobierno y por tanto no tienen capacidad de decisión en la misma.

A continuación el link con la información relacionada con los convenios y subvenciones públicas del año 2017: http://www.aprosu.com/images/2017/download/asociacion/CONVENIOS_Y_SUBVENCIONES_PUBLICAS_2017.pdf

Asociación Protectora de Personas con Diversidad funcional de Las Palmas, APROSU.
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2017 / Edición: 01

PRESENCIA EN EL MERCADO

G4-EC5

Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

Las Actividades de la Asociación APROSU se desarrollan en el estado Español. La política de salarios de la Asociación se rige según el convenio colectivo vigente para nuestro sector, XIV Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en el cuál ninguno de los perfiles de puesto de trabajo tiene asignado el salario mínimo interprofesional establecido por el Estado Español, tampoco se hace diferenciación de sueldos por sexo.

En el siguiente link se detallan las tablas salariales del año 2016, durante el año 2017 se encuentra el nuevo convenio en negociaciones entre patronal y sindicatos:
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/14/pdfs/BOE-A-2015-11059.pdf>

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS

G4-EC7

Desarrollo del impacto de la inversión en infraestructuras y tipos de servicios

En el año 2017 se ha realizado una inversión en infraestructura a través de la compra de una vivienda y una plaza de garaje, para proporcionar un servicio de vivienda tutelar, la inversión fue de **214.844 €**.

También se invirtió en la mejora y ampliación de la infraestructura del centro de la c\ Málaga, creado nuevos talleres del servicio de día, almacenes, y mejorando la accesibilidad del centro. La inversión fue de **30.858,66 €**.

Por otro lado, se invirtió en infraestructura tecnológica e informatizada, con la adquisición de nuevos servidores,... La inversión fue de **20.009,24 €**

G4-EC8

Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos

La realización de las inversiones de la Asociación APROSU en el Centro Especial de Empleo APROSU S.L., ha contribuido a que 4 personas con discapacidad de la comunidad (Colectivo con dificultades para encontrar empleo y considerado en riesgo de exclusión social), tengan un empleo estable. Además se han recogido 160.615 litros de Aceite Vegetal Usado, por lo que se ha podido evitar la contaminación de 160.615.000 litros de agua del mar (1 litro de Aceite contamina 1000 litros de agua).

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

G4-EC9

Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales

La Asociación APROSU desarrolla sus actividades y servicios en la Comunidad Autónoma de Canarias, dentro del Estado Español, siendo este el único lugar con operaciones significativas. El porcentaje del gasto destinado a proveedores locales durante el año 2017 corresponde al 86,09 % del gasto total en proveedores.

En la Asociación APROSU, hemos definido a los proveedores locales como aquellos que tienen su domicilio social y fiscal en la Comunidad Autónoma de Canarias.

MEDIOAMBIENTE	
MATERIAS PRIMAS	
G4-EN1	Materiales por peso o volumen

La Asociación APROSU, no realiza productos de ningún tipo, la actividad principal de la Asociación es la prestación de servicios y apoyos dirigidos a las Personas con Diversidad funcional y sus familias. La única materia prima que utiliza de forma significativa es el papel.

Consumo de Papel 2017	0,280 toneladas (56000 unidades)
-----------------------	----------------------------------

ENERGÍA	
G4-EN3	Consumo energético interno

El consumo energético de la organización es de tipo eléctrico. Se desconoce si viene de fuentes renovables o no, ya que la electricidad es suministrada por la red eléctrica española, la cual según fuentes del Estado Español es un 40,6% de fuentes renovables, siendo el resto No Renovable.

El cálculo del consumo energético, lo provee la empresa suministradora de la Electricidad. El consumo de energía eléctrica de toda la organización durante el año 2017 ascendió a **177,03 Mwh**

G4-EN5	Intensidad energética
---------------	------------------------------

La intensidad es un dato normalizado del impacto ambiental de cualquier organización. En nuestro caso hemos utilizado como indicador: el impacto energético al proporcionar servicios y apoyos a las personas con diversidad funcional; para el cálculo se toma la totalidad del consumo energético del año 2017, y lo dividimos entre la totalidad de Personas con Diversidad funcional que recibieron servicios y apoyos en ese año:

$$177,03 \text{ MWh} / 115 \text{ personas con diversidad funcional} = \mathbf{1,53 \text{ Mwh por persona en 2017}}$$

G4-EN6	Reducción del consumo energético
---------------	---

El ahorro energético eléctrico que se ha producido desde el año 2016 (184,51 Mwh) al año 2017 (177,03 Mwh) corresponde con **7,48 Mwh menos**. Los valores vienen dados de las facturas que nos proveen los distribuidores de electricidad.

Durante el año 2017 se han ido eliminando puntos de luz innecesarios, se han comprado luminaria de bajo consumo, haciendo una inversión en tecnología LED. También ha habido renovación tecnológica de equipos informáticos. También se provee de formación e información a las personas empleadas para hacerlos más eficientes en relación a las conductas con las instalaciones y los aparatos Eléctricos y electrónicos.

G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios
---------------	---

Durante el año 2017 se ha realizado inversión en la compra de luminaria tipo Led, así como de aparatos eléctricos y electrónicos de clase A y superior que aseguran una mejor eficiencia eléctrica y durabilidad del producto. Estas acciones junto la concienciación, han conllevado a los resultados descritos en el apartado G4-EN6

AGUA

G4-EN8 Captación total de agua según la fuente

El agua de consumo humano proviene de la red pública municipal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, debido a que por la climatología de la Isla de Gran Canaria no existen pozos de agua dulce suficientes para poder suministrar a toda su población; **el 100% del agua proviene del mar**, tras proceder a un proceso de desalación por parte de la empresa mixta EMALSA. El agua consumida por la organización en 2017 fue de **9045 m³**.

BIODIVERSIDAD

G4-EN11 Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en zonas bajo protección y zonas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas

La Asociación APROSU se encuentra ubicada en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria en la isla de Gran Canaria, sin ocupar ningún área protegida, ya que es suelo urbano. Ocupa un total de **3822,51 m²** entre todos sus centros.

EMISIONES

G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero

En los Centros de trabajo de la Asociación APROSU no se realizan ninguna actividad industrial que produzca emisiones a la atmósfera y tampoco poseemos vehículos. No se generan gases de efectos invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) ni tampoco otros contaminantes como SO₂, NO_x y PM.

Para tener una mejor visión del impacto y la huella ecológica de la organización a continuación indicamos nuestra generación de CO₂ por centro de trabajo durante 2017; para el cálculo se utiliza una calculadora de huella del carbono del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente, multiplicando el factor de emisión en punto de consumo final establecido por el IDAE en 2015 que asciende a 0,38 Kg CO₂/Kwh asignado a la comercializadora ENDESA, por el consumo energético de cada centro, hay que tener en cuenta que a partir de Mayo y Febrero del año 2016 se cambió a una comercializadora solo de energía renovable (Hola Luz) en los centros Cristo de la Salud y Domingo Suárez valido respectivamente, por lo que a partir de ese mes todo 2017, la generación de CO₂ en esos centros es de 0:

Centro de Trabajo	Consumo Energético (Mwh)	Toneladas de CO ₂ generadas	Toneladas de CO ₂ / 112 Personas
Todos los centros	8,8	3,34	0,02

G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Con las políticas de la reducción de la energía consumida, a su vez reducimos la cantidad de CO₂ que indirectamente generamos:

Centro de Trabajo	Toneladas de CO ₂ generadas 2014	Toneladas de CO ₂ generadas 2015	Toneladas de CO ₂ generadas 2016	Toneladas de CO ₂ generadas 2017
Todos los centros	66,23	64,95	26,87	8,8

Hemos reducido un total de **18,07 toneladas de CO₂**.

EFLUENTES Y RESIDUOS

G4-EN22 Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino

El 100% de las aguas grises generadas por la organización son vertidas al sistema de alcantarillado municipal, el cuál a través de la empresa EMALSA se encarga de su depuración y de devolverlas al océano. Aproximadamente podemos calcular que la misma agua que se ha consumido es el que se ha depurado, **aproximadamente unos 9045 m³**.

G4-EN23 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento

La Asociación APROSU ha gestionado durante el año 2017 un total de **0,007 toneladas de Residuos Peligrosos**, los cuáles fueron gestionados a través de gestores de residuos peligrosos autorizados por el Gobierno de Canarias para su reciclaje. La Asociación APROSU está exenta de tener que registrarse en el Registro de Pequeño productor de Residuos Peligrosos, según comunicado de la Viceconsejería de Medioambiente del Gobierno de Canarias, debido a que las cantidades son muy pequeñas y el impacto de los mismos es muy bajo.

En relación a los **Residuos No Peligrosos**, se generaron un total de **0,411 toneladas**, que se gestionaron a través de los diferentes sistemas de recogida de residuos urbanos para su reciclaje.

PRODUCTOS Y SERVICIOS

G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios

La Asociación APROSU cuenta con un sistema integrado de Calidad y Medioambiente (ISO 9001, ISO 14001, EMAS, EFQM) para la continua mejora de los procesos, haciéndolos cada vez más eficientes y reduciendo los impactos y residuos de sus actividades en los distintos centros.

Para ello, durante el año el año se ha invertido en tecnología LED, al ir sustituyéndose los fluorescentes de mercurio por esta nueva tecnología con un menor gasto energético, y a través de la formación se trabaja en cambios de hábitos en las personas empleadas haciéndoles conscientes del impacto de sus actividades individuales.

De los consumos más importantes hemos mitigado el impacto ambiental en los siguientes aspectos: **En energía hemos reducido un -4,05% y en papel una reducción del 43,08%, en comparación a los consumos con 2016.**

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-EN29

Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental

La Asociación APROSU no ha recibido ninguna sanción ni multa por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.

GENERAL

G4-EN31

Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente

La inversión realizada durante el año 2017 en protección del medioambiente asciende a 33.094,12 €, de los cuáles 23.936,70 € corresponden al coste total anual del empleado que ejerce de Responsable de Calidad y Medioambiente, 2.033,00 € correspondiente a las auditorías de certificación de la norma ISO 14001 y el modelo EMAS y a las auditorías internas; 7.036,92 € de la inversión que mantenemos con un renting de lavadora y secadora más eficientes; y 87,50 € de fluorescentes LED.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES

G4-EN32

Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales

En 2017 se integraron ocho nuevos proveedores evaluados a la cartera de proveedores. Se les entregó información relativa al sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente de la entidad, indicándoles que cuando provean de productos y/o servicios a la Asociación deben de respetar y aplicar las medidas oportunas de protección ambiental y de prevención de la contaminación. El 100% de los nuevos proveedores fueron evaluados.

G4-EN33

Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto

Los impactos ambientales de proveedores identificados son los siguientes:

ASPECTOS	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	IMPACTO
PROVEEDORES	PROV-01	Consumo de combustibles en traslados cuando prestan un servicio a APROSU.	Agotamiento de Recursos Fósiles. Contaminación atmosférica
	PROV-02	Utilización de Productos Peligrosos cuando prestan un servicio a APROSU.	Contaminación del suelo y de acuíferos.
	PROV-03	Generación de Residuos peligrosos cuando prestan un servicio a la Asociación APROSU.	Contaminación del suelo, de acuíferos y de la atmosfera.
	PROV-04	Consumo energético cuando prestan un servicio a APROSU.	Agotamiento de Recursos fósiles.
	PROV-05	Consumo de agua cuando prestan un servicio a APROSU	Agotamiento de Recursos.

En 2017 se han evaluado los aspectos ambientales de un total de 11 proveedores que prestan servicios a APROSU de forma habitual. A continuación los proveedores y el aspecto ambiental que ha salido significativo.

PROV-01 (Naranja y Henrique)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos a diario. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-01 (El Rosal)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos tres veces en semana. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-01 (Mabecan)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos una vez en semana. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-01 (Aguas Teror)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos una vez en semana.
PROV-01 (Firgas)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos dos veces en semana
PROV-01 (Inforcana)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos una vez en semana. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-04 (Naranja y Henrique)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos a diario. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-04 (Inforcana)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos una vez en semana. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-05 (Naranja y Henrique)	SIGNIFICATIVO	Proveen productos a diario. No tienen Sistema de Gestión Ambiental
PROV-05 (El Rosal)	SIGNIFICATIVO	Proveen servicios tres veces en semana. No tienen Sistema de Gestión Ambiental

Con los proveedores con aspectos ambientales significativos, se les informa de los sistemas de gestión ambiental existentes en el mercado.

G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
----------------	---

Durante el año 2017 no se han producido reclamaciones ambientales.

DESEMPEÑO SOCIAL	
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	
Empleo	
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de personas empleadas, desglosados por grupo etario, sexo y región

Durante el año 2017 el total de personas contratadas ascendió a 154.

Durante el año 2017 se han realizado 58 contrataciones nuevas (21 para cubrir sustituciones de bajas médicas o vacaciones).

El 100 % de las contrataciones se han realizado en la región de la Comunidad Autónoma de Canarias.

CONTRATACIONES POR PERFIL PROFESIONAL Y SEXO			
PERFIL PROFESIONAL	NÚMERO	HOMBRE	MUJER
Psicólogo/a	4	0	4
Educador/a Social	1	0	1
Trabajador/a social	2	0	2
Técnico/a en gestión administrativa	3	0	3
Personal de servicio doméstico: limpieza y lavandería	7	0	7
Técnico/a en Integración Social	3	0	3
Técnico/a en animación sociocultural	4	1	3
Monitor/a educador/a	2	1	1
Cuidadores	32	12	20

En el año 2017, hubo 45 bajas (por despidos, bajas voluntarias o finalización de contratos), lo que supone una rotación general de personas empleadas del 38,38% (En este resultado no se ha añadido la finalización de contratos por sustitución de vacaciones o bajas médicas).

G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo
---------------	--

En la Asociación APROSU, durante el año 2017, 7 mujeres ejercieron su derecho de baja por maternidad, y una vez finalizados las 7 personas se reincorporaron a su puesto de trabajo. Durante el año ningún trabajador estuvo de baja por paternidad.

Relaciones entre los trabajadores y la dirección	
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos

La Asociación APROSU se encuentra dentro del marco del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, el cual establece como plazos mínimos de preaviso ante cambios operativos los siguientes:

Alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario.	5 días
Proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.	30 días

Salud y Seguridad en el trabajo	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y personas empleadas, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral

Como no existen delegados de prevención designados, se informa de este derecho a los trabajadores. Según se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en la Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por un órgano específico.

G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo
---------------	---

Durante el año 2017 se han producido un total de 3 accidentes, de los cuales solo 2 han supuesto baja. El número de días de bajas totales fue de 145 días. No se han producido víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Durante el año únicamente hubo 3 accidentes laborales y los tipos de lesiones producidas estuvieron ocasionadas por accidente in itinere, agresión de personas beneficiarias y torceduras.

En relación a las bajas médicas, durante el año se produjeron 51 bajas, por distintos motivos.

Capacitación y educación	
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Durante el ejercicio 2017 se ha participado en un total de 20 acciones formativas. 3 fueron de formación interna y 17 de formación externa. Se han realizado un total de **1.576,50** horas de formación (resultado obtenido de multiplicar las horas de cada formación por el nº de participantes).

El promedio de horas de capacitación por el personal (106,83 personas, media de personal en 2017) fue de **14,76 horas**.

Durante el año 2017 se ha realizado un gasto total de **6.402,67 €** en formación, de los cuáles **5.564,26 €** fueron bonificados a través de los seguros sociales; el personal ha participado en los siguientes cursos y talleres para mejorar sus habilidades y competencias:

Curso Interno Inicial a personal nuevo	Curso Externo Norma ISO 9001:2015	Curso Externo Norma Estrellas al Compromiso Social
Curso Externo Primeros Auxilios	Curso Externo Prevención de la Legionella	Curso Interno Formación sobre APROSU
Curso Externo Identificar y gestionar las oportunidades de mejora en tu puesto de trabajo	Curso Externo "Design thinking"	Curso Externo Apoyo Conductual Positivo
Curso externo Intervención en Espacios sensoriales	Jornadas sobre Autismo	Taller Emprendimiento innovador en innovación social
Jornadas de BB.PP. de RR.HH.	Charla: Alérgenos y Temperaturas de Alimentos	Charla: Diabetes
Congreso Nacional: Nuevos Retos, Nuevos Modelos	Jornadas Todos somos Todos	Charla: Emergencias y Evacuación
Simulacros	Congreso Nacional:	

G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales
----------------	---

Los Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad, se han desarrollado tomando de base las competencias con un menor impacto en las personas trabajadoras según la evaluación de competencias realizada en el año 2015. Por ello durante este año se realizó la formación de INICIATIVA, IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO y ORIENTACIÓN AL SERVICIO Y AL CLIENTE

En relación a los permisos de Excedencias, durante el año 2017, fueron concedidas 3 excedencias voluntarias, con posibilidad de reincorporarse al trabajo

En cuanto a los programas de ayuda a la transición dirigidos a respaldar a las personas empleadas, se establecen indemnizaciones por despido tal y como establece la legislación española teniendo en cuenta los años de servicio de la persona, produciéndose un total de 7 indemnizaciones por despido que ascendió a un total de **91.261,82 €**.

G4-LA11	Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional
----------------	---

La asociación APROSU tiene implantado un sistema de evaluación por competencias desde el año 2015. Estas evaluaciones tienen lugar cada 2 años.

En el año 2017, la plantilla estaba compuesta por 72 personas que cumplían el requisito de tener contrato de más de 1 año de duración para poder ser evaluado/a. 1 persona renunció a la evaluación, por lo que el total de personas evaluadas fue 71 (86,58%).

70 personas superaron la evaluación y se les asignó un complemento económico de desarrollo profesional, y solo 1 no lo superó, por lo que se le configuró un plan formativo de desarrollo profesional.

PERFIL PROFESIONAL	NÚMERO	HOMBRE	MUJER	PERFIL PROFESIONAL	NÚMERO	HOMBRE	MUJER
Resp. de Recursos Humanos	1	-	1	Monitor-a	2	-	2
Resp. de Calidad y Medioambiente	1	1	-	Técnico en Integración Social	1	-	1
Técnicos de Gestión Administrativa	2	-	2	Profesor-a de taller	2	-	2
Auxiliares de Gestión Admin.	3	-	3	Preparadores-as Laborales	2	-	2
Psicólogos-as	2	-	2	Cuidadores	37	2	35
Trabajador-a Social	1	-	1	Personal de Servicios Generales	2	-	2
Fisioterapeuta	1	-	1	Oficial 1º de Oficios	1	1	
Terapeuta Ocupacional	1	-	1	Limpieza	4	-	4
Logopeda	1	-	1	Directora gerente	1	-	1
Coordinadores de Servicios	3	-	3	Titulado-a grado medio	2	1	1
Educador Social	1	1	-				

Diversidad e igualdad de oportunidades

<u>G4-LA12</u>	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad
-----------------------	---

La composición de la Junta Directiva durante el año 2017 fue la siguiente:

- Formada por un 33,33% por mujeres y un 66,67% por hombres.
- Un 88,89% tienen más de 50 años, y un 11,11% tiene entre 30 y 50 años.
- En la composición de la junta directiva no hay personas de minorías étnicas.

La Composición de la plantilla durante el año 2017 fue la siguiente:

- Formada por un 83,12% por mujeres y un 16,88% por hombres.
- Un 5,20% tienen más de 50 años, un 58,44% tiene entre 30 y 50 años, y un 36,36% es menor de 30 años.
- En la composición de la plantilla hubo 1 persona de etnia indoamericana (Bolivia).
- Hubo contratadas 10 personas con discapacidad.

Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

<u>G4-LA13</u>	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad
-----------------------	---

Las Actividades de la Asociación APROSU se desarrollan en el estado Español. La política de salarios de la Asociación se rige según el convenio colectivo vigente para nuestro sector, XIV Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Se puede consultar el salario base según categoría profesional en el apartado G4-EC5.

Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores

<u>G4-LA14</u>	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales
-----------------------	---

La Asociación APROSU selecciona únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana y no incumplan la legislación española; todos los proveedores deben comprometerse a promover y respetar los siguientes principios:

- Prohibición de trabajo forzoso
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición de discriminación
- Prohibición de abuso o trato inhumano
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Seguridad e higiene en el trabajo
- Cumplimiento del pago de salarios
- Horas de trabajo no excesivas
- Trabajo regular
- Trazabilidad del producto
- Salud y seguridad del producto
- Compromiso medioambiental
- Confidencialidad de la información

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES

G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
----------------	---

Durante el año 2017, se produjo una demanda laboral de una persona trabajadora por una sanción que se le impuso. La relación laboral finalizó antes de la celebración del juicio.

DERECHOS HUMANOS

Inversión

G4-HR2	Horas de formación de las personas empleadas sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de personas empleadas capacitados
---------------	---

Durante el año 2017, un total de 43 personas empleadas recibieron formación inicial donde en un punto de la formación se habla sobre los Derechos Humanos, así mismo a los nuevos personas empleadas se les hace entrega del Código Ético de la Federación de Entidades de Apoyo a las Personas con diversidad funcional PLENA INCLUSIÓN, al cual está adherido la Asociación APROSU, y en el cuál se desarrollan los derechos humanos que hay que fomentar en relación a las Personas con Diversidad funcional, sus familias y entre las organizaciones.

También se les hace entrega del documento DS-Conducta, donde se desarrolla el código de conducta que deben de cumplir las personas empleadas.

No discriminación

G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas
---------------	--

Durante el año 2017 no se han identificado casos de discriminación.

Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos

G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación
----------------	--

No se han producido ninguna reclamación sobre los Derechos Humanos durante el año 2017.

SOCIEDAD

Comunidades locales

G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.
---------------	---

La Asociación APROSU realiza una evaluación y vigilancia constante del impacto ambiental de sus actividades en el 100% de sus centros, y es publicada a través de las Declaraciones Ambientales de cada ejercicio en base al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales EMAS.

En cuanto al impacto social, los servicios y actividades de calidad certificada de la asociación van dirigidos al colectivo de las Personas con Diversidad funcional y sus familias, habiendo un impacto positivo en estos, también provee de empleo a una media de 106,83 personas; por estos motivos y por su larga trayectoria (desde Asociación Protectora de Personas con Diversidad funcional de Las Palmas, APROSU.

1962) la Asociación ha sido reconocida a nivel institucional a través de los premios locales y regionales obtenidos, pero también se ha identificado un desconocimiento de la entidad por parte de la población local que no tiene relación directa con nuestras actividades.

Desde la Asociación también se ha desarrollado una conciencia social entre el personal, para contribuir y apoyar aquellas iniciativas que puedan mejorar la sociedad, es por ello que desde la Asociación se promueve actividades de responsabilidad social, como puede ser donaciones de sangre, donación de juguetes, donación de comida para centros de acogida de perros y gatos, donación de material para otras asociaciones...

<u>G4-SO2</u>	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales
----------------------	--

Todos los centros de la Asociación APROSU desarrollan sus actividades en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en la isla de Gran Canaria, perteneciente al Estado Español. No se ha identificado ningún impacto negativo que pueda afectar de forma significativa a las comunidades locales. Los impactos ambientales se encuentran muy por debajo de ser significativos para las comunidades locales.

Lucha contra la corrupción	
<u>G4-SO3</u>	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados

La Asociación APROSU desarrolla sus actividades y operaciones en el Estado Español, un estado de derecho donde existe una vigilancia permanente del cumplimiento legislativo. El riesgo a que se produzca casos de corrupción en la Asociación es ínfimo, debido a que anualmente se realiza auditorías económicas que verifican la correcta utilización económica. También existe un documento denominado “DS-Código de Conducta y Prácticas Responsables” que reciben todas las personas empleadas, personas voluntarias, alumnos de prácticas y miembros de la Junta Directiva.

<u>G4-SO4</u>	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción
----------------------	--

Todas las personas empleadas, personas voluntarias, alumnado en prácticas y personas de la Junta Directiva reciben el documento “DS-Código de Conducta y Prácticas Responsables”, donde se explica el conjunto de actuaciones que deben ser de obligado cumplimiento de todos los grupos de interés de APROSU en el desempeño de sus responsabilidades, procurando un comportamiento profesional, ético y responsable de todas las personas integrantes de APROSU.

Además la Junta Directiva recibe el documento “DS-Política de Conflicto de intereses”, cuyo objetivo es evitar situaciones en que los intereses personales y/o institucionales de las personas del órgano de gobierno interfieran con el normal desempeño de su labor en la Asociación Protectora de Personas con diversidad funcional de Las Palmas (APROSU), y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

<u>G4-SO5</u>	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas
----------------------	--

La Asociación APROSU no ha tenido ningún incidente de corrupción ni a nivel interno ni externo.

Política pública	
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario

La Asociación APROSU es una organización apartidista y no ha realizado ninguna contribución económica ni en especie a ningún partido político.

Prácticas de competencia desleal	
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados

La Asociación APROSU no está incurso en ningún procedimiento legal relacionado con la competencia desleal o monopolística.

Cumplimiento	
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa

Durante el año 2017 no se han producido ningún tipo de incumplimiento de la legislación y la normativa, por tanto no ha habido ni multas ni sanciones no monetarias.

Evaluación de la repercusión social de los proveedores	
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social

La Asociación APROSU no evalúa a sus proveedores en base a la repercusión social, aunque de forma indirecta una repercusión positiva impacta positivamente a su vez en la Asociación y una repercusión negativa podría ser un desencadenante de romper los vínculos contractuales con un proveedor.

G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
----------------	---

La Asociación APROSU contrata a los proveedores dentro de su ámbito territorial en el Estado Español, por lo que hay una presunción de cumplimiento legislativo por parte de los proveedores, no produciéndose un impacto social negativo en toda la cadena de suministro de servicios y productos.

Mecanismos de reclamación por impacto social	
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

No se han producido ninguna reclamación sobre impacto social por parte de la Asociación APROSU.

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Salud y seguridad de los clientes

G4-PR1

Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras

El 100% de los servicios de la Asociación APROSU, se encuentran en constante evaluación en materia de seguridad y salud por parte de los mismos profesionales, los cuáles si detectan cualquier tipo de incidencia, deben de comunicarlo para que sea evaluada y proceder a las respectivas mejoras.

G4-PR2

Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos personas voluntarias relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes

Durante el año 2017 no se han producido incidentes derivados por el incumplimiento de la normativa o de los códigos personas voluntarias relativo a los impactos de los servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida.

Etiquetado de los productos y servicios

G4-PR3

Tipo de Información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categoría de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.

En la Asociación APROSU todos los servicios son definidos a través de los Planes Generales de intervención y en los Reglamentos Internos de cada uno de ellos. En dichos documentos se explica la siguiente información y requisitos:

1. INTRODUCCIÓN DEL SERVICIO.
2. RECURSOS HUMANOS QUE ATIENDEN EN EL SERVICIO.
3. SERVICIOS Y PROGRAMAS OFRECIDOS.
4. OTROS SERVICIOS O PROGRAMAS OFRECIDOS.
5. COORDINACIÓN SANITARIA E INTEGRACIÓN SOCIAL.
6. SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS.
7. INFORMACIÓN A FAMILIARES.
8. LIBRO DE REGISTROS DE INCIDENCIAS.
9. FICHA PERSONAL.
10. CERTIFICADOS DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE.

G4-PR4

Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos personas voluntarias relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes

En la Asociación APROSU no se han producido incumplimientos de la regulación ni de los códigos relativos a la información de los servicios.

G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes

En la Asociación APROSU, los Clientes los dividimos en dos grupos de interés, Las Personas con Diversidad funcional y sus familiares.

- Durante el año 2017 las Personas con Diversidad funcional tuvieron los siguientes resultados:
 - Participación en las encuestas, para este año se ha utilizado una muestra de 61 personas (53,51% de las Personas con Diversidad funcional).
 - El Resultado general de Satisfacción hacia toda la organización fue de 97,50%, el estándar de calidad se encuentra en 90%.
 - Ninguna Persona con Diversidad funcional resultó con una satisfacción por debajo del 80%.
 - A continuación detallamos la satisfacción por servicios:

Residencia Cristo de la Salud	96,40%
Hogar Funcional Con N.T.P. Domingo Suárez Valido	100 %
Viviendas Tuteladas	96,40%
Centro Ocupacional y Centro de Día	97,30%

- Durante el año 2017 las Familias de las Personas con Diversidad funcional tuvieron los siguientes resultados:
 - Participación de las familias en las encuestas: 21 familiares respondieron a la encuesta (28%).
 - El Resultado general de Satisfacción hacia toda la organización fue de 89,43%, el estándar de calidad se encuentra en 80%.
 - Ninguna familiar resultó con una satisfacción por debajo del 70%.

Residencia Cristo de la Salud	88,83%
Hogar Funcional Con N.T.P. Domingo Suárez Valido	99,05%
Viviendas Tuteladas	81,84%
Centro Ocupacional y Centro de Día	87,99%

Privacidad de los clientes

G4-PR8 Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes

La Asociación APROSU cumple con la Ley Orgánica de Protección de datos del Estado español, y no se han producido ningún tipo de violación de la Privacidad ni ninguna fuga de datos de clientes.

Cumplimiento

G4-PR9 Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios

Durante el año 2017 no se han producido ningún tipo de incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios, por tanto no ha habido multas.