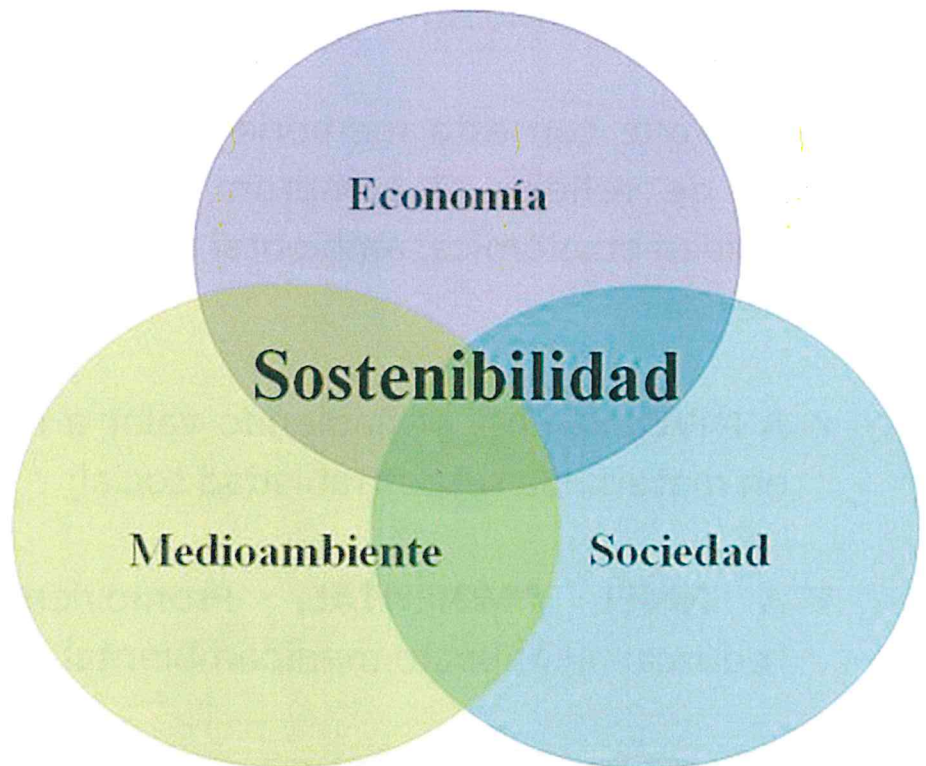


MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD (Ejercicio 2015)



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.

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 la memoria GRI (Global Reporting Initiative).

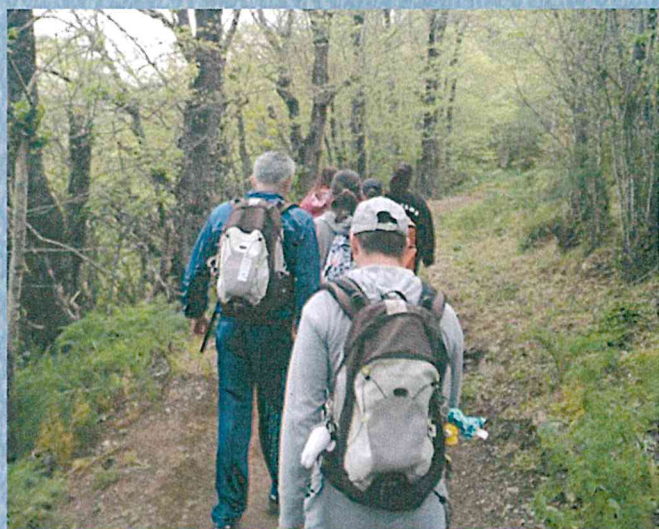
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		PÁG.
INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES		
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
<u>G4-1</u>	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia.	8
<u>G4-2</u>	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades	11
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
<u>G4-3</u>	Nombre de la organización.	15
<u>G4-4</u>	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	15
<u>G4-5</u>	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	16
<u>G4-6</u>	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.	17
<u>G4-7</u>	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	17
<u>G4-8</u>	Indique a qué mercados se sirve.	18
<u>G4-9</u>	Escala de la organización	18
<u>G4-10</u>	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. Fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, 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 empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores.	20
<u>G4-11</u>	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	20
<u>G4-12</u>	Describa la cadena de suministro de la organización.	20
<u>G4-13</u>	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
<u>G4-14</u>	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	21
<u>G4-15</u>	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
<u>G4-16</u>	Elabore una lista de las asociaciones y las organizaciones a las que la organización pertenece:	24
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
<u>G4-17</u>	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
<u>G4-18</u>	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.	25
<u>G4-19</u>	Elabore una lista de los aspectos relevantes que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	25
<u>G4-20</u>	Indique el límite dentro de la organización de cada aspecto relevante.	26
<u>G4-21</u>	Indique la cobertura fuera de la organización de cada aspecto relevante.	27
<u>G4-22</u>	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus	29

	causas.	
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		
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	29
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	29
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.	29
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.	31
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4-28	Periodo objeto del informe (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	31
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	31
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	32
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	32
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.	32
G4-33	a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. 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. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. 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.	32
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.	32
G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	33
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.	33
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.	33
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	33
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.	34
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 los miembros del primero.	34
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.	35
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.	35

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.	35
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 los miembros o en las prácticas organizativas.	36
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. 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.	36
G4-46	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.	36
G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	36
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.	37
G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones relevantes al órgano superior de gobierno.	37
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.	37
G4-51	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	37
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.	37
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.	38
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.	38
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.	38
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56	Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	38
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.	39
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.	39



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES



INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES

A la Asamblea General de la **ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS** por encargo de la Junta Directiva.

Hemos auditado las cuentas anuales adjuntas de la ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS, que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2015, la cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y la memoria correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

Responsabilidad de la Junta Directiva en relación con las cuentas anuales


La Junta Directiva es responsable de formular las cuentas anuales adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la nota 2.1 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales libres de incorrección material, debida a fraude o error.

Responsabilidad del auditor

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las cuentas anuales adjuntas basada en nuestra auditoría. Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas vigente en España. Dicha normativa exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales están libres de incorrecciones materiales.

Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en las cuentas anuales. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la entidad de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las

C/ Obispo Encina 11 1ª Planta (Esq. Paseo Tomás Morales 65) 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España.
Tel: 928 293638 Email: auditores@lujanauditores.com Web: www.lujanauditores.com
CIF: B-35071380 | Registro Mercantil de Las Palmas de Gran Canaria, Tomo 1263 - Folio 14 - Hoja G.C. 14788

Luján Auditores SL is a member of  **HLB International** A world-wide network of independent accounting firms and business advisers.

estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación de las cuentas anuales tomadas en su conjunto.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión de auditoría.

Opinión

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS, a 31 de diciembre de 2015, así como de sus resultados correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

LUJAN AUDITORES, S.L.
Nº ROAC S0615

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de marzo de 2016



LUJAN AUDITORES, S.L.

Año 2016 Nº 12/16/02237
SELLO COMPULSIVO: 96,00 EUR

Informe sujeto a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas en España.



Fdo. Soraya Gómez Ortega
SOCIO-AUDITOR

C/ Obispo Encina 11, 1ª Planta (Esq. Paseo Tomás Morales, 65) 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España.
Tel: 928 293638 Email: auditores@lujanauditores.com Web: www.lujanauditores.com
CIF: B-35071380 | Registro Mercantil de Las Palmas de Gran Canaria. Tomo 1263 - Folio 14 - Hoja G.C. 14788

Luján Auditores SL is a member of  **HLB International**. A world-wide network of independent accounting firms and business advisers.

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 discapacidad Intelectual 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 hace 52 años para **MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL 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, EMAS y CALIDAD FEAPS. En 2010, se realiza la primera evaluación según el modelo de Excelencia en Gestión EFQM; todos estos modelos sirven para guiar las actuaciones de la asociación hacia la excelencia.



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 discapacidad** 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 discapacidad.
 - 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:

- Plan de desarrollo profesional por competencias.
 - 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
 - Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - Fomento de la diversidad, integrando personas con discapacidad.
 - Fomento de la multiculturalidad, integrando a personas de otras etnias.
 - 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:-** Buscando el 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 24,81 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 los socios, 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, presupuestos y plan de acción del año en curso.

Además se encuentra publicada en la página web 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.



DIRECTORA-GERENTE: Carmen Delia Arencibia Quintana

G4-2**Describe los principales efectos, riesgos y oportunidades**

La **VISIÓN** de la Organización es la de **SER PERCIBIDOS COMO UNA ORGANIZACIÓN EXCELENTE EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL 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 socios 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 Discapacidad Intelectual. -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:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
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 proceso de creatividad e innovación en la organización.
L.E.5- AMPLIAR Y MEJORAR NUESTRAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	5.1 Realizar acciones encaminadas a la mejora de la sociedad. 5.2 Implantar y desarrollar un plan de comunicación externa.
L.E. 6- MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS	6.1 Mejorar los servicios que se prestan. 6.2 Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las Personas con discapacidad intelectual y sus familias. 6.3 Fomentar la participación de las Personas con Discapacidad Intelectual en la toma de decisiones sobre sus planes de futuro. 6.4 Fomentar la participación de las familias en la organización. 6.5 Defender los derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias.
L.E. 7- MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO DE FEAPS POR PARTE DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN.	7.1 Fomentar el cumplimiento del código ético de FEAPS en la organización.

El Plan estratégico se desarrolla a su vez a través de los planes operativos anuales. Los objetivos operativos del año 2015 y sus resultados, fueron los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS 2015	RESULTADOS 2015
1.1 Conseguir la estabilidad presupuestaria que garantice la prestación de los servicios.	- Conseguir el equilibrio entre ingreso y gastos.	En 2015 hubo un superávit de 33.702,42 €.
	- Mantener 77 plazas de vivienda para personas con discapacidad intelectual	Se han mantenido las 77 plazas.
	- Mantener 36 plazas de centro ocupacional para personas con discapacidad intelectual.	Se han mantenido las 36 plazas.
	- Mantener 32 plazas de centro de día para personas con discapacidad intelectual.	Se han mantenido las 32 plazas.
	- Reversión de plazas de la Residencia Domingo Suárez Valido a Hogar Funcional.	Se han reconvertido las plazas de Residenciales a Hogar Funcional.
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 publicó a través de la página web de la Asociación www.aprosu.com .
3.1 Implantar un sistema de gestión por competencias.	- Realizar Evaluación de Competencias.	Se realizaron las evaluaciones de competencias a un total de 64 empleados, 3 no quisieron realizarla.
3.2 Mejorar el sistema de formación.	- Mejorar el sistema de formación a través de la detección de necesidades de la gestión por competencias.	Este objetivo no se pudo desarrollar en 2015, debido a que no se había realizado aun la evaluación de competencias, se desarrollará en 2016.
3.3 Desarrollar e implantar el plan de comunicación interno.	- Implantar el Plan de Comunicación Interna.	Durante el año 2015 no se realizaron acciones para la mejora de la Comunicación Interna.
4.1 Implantar y desarrollar un proceso de creatividad e innovación en la organización.	- Implantar el Plan de Innovación	Durante el año 2015 no se propusieron ideas innovadoras.
	- Fomentar la creatividad de los empleados.	Durante el año 2015 se realizó una acción de fomento de la creatividad.
5.1 Realizar acciones encaminadas a la mejora de la sociedad.	- Elaborar el plan de Responsabilidad Social corporativa.	Se elaboró el Plan de R.S.C.
	- Implantar el plan de Responsabilidad Social corporativa.	Se realizaron 6 acciones de R.S.C.

5.2 Implantar y desarrollar un plan de comunicación externa.	<ul style="list-style-type: none"> - Implantar un plan de comunicación externo. 	Se elaboró un plan de Comunicación externo y se realizaron 2 acciones de comunicación externa.
6.1 Mejorar los servicios que se prestan.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones de mejora en los diferentes servicios. - Integrar a Personas con discapacidad Intelectual en la toma de Decisiones dentro de equipos de trabajo. 	Se obtuvieron 22 propuestas de mejora, y se llevaron a cabo 20. El % de satisfacción de los empleados hacia las mejoras fue del 88,93%
6.2 Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las Personas con discapacidad intelectual y sus familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Detectar necesidades en las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias. - Definir líneas de actuación para cubrir necesidades. - Implantar acciones que cubran necesidades de las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias. 	<p>Se integró a 5 personas con discapacidad en 5 equipos de trabajo.</p> <p>Se detectaron 2 necesidades.</p> <p>Se definieron 2 actuaciones.</p> <p>Se implantaron 2 acciones para cubrir las necesidades de 53 familias, 113 personas con discapacidad, y se contrataron a 7 profesionales para llevarlas a cabo.</p>
6.3 Fomentar la participación de las Personas con Discapacidad Intelectual en la toma de decisiones sobre sus planes de futuro.	<ul style="list-style-type: none"> - Definir el modelo de Plan Individual (Integra PCP). - Elaborar los planes individuales de las Personas con discapacidad intelectual de la Residencia. 	<p>Se elaboró el 100% del modelo de plan individual.</p> <p>Se realizó los planes individuales del 49% de las personas con discapacidad intelectual que reciben servicios.</p>
6.4 Fomentar la participación de las familias en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - 20% de participación en la organización. 	Se consiguió que un 90% de las familias participaran en las reuniones de las planificaciones centradas en las personas de sus familiares con discapacidad intelectual.
6.5 Defender los derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias. 	Se detectó una vulneración derechos de las personas con discapacidad intelectual y se actuó ante la misma.
7.1 Fomentar el cumplimiento del código ético de FEAPS en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar 2 acciones que fomenten el código ético de FEAPS. 	Se realizaron 2 acciones de fomento del código ético dirigido a los profesionales y a las personas con discapacidad intelectual.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3

Nombre de la organización.



ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
DE LAS PALMAS

**Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual
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 Discapacidad Intelectual**:
 - **Servicios de Vivienda:** Servicio destinado a la atención social integral de personas con discapacidad intelectual 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. Su objetivo es garantizar los servicios de alojamiento y manutención y prestar apoyo en las actividades que precisen. Los centros con los que cuenta la entidad son:
 - La Residencia “Cristo de la Salud” con 47 plazas,
 - El Hogar Funcional para Personas con Discapacidad Intelectual 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 se ofrecen en horario de 09:00 a 17:00 horas, están enfocados a la realización de programas adaptados a las necesidades y preferencias de los beneficiarios, basados en el enfoque de la Planificación Centrada en la Persona y el Modelo de Apoyos. A diferencia de otras formas de programación individual, es una forma completamente diferente de percibir y de trabajar con la persona con discapacidad intelectual, orientada a su mejor inclusión social, su derecho de autodeterminación y a la mejora de la calidad de vida. Los Servicios de Día de la Asociación se divide en dos tipos:
 - Centro Ocupacional de 90 plazas, tiene como finalidad la habilitación socio laboral de personas adultas con discapacidad intelectual. Para ello, se lleva a cabo una formación dirigida a la adquisición de destrezas, conocimientos y habilidades prelaborales tendentes a aumentar sus competencias laborales con vistas a incrementar así sus posibilidades de acceso al empleo ordinario o especial. Y al mismo tiempo, se ofrece una preparación para que los beneficiarios alcancen un mayor grado de autonomía personal, facilitando así la inclusión social. Dentro de la programación del Centro Ocupacional se encuentran los siguientes talleres ocupacionales: Manipulado y Retractilado, Artesanía, Prensa y Comunicación y Huerto Urbano. Además de los programas de Inserción Laboral, Actividades Productivas, Actividades Instrumentales, Deportes, etc.
 - Centro de Día con 50 plazas, está destinado a personas adultas con discapacidad intelectual con necesidades persistentes de apoyo extenso o generalizado. Tiene como finalidad el diseño de los apoyos necesarios para cada beneficiario, para mejorar sus capacidades funcionales y sus habilidades de adaptación, intentando retrasar el deterioro físico, cognitivo y sensorial. Se les proporciona la asistencia y cuidados adecuados para ofrecerles una atención integral, trabajando la autonomía personal, a fin de conseguir el máximo

desarrollo de sus capacidades y por consiguiente, mejorar su calidad de vida e integración social. Dentro de la programación del Centro de Día se encuentran los siguientes programas: Estimulación Cognitiva, Estimulación Sensorial, Habilidades Sociales y Emocionales, Equinoterapia, Terapia acuática, etc.

- **Servicio de Tutela:** Servicio que consiste en la protección jurídica, económica y de promoción de la salud de las personas legalmente incapacitadas. Actualmente 13 personas con discapacidad intelectual incapacitadas legalmente están bajo la tutela de la Asociación. Además la asociación desempeña el cargo de guardador de hecho de 9 personas.
- **Ocio:** Servicio que ofrece a la persona con discapacidad intelectual 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. Durante el año 2015, 113 personas participaron en el servicio.
- **Vida Independiente:** Servicio cuyo objetivo es fomentar la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual en sus hogares, proporcionando los apoyos necesarios para la adquisición de las habilidades que permitan la permanencia en su hogar, y así evitar los procesos de institucionalización de las personas con discapacidad intelectual. Durante el año 2015, 11 personas participaron en el servicio.
- 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 discapacidad intelectual de forma temporal cuando lo requieran. Durante el año 2015, 2 familias se beneficiaron del servicio de Hotel, y se realizaron 15 estancias.

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 DISCAPACIDAD INTELECTUAL 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 socios, actualmente 338 socios. 125 socios numerarios, esto es, persona física, familia o representante legal de la persona con discapacidad intelectual y que han ingresado con posterioridad a la constitución de la Asociación. 213 socios protectores, persona física o jurídica que mediante aportación metálica, especie o servicio contribuyen al sostenimiento de la Asociación y 3 socios 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 todos los socios. 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 los socios. Estos serán elegidos democráticamente en Asamblea General. La Junta Directiva está formada por 9 socios, de los cuales 5 son socios numerarios y 4 son socios protectores. La Composición de los miembros 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:

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

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 discapacidad intelectual adultas y sus familias o tutores legales, en el ámbito regional de la Comunidad Autónoma de Canarias.



G4-9 Escala de la organización

- **Nº de Empleados:**

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 discapacidad intelectual y sus familias. APROSU cuenta con un total de **91 profesionales** que forman un equipo multiprofesional e interdisciplinar, distribuido por perfiles profesionales de acuerdo a la tabla siguiente:

PERFIL PROFESIONAL	NÚMERO	PERFIL PROFESIONAL	NÚMERO
Directora Gerente	1	Educador Social	3
Responsable de Recursos Humanos	1	Educador	1
Responsable de Calidad y Medioambiente	1	Técnico en Integración Social	3
Técnicos de Gestión Administrativa	3	Profesor de taller	1
Auxiliares de Gestión Administrativa	2	Preparadores Laborales	4
Psicólogos	4	Formadores	3
Trabajador Social	1	Cuidadores	47
Fisioterapeuta	1	Personal de Servicios Generales	2
Logopeda	1	Oficial 1º de Oficios	1
Terapeuta Ocupacional	1	Personal de Servicio Doméstico.	6
Coordinadores de Servicios	3		

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

Los **servicios** que actualmente se ofrecen son los siguientes (Esta información se encuentra ampliada en el apartado G4-4):

- Dirigidos a las **Personas con Discapacidad Intelectual**:
 - **Servicios de Vivienda:** Los centros con los que cuenta la entidad son la Residencia “Cristo de la Salud” con 47 plazas, el Hogar Funcional para Personas con Discapacidad Intelectual con Necesidad de Tercera Persona “Domingo Suárez Valido” de 15 plazas, dos hogares funcionales, 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 de 90 plazas.
 - Centro de Día con 50 plazas.
 - **Servicio de Tutela:** 13 personas con discapacidad intelectual legalmente incapacitadas son tuteladas por la Asociación. Además la asociación desempeña el cargo de guardador de hecho de 9 personas.
 - **Ocio:** Durante el año 2015, 113 personas participaron en el servicio.
 - **Vida Independiente:** Durante el año 2015, 11 personas participaron en el servicio.
- Dirigidos a las **Familias**:
 - **Asesoramiento:** Servicio de información, asesoramiento y orientación a 57 familias.
 - **Servicio de Hotel:** Durante el año 2015, 2 familias se beneficiaron del servicio de Hotel, y se realizaron 15 estancias.

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

Actualmente proporcionamos servicios a 112 personas con discapacidad intelectual, y a 57 familias.

- **Resultados Económicos**

Durante el Año 2015, el Patrimonio neto de la entidad fue de **2.821.966,11€**, y el volumen de ingresos fue de **2.359.517,27€**.

G4-10	<p>a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.</p> <p>b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.</p> <p>c. Tamaño de la plantilla por empleados, 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 empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.</p> <p>f. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores.</p>
--------------	---

APROSU apuesta por la estabilidad en el empleo, como se demuestra en las siguientes tablas:



En relación a la política de igualdad:



APROSU siendo una entidad social que presta servicios y apoyos a Personas con Discapacidad Intelectual apuesta por la igualdad de oportunidades, y durante el año 2015 ha contratado a 2 personas con discapacidad. Toda la Plantilla está empadronada en la región de la Comunidad Autónoma de Canarias. En relación a la multiculturalidad, hay una persona de etnia indoamericana (Bolivia) contratada.

En relación a la subcontratación de servicios, durante el año 2015 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 empleados 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	Describe la cadena de suministro de la organización.
--------------	---

APROSU cuenta con un total de 53 **proveedores aceptados**, los cuáles son evaluados periódicamente por nuestro sistema de calidad según el procedimiento P-05 Compras, Proveedores y Contratistas. En 2015 se

dieron de baja a 6 proveedores por varios motivos, 2 de ellos por no cumplir los estándares de calidad de la organización.

El importe económico de pagos efectuados a proveedores de servicios, materiales y consumos durante el 2015 ascendió a **504.445,84 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;
--------------	--

Durante el año 2015 se comenzó un proceso de transformación de los servicios hacia el modelo de Calidad de Vida, basado en sistemas de apoyos más personalizados y centrados en la persona. Esto conllevó a formar un equipo de mejora que ha ido llevando el proceso de transformación de los servicios, con nuevos procedimientos y procesos, y una nueva forma de trabajar por parte de los profesionales, en el cuál se tiene en cuenta las necesidades específicas de cada Persona con Discapacidad Intelectual, y se crea un Plan Individual de Apoyos con objetivos a conseguir a través de los apoyos que se ofrecen por parte de la entidad, las familias y la comunidad; además anualmente se pasan escalas para conocer como ha mejorado los niveles de autonomía y la calidad de vida de la persona, misión principal de la Asociación.

También durante este año, hemos implantado un Plan de Responsabilidad Social para dar la oportunidad al personal y a los grupos de interés relacionados con la Asociación APROSU, para poder contribuir a la mejora social y ambiental de nuestro entorno a través de actividades que organiza la asociación (Campaña de donación de juguetes, donación de sangre...).

En relación al Medio Ambiente:

- Se realizó revisión de las necesidades lumínicas de las instalaciones del Centro Cristo de la Salud, detectándose exceso de puntos de luz, una vez terminado la supervisión se redujo de 621 a 557 puntos de luz, 64 puntos de luz menos. También se realizó una inversión de 10 fluorescentes Leds, que se irán comprando anualmente hasta renovar toda la luminaria a Leds.
- Se añadió a todos los depósitos de descargas de agua de inodoros de todos los centros, una botella de un litro y medio de agua, para contribuir al ahorro de agua de cada centro.
- Se cambió la antigua lavadora y secadora industrial por un sistema Renting con una nueva lavadora y secadora más eficiente y ecológica, lo que ha supuesto un mayor ahorro en energía, de agua y del tiempo de ejecución del trabajo.

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 2015 son los siguientes:

Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas, APROSU.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2015 / Edición:01

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 atmósfera.
	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 atmósfera

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 300+) y el Modelo Estrellas Grupo Develop al Compromiso Social (nivel 3 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 Discapacidad Intelectual 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.

La Asociación APROSU también tiene sinergias con otras organizaciones para que las Personas con Discapacidad Intelectual sean partícipes y contribuyan a la mejora social y ambiental:

- AVAFES: Las Personas con Discapacidad Intelectual acuden a actividades de protección ambiental, como suelta de Paredas, vuelta al mar de Tortugas, plantación de Árboles...

- Albergue de Animales Abandonados de Bañaderos: Participación semanal de las Personas con Discapacidad Intelectual proporcionando cuidados y compañía a animales (perros y gatos) que han sido abandonados.

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

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.**

La información relativa a los estados financieros del año 2015 se aporta en las cuentas anuales adjuntas a esta memoria y disponibles a través de nuestra página web, a través del siguiente link: <http://www.aprosu.com/index.php/8-asociacion-aprosu/159-transparencia-bg-aprosu-2015>.

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 necesidad de las personas con discapacidad de poder tener un empleo. Las cuentas anuales están disponibles a través de nuestra página web, a través del siguiente link: <http://www.aprosu.com/index.php/8-asociacion-aprosu/164-transparencia-bg-cee-2015>

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 discapacidad intelectual y sus familias, la Asociación APROSU durante el año 2015; 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 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.

Además hemos realizado un cuestionario a nuestros grupos de interés donde se les preguntaba la importancia que le daban a los aspectos previamente seleccionados por la organización con mayor impacto económico, social y ambiental (de donde se extrae 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

Para esta primera memoria de Sostenibilidad se ha decidido 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. Aun así 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:

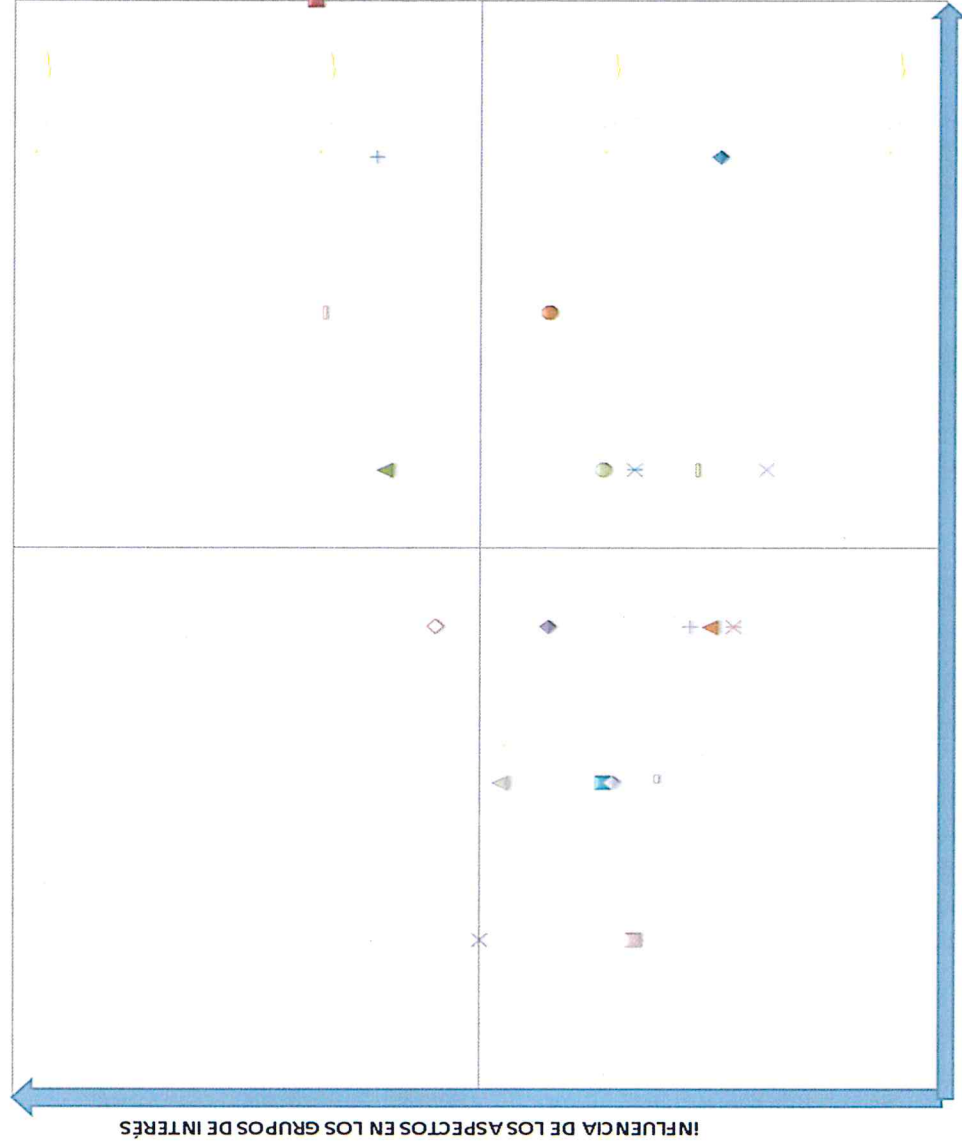
Fase I: identificación			Fase II: Priorización			
Categoría	Aspectos	Dónde se produce	Valor interno	Valor externo	Valor total	Tipo de impacto
Económica	Desempeño Económico.	Interno y Externo	9,50	7,72	8,61	<u>Positivo:</u> Crecimiento de la organización. Mayor cumplimiento de la Misión. <u>Negativo:</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> Pérdida 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.

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



IMPORTANCIA DE LOS ASPECTOS PARA 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 comunican 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 aplica, ya que esta es la primera memoria de sostenibilidad que se realiza por parte de la Asociación APROSU.

G4-23

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

No aplica, ya que esta es la primera memoria de sostenibilidad que se realiza por parte de la Asociación APROSU.

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 discapacidad intelectual beneficiarias de los servicios y apoyos de la Asociación, familiares/tutores de esas personas con discapacidad intelectual, 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 pro 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 discapacidad intelectual 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 Discapacidad Intelectual, Familias/Tutores y empleados. Además cada 5 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
SOCIOS	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 discapacidad intelectual.
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 vertical y horizontal	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 a través del 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 a través del responsable de prácticas	Diaria	Adquirir conocimientos prácticos en el sector de la discapacidad intelectual para poder finalizar su formación académica y poder optar a conseguir posteriormente una oferta de empleo en el sector.	Adquirir el máximo de formación práctica para poder optar a un puesto de trabajo.
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Reuniones de autogestores. Comunicación a través de los profesionales de atención directa	Diaria	Más concienciación de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Servicios especializados y/o de integración social y laboral para personas con discapacidad intelectual.	Ser independientes y conseguir la integración laboral.
FAMILIARES/ TUTORES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Comunicación a través de la trabajadora social	Diaria	Servicios para la atención de personas con discapacidad intelectual, 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 discapacidad intelectual.
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Comunicación a través de la directora-gerente	Diaria	Puesta en marcha de recurso específico para personas con trastorno dual, discapacidad intelectual y problemas de conducta.	Que se continúe ofreciendo los recursos y servicios a las personas con discapacidad intelectual.
ALIADOS (PROVEEDORES, CENTROS DE FORMACIÓN, OTROS ORGANISMOS,...)	Comunicación a través del departamento de 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 (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS)	Comunicación a través de las redes sociales y los medios de comunicación	Diaria	Que se continúe prestando los recursos y servicios a las personas con discapacidad intelectual.	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 de las encuestas para concretar la importancia de los aspectos en relación a los grupos de interés también se consultó 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 Discapacidad Intelectual beneficiaria de los servicios de la Asociación APROSU.	Que siga prestando los servicios a las personas con discapacidad intelectual 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 discapacidad intelectual 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 de los alumnos 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 discapacidad intelectual. 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 Discapacidad Intelectual y fomentar su inserción laboral.

Entre los problemas que han surgido en relación a la participación de los grupos de interés, 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 2015.

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

No ha habido memorias GRI anteriores a esta.

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

El ciclo de presentación de memorias será de carácter anual.

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	<p>a. Indique qué opción conforme con la Guía ha elegido la organización.</p> <p>b. Facilite el índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación).</p> <p>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.</p>
--------------	---

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.

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>
--------------	--

Este apartado no aplica debido a que no se va a llevar a cabo la verificación externa de la memoria.

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 todos los socios, 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 los socios. Estos serán elegidos democráticamente en Asamblea General cada 2 años. La Junta Directiva está formada por 9 socios, 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.

Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas, APROSU.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2015 / Edición:01

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 determinados empleados 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 Socios.

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 Socios 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 Socios, que es el órgano responsable de elegir a los miembros 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 los socios de la Asociación. Los miembros de la Junta Directiva pueden ser tanto socios numerarios como protectores, teniendo que ocupar el puesto de la Presidencia un socio numerario. La duración del cargo es de dos años, pudiendo ser reelegidos. Los cargos son voluntarios. Los miembros 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 socios numerarios y protectores, lo que implica personas que representan a diferentes grupos de interés.

Así en la Junta Directiva están representados:

Socios numerarios que son aquellas personas que tiene en su seno a una persona con discapacidad intelectual, por tanto son familiares (padres, madres, hermanos, etc...).

Socios protectores, que son personas que altruistamente colaboran con la Asociación y que no tienen ningún familiar afectado con discapacidad intelectual. En 2015 la composición de la Junta Directiva era la siguiente:

4 miembros de la Junta Directiva son socios protectores.

5 miembros de la Junta Directiva son socios numerarios (1 cuñada, 3 hermanos y 1 padre)

Las personas con discapacidad intelectual relacionados con los socios numerarios, reciben servicios de la Asociación, a excepción de uno.

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 socios 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 los miembros del primero.
--------------	---

La elección de los miembros del órgano de gobierno se realiza cada dos años en la Asamblea General de socios. A la hora de proponer a posibles candidatos para seleccionar para su posible incorporación como candidato a la composición de la Junta Directiva se tiene en cuenta diferentes criterios:

Estar al corriente en el pago de las cuotas de socio.

Si se estima la incorporación de un socio 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 socio 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 socio numerario:

- Sexo del socio, 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 discapacidad intelectual, 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 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 los miembros 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 en los 3 ámbitos.

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 los miembros que componen la Junta Directiva.
- Selección de socios candidatos en base a su trayectoria laboral.

G4-44	<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 los miembros o en las prácticas organizativas.</p>
--------------	--

La evaluación del desempeño no se realiza a los miembros 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.

G4-45	<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.

G4-46	<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 del Plan Estratégico y de los planes operativos anuales, indicando en los diferentes objetivos, los riesgos que pueden sucederse ,y como debe ser la actuación de la organización en caso que el escenario de riesgo se produzca.

G4-47	<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.

<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.
---------------------	--

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.

<u>G4-49</u>	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.

<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.
---------------------	---

Durante el año 2015 no se produjeron, según la valoración de la directora-gerente, preocupaciones consideradas relevantes.

<u>G4-51</u>	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.

<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.
---------------------	---

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 discapacidad intelectual (FEAPS-Canarias actualmente 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 6,14% 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 2015 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 discapacidad intelectual 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.

Todos los empleados, Alumnos de Prácticas, Voluntarios... 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.
--------------	--

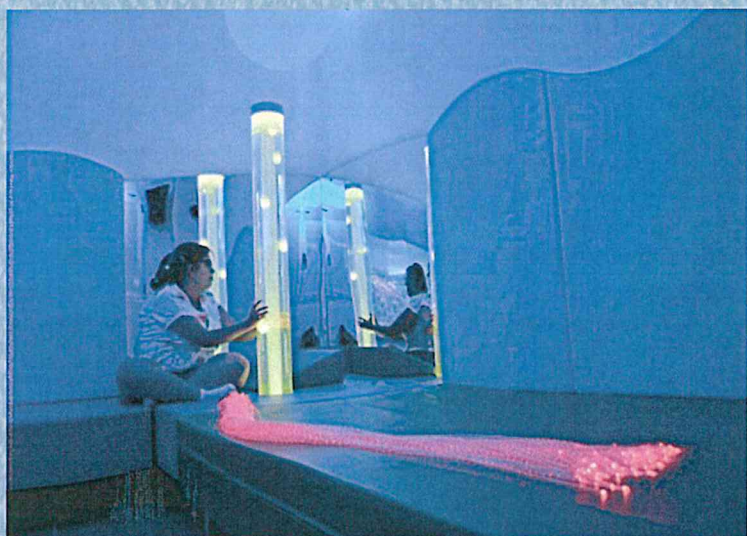
Entre los mecanismos para el asesoramiento de una conducta ética y lícita, está la entrega de documentos como el DS-Código de Conducta y el Código Ético de Plena Inclusión. Estos documentos hacen referencia al conjunto de actuaciones que deben ser de obligado cumplimiento de todos los grupos de interés 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 los profesionales de las conductas de los grupos de interés para detectar posibles vulneraciones de derechos de las Personas con discapacidad intelectual.

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 los profesionales 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		
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		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	45
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.	45
G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	45
G4-EC4	Ayudas económicas recibidas de gobierno.	46
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	48
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	48
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS		
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y tipos de servicios	48
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	49
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	49
MEDIOAMBIENTE		
MATERIAS PRIMAS		
G4-EN1	Materiales por peso o volumen	49
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	49
ENERGÍA		
G4-EN3	Consumo energético interno	49
G4-EN4	Consumo energético externo	50
G4-EN5	Intensidad energética	50
G4-EN6	Reducción del consumo energético	51
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	51
AGUA		
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	51
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	52
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	52
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	52
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	52
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados	52
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	52
EMISIONES		
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	53
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)	53

G4-EN17	Otras Emisiones Indirectas de Gases de efecto Invernadero (Alcance 3)	53
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	53
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	53
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	54
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas	54
EFLUENTES Y RESIDUOS		
G4-EN22	Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino	54
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	54
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	54
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	55
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	55
PRODUCTOS Y SERVICIOS		
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	55
G4-EN28	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría	55
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	55
TRANSPORTE		
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	55
GENERAL		
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente	56
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES		
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	56
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	56
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	57
DESEMPEÑO SOCIAL		
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
Empleo		
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	57
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	57
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	57
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	58
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 empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	58
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	58
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	58
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	58
Capacitación y educación		
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	59

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	59
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	60
Diversidad e igualdad de oportunidades		
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	61
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres		
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	61
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores		
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	61
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	62
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	62
DERECHOS HUMANOS		
Inversión		
G4-HR1	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	62
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	62
No discriminación		
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	62
Libertad de asociación y negociación colectiva		
G4-HR4	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	63
Trabajo infantil		
G4-HR5	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	63
Trabajo forzoso		
G4-HR6	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	63
Medidas de seguridad		
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	63
Derechos de la población indígena		
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	63
Evaluación		
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	63
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos		
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	64
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas	64
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	64
SOCIEDAD		

Comunidades locales		
G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	64
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	65
Lucha contra la corrupción		
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	65
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	65
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	65
Política pública		
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	65
Prácticas de competencia desleal		
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	66
Cumplimiento		
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	66
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	66
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas	66
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	66
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	66
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios 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	67
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.	67
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	67
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	67
Comunicaciones de marketing		
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	68
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios 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	68
Privacidad de los clientes		
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	68
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	68

DIRECTRICES PARA LA INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN

G4-DMA

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

La memoria GRI del Ejercicio 2015 es la primera que realiza la Asociación APROSU. Para esta primera memoria GRI, hemos evaluado 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. Esta primera memoria nos dará un reflejo del comportamiento actual de la organización en relación a la sostenibilidad mundial y servirá a su vez para ir mejorando y realizar memorias más eficientes cada año.

ECONOMÍA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-EC1

Valor económico directo generado y distribuido.

En la Asociación APROSU el valor económico directo generado asciende a **2.359.517,27 €**, siendo estos los ingresos totales ordinarios y extraordinarios de la organización.

En relación al valor económico distribuido, este asciende a **2.286.517,65 €**, siendo resultado de sumar los gastos operativos: **601.195,52 €**, los gastos financieros: **120,68 €** y los sueldos y prestaciones de los empleados: **1.685.201,45 €**.

No se han realizado inversiones ni donaciones a la comunidad.

No se han realizado pagos a proveedores de capital durante el año 2015.

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 **72.999,62 €**, 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-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.

No se considera el Cambio Climático como un fenómeno que produzca riesgos ni oportunidades en las actividades de la organización.

G4-EC3

Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.

Las obligaciones legales estatales se encuentran 100% cubiertas por los recursos ordinarios de la Asociación, el valor estimado en 2015 ascienden a **2.114.124,13 €**. La Asociación APROSU aporta el 100% de los salarios de los empleados, por lo que estos no tienen que aportar parte de su sueldo a planes de jubilación privados.

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 2015 ascendió a **2.183.462,22 €**. Estas entidades gubernamentales no son socios de la Asociación APROSU ni forman parte de los órganos de gobierno y por tanto no tienen capacidad de decisión en la misma.

SUBVENCIONES AÑO 2015						
ORGANISMO	OBJETO	SERVICIOS	BENEFICIARIOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	IMPORTE
AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	Proporcionar los apoyos necesarios para la promoción de la autonomía personal en ambientes más normalizados	PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL: HOGARES FUNCIONALES	10	01/01/2015	31/12/2015	15.617,11
	Prevenir la exclusión social	OCIO INCLUSIVO	108	01/01/2015	31/12/2015	14.229,90
	Proporcionar los apoyos necesarios para evitar el agravamiento de la exclusión social y fomentar la autonomía, la vida independiente y la inclusión social	INCLUSIÓN SOCIAL Y VIDA INDEPENDIENTE	15	01/01/2015	31/12/2015	26.560,44
CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA	Programa Servicio de Comedor	CENTRO OCUPACIONAL Y CENTRO DE DÍA	53	01/01/2015	31/12/2015	35.600,00
GOBIERNO DE CANARIAS DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS SOCIALES E INMIGRACIÓN	Mantenimiento y gestión de la Asociación APROSU para la prestación de servicios a personas dependientes	GESTIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN PARA PRESTAR LOS SERVICIOS DE VIVIENDA Y DE DÍA A PERSONAS DEPENDIENTES POR DISCAPACIDAD INTELECTUAL	115	01/01/2015	30/11/2015	561.119,85
GOBIERNO DE CANARIAS SERVICIO CANARIO DE EMPLEO	Apoyos para mejorar la Calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual	RESIDENCIA, HOGARES FUNCIONALES, PISO TUTELADO, CENTRO OCUPACIONAL Y CENTRO DE DÍA	109	27/10/2015	26/04/2016	43.761,37
GOBIERNO DE CANARIAS- DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	Mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo	HOGAR FUNCIONAL DOMINGO SUÁREZ VALIDO	14	22/10/2015	31/10/2015	9.450,00

CONVENIO DEPENDENCIA AÑO 2015						
ORGANISMO	OBJETO	SERVICIOS	BENEFICIARIOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	IMPORTE MÁXIMO A FINANCIAR POR PLAZAS OCUPADAS
INSTITUTO DE ATENCIÓN SOCIAL Y SOCIOSSANITARIO DEL CABILDO DE GRAN CANARIA	Prestación de servicio de alojamiento a personas con discapacidad intelectual y bajo requerimiento	RESIDENCIA CRISTO DE LA SALUD	42	01/01/2015	31/12/2015	659.190,00
	Prestación de servicio de alojamiento para personas con discapacidad intelectual mayores con necesidad a tercera persona y bajo requerimiento	HOGAR FUNCIONAL DOMINGO SUÁREZ VALDO	13	01/01/2015	31/12/2015	166.075,00
	Prestación de servicio de alojamiento a personas con discapacidad intelectual y bajo requerimiento	HOGAR FUNCIONAL MASCULINO	5	01/01/2015	31/12/2015	47.450,00
	Prestación de servicio de alojamiento a personas con discapacidad intelectual y bajo requerimiento	HOGAR FUNCIONAL FEMENINO	5	01/01/2015	31/12/2015	47.450,00
	Prestación de servicio de alojamiento para personas con discapacidad intelectual	PISO TUTELADO	4	01/01/2015	31/12/2015	32.120,00
	Prestación de servicio de alojamiento para personas con discapacidad intelectual	PISO TUTELADO	1	01/04/2015	31/12/2015	6.050,00
	Prestación de servicio de Ocupacional	CENTRO OCUPACIONAL	29	01/01/2015	31/12/2015	115.072,00
	Prestación de servicio de día para personas con discapacidad intelectual y necesidad a tercera persona	CENTRO DE DÍA	24	01/01/2015	31/12/2015	196.416,00
	Prestación de servicio de día para personas con discapacidad intelectual y necesidad a tercera persona	CENTRO DE DÍA	13	01/04/2015	31/12/2015	79.794,00
	Prestación de servicio para el mantenimiento de funciones y habilidades adquiridas del C.O.	PROGRAMA MANTENIMIENTO DE FUNCIONES Y HABILIDADES ADQUIRIDAS	71	01/01/2015	31/12/2015	105.648,00

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. A continuación se detalla las tablas salariales del año 2015:

	Salario base		Salario base
II. Mando intermedio		11. Diplomado/a universitario/a en enfermería...	1221,35
1. Jefe/a de Administración.....	1326,58	12. Terapeuta ocupacional.	1221,35
2. Jefe/a de 1.ª de Administración.	1243,51	13. Psicomotricista.	1221,35
3. Gobernante/a.	983,75	IV. Personal de atención directa	
4. Jefe/a de cocina.	983,75	1. Profesor/a de taller.	1145,83
III. Personal titulado.		2. Encargado/a de taller.	1133,27
1. Titulado/a de grado superior o postgrado.....	1658,26	3. Monitor/a-Educador/a.	1145,83
2. Psicólogo/a.	1658,26	4. Intérprete de lengua de signos.	1145,83
3. Pedagogo/a.....	1658,26	5. Técnico/a en integración social/Técnico en programas de prevención e inserción social..	1145,83
4. Psicopedagogo/a.	1658,26	6. Preparador/a laboral.	1145,83
5. Médico/a.	1658,26	7. Cuidador/a.	902,47
6. Logopeda.	1221,35	8. Auxiliar de enfermería.....	902,47
7. Titulado/a de grado medio o grado.....	1221,35	9. Asistente/a personal.	902,47
8. Fisioterapeuta.	1221,35	V. Personal de Administración y Servicios Generales	
9. Trabajador/a social.....	1221,35	V.1 Personal de Administración.	
10. Educador/a social.....	1221,35	1. Técnico/a de gestión administrativa.	1186,60
		2. Oficial/a de 1.ª de Administración.....	890,91
		3. Oficial/a de 2.ª de Administración.....	852,18
		4. Auxiliar de gestión administrativa.	797,07
		V.2 Personal de Servicios Generales.	
		5. Oficial/a de 1.ª de oficios.	897,21
		6. Oficial/a de 2.ª de oficios.	844,80
		7. Cocinero/a.....	844,80
		8. Ayudante/a de cocina.	737,28
		9. Conductor/a.	844,80
		10. Auxiliar de servicios generales.....	800,59
		11. Personal de servicios domésticos.....	716,22

G4-EC6

Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

El 100% de los altos directivos (Miembros de la Junta directiva y la Directora-Gerente de la Asociación) proceden de la comunidad local, considerándose local a la Comunidad Autónoma de Canarias.

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS

G4-EC7

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

Desde el año 2013, la Asociación APROSU ha invertido a través de su Centro Especial de empleo APROSU S.L., en infraestructuras para crear una nueva línea de negocio "verde" (dedicada a la recogida y valorización de aceite vegetal usado, un residuo contaminante del mar) para la inserción laboral de personas con discapacidad de la comunidad.

Durante el año 2015, APROSU ha seguido desarrollando inversiones en el Centro Especial de Empleo APROSU S.L. en Infraestructuras, materiales y en implantación del sistema integrado de Calidad, Medioambiente y gestión de bioenergías. La inversión ascendió a **35.494,22 €**.

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 3 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 61.113 litros de Aceite Vegetal Usado, por lo que se ha podido evitar la contaminación de 61.113.000 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 2015 corresponde al **79,51%** 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 Discapacidad Intelectual y sus familias. La única materia prima que utiliza de forma significativa es el consumo de papel, y de tóners de Impresora.

Consumo de Papel 2015	0,2245 toneladas (45000 unidades)
Consumo de Tóners 2015	0,002 Toneladas (2 unidades)

G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados
---------------	--

La Asociación APROSU durante el año 2015 no ha utilizado en sus actividades materiales reciclados.

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 2015 ascendió a **191,10 Mwh**

G4-EN4 Consumo energético externo

Para conocer el consumo energético externo de la Asociación, haremos referencia al consumo energético de los desplazamientos de los beneficiarios y empleados para llegar al servicio de Centro de Día y Centro Ocupacional, ya que en los servicios de Vivienda no es necesario el desplazamiento, el resultado obtenido será una aproximación, ya que hay muchas variables que se desconocen y se ha tenido que utilizar medias establecidas.

- De los 66 beneficiarios que tiene que realizar desplazamientos de ida y vuelta, 38 beneficiarios (57,57% de los beneficiarios) acuden en transporte público (en 4 vehículos); por tanto tenemos unos 32 vehículos que realizan los desplazamientos de ida y vuelta. La mayoría de los beneficiarios son de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria por lo que podemos establecer una media de traslados cortos de unos 10 km.

$$32 \text{ vehículos} * 2 \text{ desplazamientos} * 10 \text{ Km cada desplazamiento} = 640 \text{ Km/día}$$

$$640 \text{ Km/día} * 215 \text{ días de servicios} = 137.600 \text{ Km/año}$$

Si tenemos en cuenta que un vehículo medio consume de media en ciudad unos 6,5 litros de combustible a los 100 Km, tenemos el siguiente cálculo:

$$137.600 \text{ km}/100 \text{ Km} * 6,5 \text{ litros} = 8944 \text{ litros de combustible al año}$$

Si 1 litro de combustible (gasolina o gasoil) viene a tener aproximadamente unos 35 Megajulios, realizamos el siguiente cálculo:

$$8944 \text{ litros} * 35 \text{ MJ} = \mathbf{313.040 \text{ Megajulios al año}}$$

- De los 91 profesionales que tiene que realizar desplazamientos de ida y vuelta, 3 profesionales (3,29% de los profesionales) acuden en transporte público (en 3 vehículos); por tanto tenemos unos 91 vehículos que realizan los desplazamientos de ida y vuelta. La mayoría de los profesionales son de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria por lo que podemos establecer una media de traslados cortos de unos 10 km.

$$91 \text{ vehículos} * 2 \text{ desplazamientos} * 10 \text{ Km cada desplazamiento} = 1.820 \text{ Km/día}$$

$$1.820 \text{ Km/día} * 215 \text{ días de servicios} = 391.300 \text{ Km/año}$$

Si tenemos en cuenta que un vehículo medio consume de media en ciudad unos 6,5 litros de combustible a los 100 Km, tenemos el siguiente cálculo:

$$391.300 \text{ km}/100 \text{ Km} * 6,5 \text{ litros} = 25.434,5 \text{ litros de combustible al año}$$

Si 1 litro de combustible (gasolina o gasoil) viene a tener aproximadamente unos 35 Megajulios, realizamos el siguiente cálculo:

$$25.434,5 \text{ litros} * 35 \text{ MJ} = \mathbf{890.207,5 \text{ Megajulios al año}}$$

Por lo que el Consumo Energético Externo en 2015 lo podemos establecer en **1.203.274,5 Megajulios al año. Al pasarlo a MWh, da como resultado 334,242 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 discapacidad intelectual; para el cálculo se toma la totalidad del consumo energético del año 2015, y lo dividimos entre la totalidad de Personas con Discapacidad Intelectual que recibieron servicios y apoyos en ese año:

$$191,10 \text{ MWh} / 112 \text{ personas con discapacidad intelectual} = \mathbf{1,70 \text{ Mwh por persona en 2015}}$$

Otra fórmula que se ha utilizado para medir la intensidad energética, es la del consumo energético en 2015 dividido entre los m² de cada centro:

Centro de Trabajo	Consumo Energético (Mwh)	M ² de Centro	Intensidad Energética
Centro Cristo de la Salud	159,76	3323,51 m ²	0,048 Mwh
H.F. con N.T.P. Domingo Suárez Valido	18,83	200 m ²	0,094 Mwh
H. Funcional Masculino	3,32	106 m ²	0,031 Mwh
H. Funcional Femenino	3,66	93 m ²	0,039 Mwh
P. Tutelado Femenino	5,53	100 m ²	0,055 Mwh

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

El ahorro energético eléctrico que se ha producido desde el año 2014 (194,77 Mwh) al año 2015 (191,10 Mwh) corresponde con **3,67 Mwh menos**. Los valores vienen dados de las factura eléctricas que nos proveen los distribuidores de electricidad.

Durante el año 2015 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, así como electrodomésticos, a través de un renting de una Lavadora y Secadora Industrial mucho más eficientes. También se provee de formación e información a los empleados 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 2015 se ha realizado inversión en la compra de luminaria tipo Led, así como de aparatos eléctricos y electrónicos de clase A+ que aseguran una mejor eficiencia eléctrica (renting de una Lavadora y Secadora Industrial mucho más eficientes que las que teníamos anteriormente), y durabilidad del producto.

Se ha escogido el año 2014 como año de partida para saber las reducciones que se producen, durante el año 2015 se ha conseguido reducir **3,67 Mwh** en comparación al consumo del año anterior, esto ha supuesto una **reducción del 1,89% del consumo**.

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 2015 fue de **8335 m³**.

G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua
---------------	---

Como se ha indicado en el apartado anterior, la fuente del agua de consumo humano, proviene del agua del mar, no existiendo un impacto significativo por el consumo del agua, debido a que esta una vez pasa por la organización se realiza un proceso de depuración y es devuelta al mar.

G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada
----------------	---

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 el mismo agua que se ha consumido es el que se ha depurado, aproximadamente unos 8335 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.

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
----------------	---

La Asociación APROSU no produce impactos significativos en la biodiversidad con su actividad ni la ocupación del suelo que produce.

G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados
----------------	--

La Asociación APROSU no ha realizado directamente acciones de restauración ni de protección en hábitats naturales. Pero sí ha colaborado a través de actividades en las que participan las Personas con discapacidad Intelectual, organizadas por otras entidades:

- Con AVAFES en limpieza de la Playa de Telde y suelta de Pardelas.
- Con la Concejalía de Playas del Ayuntamiento de Las Palmas en la limpieza de la Playa de Las Canteras.

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
----------------	--

La Asociación APROSU no realiza actividades en zonas de hábitats de animales incluidos en la lista roja UICN ni en listados nacionales-regionales de conservación.

EMISIONES

G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)

La Asociación APROSU no ha generado de forma directa ningún gas de efecto invernadero.

G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)

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). Para tener una mejor visión del impacto y la huella ecológica de la organización a continuación indicamos nuestra generación de toneladas de CO₂ por centro de trabajo durante 2015, multiplicando el factor de emisión en punto de consumo final establecido por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía (En adelante IDAE) a Diciembre del 2012 que asciende a 0,34 toneladas CO₂, por el consumo energético de cada centro (Mwh), teniendo en cuenta que la mayoría de la energía que se produce en España viene de fuentes contaminantes:

Centro de Trabajo	Consumo Energético (Mwh)	Toneladas de CO ₂ generadas
Todos los centros	191.10	64.95

G4-EN17 Otras Emisiones Indirectas de Gases de efecto Invernadero (Alcance 3)

La Asociación APROSU tiene identificados los procesos externos de proveedores que generan gases de efecto invernadero como es el CO₂, las actividades que generan estos productos de efecto invernadero, tienen que ver con el consumo energético que se produce por parte de los proveedores cuando realizan servicios a APROSU, como por ejemplo el servicio del Catering, y los relacionados con el transporte de los proveedores de servicios y productos, ya que sus vehículos generan CO₂. Se desconoce las cantidades de CO₂ ya que no se tienen datos de consumo energético ni de emisiones de los vehículos por parte de los proveedores.

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 de forma directa gases de efectos invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) ni tampoco otros contaminantes como SO₂, NO_x y PM. De forma indirecta, podemos conocer la intensidad de la emisiones generadas indirectamente en base al consumo energético, dividido por el número de personas que reciben servicios.

Centro de Trabajo	Toneladas de CO ₂ generadas	Toneladas de CO ₂ / 112 Personas
Todos los centros	64,95	0,58

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
Todos los centros	66,23	64,95

Hemos reducido un total de **1,28 toneladas de CO₂**.

G4-EN20 Emisiones de sustancias que agotan el ozono

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 de forma directa gases que agotan la capa de ozono (CFCs).

G4-EN21 NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas

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 de forma directa gases contaminantes como SOx y NOx.

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 el mismo agua que se ha consumido es el que se ha depurado, aproximadamente unos 8335 m³.

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

La Asociación APROSU ha gestionado durante el año 2015 un total de **0,026 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 **0,258 toneladas**, que se gestionaron a través de los diferentes sistemas de recogida de residuos urbanos para su reciclaje.

G4-EN24 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos

En la Asociación APROSU, durante el año 2015 no se han producido derrames.

<u>G4-EN25</u>	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.
-----------------------	---

La Asociación APROSU no realiza actividad de transporte, importación exportación y tratamiento de residuos, por lo que este aspecto No Aplica.

<u>G4-EN26</u>	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización
-----------------------	---

En la Asociación APROSU, durante el año 2015 no se han producido derrames significativos y no se han visto afectados ni masas de agua ni hábitats, por lo que este aspecto No Aplica.

PRODUCTOS Y SERVICIOS	
<u>G4-EN27</u>	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 2015 se ha llevado a cabo la compra de una lavadora y secadora industrial más ecoeficientes, que consumen menos agua, energía y detergente. También se ha invertido en tecnología LED, al ir sustituyéndose los fluorescentes rotos por esta nueva tecnología con un menor gasto energético, y a través de la formación se trabaja en cambios de hábitos en los profesionales 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 1,89%. En agua hemos reducido un 0,96% y en papel una reducción del 9,18%, en comparación a los consumos con 2014.**

<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
-----------------------	--

En la Asociación APROSU no se producen productos ni hay actividad de embalaje, por ello este aspecto No Aplica.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO	
<u>G4-EN29</u>	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.

TRANSPORTE	
<u>G4-EN30</u>	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

La Asociación no posee vehículos de transporte propios para su actividad, sino que se subcontrata el transporte de viajeros cuando es necesario realizar un servicio de traslado de las Personas con Discapacidad Intelectual por alguna actividad externa al centro.

La Asociación fomenta el transporte público urbano e interurbano como forma de reducir el impacto ambiental, en su actividad de prestación de servicios y apoyos a las personas con discapacidad intelectual. También se ha suministrado información sobre conducción eficiente (Manual de Conducción eficiente del IDAE) a los empleados que vienen en su coche particular a los centros de trabajo. No se tienen datos de consumos ni de emisiones de este impacto.

GENERAL	
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente

La inversión realizada durante el año 2015 en protección del medioambiente asciende a **29.437,95 €**, de los cuáles **23.348,38 €** corresponden al coste total anual del empleado que ejerce de Responsable de Calidad y Medioambiente, **2.420,59 €** a las auditorías de certificación de la norma ISO 14001 y el modelo EMAS; y **3668,68 €** de la inversión en un renting de lavadora y secadora mas eficientes.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales

En 2015 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 surtan 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 2015 se han evaluado los aspectos ambientales de un total de 6 proveedores que prestan servicios a APROSU de forma habitual, saliendo todos favorables sin destacar ninguno de sus impactos como significativo.

G4-EN34

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

Durante el año 2015 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 empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región

Durante el año 2015 se han realizado 35 contrataciones nuevas. En este resultado no se han contabilizado las 20 contrataciones temporales para cubrir vacaciones o bajas médicas en la categoría de Cuidadores; las 2 contrataciones temporales para cubrir vacaciones o bajas médicas en la categoría de Servicio Doméstico y 1 contratación temporal para cubrir vacaciones o bajas médicas en la categoría de Técnico en Integración Social. 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
Psicólogos	4	1	3
Terapeuta Ocupacional	1	-	1
Educador Social	2	-	2
Técnico en Integración Social	2	-	2
Formadores	2	2	-
Cuidadores	24	2	22

En el año 2015, hubieron 19 bajas (por despidos o finalización de contratos), lo que supone una rotación general de empleados del 20,87% (En este resultado no se ha añadido la finalización de contratos por sustitución de vacaciones o bajas médicas).

G4-LA2

Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad

En la Asociación APROSU el tipo de jornada no es vinculante a dicho permiso; se proporciona la prestación social del Permiso de Maternidad o Paternidad según marca la ley del Estado Español.

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 2015, solo un empleado (hombre) ejerció su derecho de baja por paternidad, y una vez finalizado se reincorporó a su puesto de trabajo el cuál es de contrato indefinido y jornada completa.

Relaciones entre los trabajadores y la dirección	
<u>G4-LA4</u>	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	
<u>G4-LA5</u>	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, 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.

<u>G4-LA6</u>	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 2015 se han producido un total de 8 accidentes, de los cuales solo 2 han supuesto baja. El número de días de bajas totales fue de 15 días. No se han producido víctimas mortales relacionadas con el trabajo. Tampoco ha habido ninguna incidencia por absentismo.

El tipo de lesiones mayoritario es el de tipo musculoesquelético, debido a que la mayoría de los empleados son personal de atención directa, los cuáles están más expuestos a las situaciones de sobrecargas. Durante el año 2015 se invirtió en 7 camas articulables para mejorar las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo y minimizar este tipo de lesiones.

<u>G4-LA7</u>	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad
----------------------	--

En la Asociación APROSU, los empleados no están expuestos a situaciones con un elevado riesgo de enfermedad, aun así, se tiene subcontratado el servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y se realiza anualmente la vigilancia de la Salud, según lo estipulado por la Legislación Española.

<u>G4-LA8</u>	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos
----------------------	---

En la Asociación APROSU no hay ningún sindicato de empleados. Por lo que no existen acuerdos formales con los mismos. Los asuntos de salud y seguridad se encuentran recogidos en el XIV Convenio colectivo

general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, y la Asociación actúa mejorando las condiciones de seguridad y de carácter ergonómico, como lo indicado en el apartado G4-LA6.

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

Durante el año 2015 ha habido **1.496,5 horas** de formación. El promedio de horas de capacitación por empleado es de **16,44 horas**.

El promedio de horas de capacitación desglosado por sexo es el siguiente:

Mujeres	1315,20 horas
Hombres	180.84 horas

El promedio de horas de capacitación desglosado por categoría laboral es el siguiente:

PERFIL PROFESIONAL	Horas de Formación	PERFIL PROFESIONAL	Horas de Formación
Director-Gerente	16,44	Educador Social	49,32
Responsable de Recursos Humanos	16,44	Educador	16,44
Responsable de Calidad y Medioambiente	16,44	Técnico en Integración Social	49,32
Técnicos de Gestión Administrativa	49,32	Profesor de taller	16,44
Auxiliares de Gestión Administrativa	32,88	Preparadores Laborales	65,76
Psicólogos	65,76	Formadores	49,32
Trabajador Social	16,44	Cuidadores	772,68
Fisioterapeuta	16,44	Personal de Servicios Generales	32,88
Logopeda	16,44	Oficial 1º de Oficios	16,44
Terapeuta Ocupacional	16,44	Personal de Servicio Doméstico.	98,64
Coordinadores de Servicios	49,32		

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
----------------	---

- Durante el año 2015 se ha realizado un gasto total de **4.958,98 €** en formación, de los cuáles **4.806,98 €** fueron bonificados a través de los seguros sociales; se han realizado las siguientes acciones formativas a empleados para mejorar sus habilidades y competencias:

Curso Interno Inicial a nuevos Empleados	Taller externo de Terapia de aceptación en Personas con Trastorno Mental Grave	Curso Externo de Comunicación Externa y Redes Sociales
Curso Externo de Parentalidad Positiva	Curso Interno sobre las disfagias	Curso Externo de Apoyo Conductual Positivo
Curso Externo de Enfermedad Mental y Adicciones	Curso sobre las Nuevas tecnologías en la atención a la diversidad	Curso Externo de Básico sobre Gestión de Personas
Curso Externo de gestión del Estrés en los centros y servicios de apoyo a personas con Discapacidad	Curso Externo de Manipulador de alimentos	Curso Externo de Emergencias y Evacuación
Curso Externo de Planificación Centrada en la Persona	Curso Externo de Camas Articuladas y Grúas	Curso Externo de Extinción de Incendios

- En relación a los permisos de Excedencias, durante el año 2015, no ha habido ninguna solicitud.
- En cuanto a los programas de ayuda a la transición dirigidos a respaldar a los empleados, se establecen indemnizaciones por despido tal y como establece la legislación española, produciéndose un total de 4 indemnizaciones por despido que ascendieron a un total de **12.230,86 €** durante el año 2015. Los años de servicio del empleado se tienen en cuenta según establece la ley.

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

Durante el año 2015, se comenzó a realizar las evaluaciones del desempeño (se realizarán de forma bienal). En este año se realizó dicha evaluación a todos los empleados que llevaran más de un año contratados en la organización. De 91 personas, 67 podían evaluarse, y decidieron hacerlo 64 (95,54%). 63 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	Educador	1	-	1
Resp. de Calidad y Medioambiente	1	1	-	Técnico en Integración Social	1	-	1
Técnicos de Gestión Administrativa	3	1	2	Profesor de taller	1	-	1
Auxiliares de Gestión Admin.	2	-	2	Preparadores Laborales	4	-	4
Psicólogos	2	1	1	Cuidadores	34	2	32
Trabajador Social	1	-	1	Personal de Servicios Generales	2	-	2
Fisioterapeuta	1	-	1	Oficial 1º de Oficios	1	1	
Terapeuta Ocupacional	1	-	1	Personal de Servicio Doméstico.	4	-	4
Coordinadores de Servicios	3	-	3				
Educador Social	1	1	-				

Diversidad e igualdad de oportunidades	
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

La composición de la Junta Directiva durante el año 2015 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 2015 fu la siguiente:

- Formada por un 87,83% por mujeres y un 12,17% por hombres.
- Un 5,49% tienen más de 50 años, un 49,45% tiene entre 30 y 50 años, y un 45,05% es menor de 30 años.
- En la composición de la plantilla hay 1 persona de etnia indoamericana (Bolivia).
- Hubieron 2 personas con discapacidad contratadas.

Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	
G4-LA13	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	
G4-LA14	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

<u>G4-LA15</u>	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto
-----------------------	--

Como se ha indicado en el apartado G4-LA14, la evaluación a nuestros proveedores proviene del obligado cumplimiento de estos del marco legislativo español y del compromiso a respetar los principios indicados en el apartado anterior. Por lo que desconocemos dicho impacto, aunque se presupone que son positivos, ya que en caso contrario incumplirían la legislación.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES	
<u>G4-LA16</u>	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

Durante el año 2015, se produjo una denuncia laboral, que se tramitó vía judicial y fue resuelta en el mismo año a favor de la Asociación APROSU.

DERECHOS HUMANOS	
Inversión	
<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

La Asociación APROSU durante el 2015 y la actualidad establece contratos y acuerdos con organizaciones dentro de la Comunidad Europea, la cuáles cumplen la legislación del Estado Español y de la Comunidad Europea, siendo una garantía del cumplimiento de los Derechos Humanos, por lo que no ha sido necesario incluir cláusulas de derechos humanos en ningún contrato ni acuerdos de inversión.

<u>G4-HR2</u>	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados
----------------------	---

Durante el año 2015, un total de 22 empleados (24%) recibieron formación inicial donde en un punto de la formación se habla sobre los Derechos Humanos, así mismo a los nuevos empleados se les hace entrega del Código Ético de la Federación de Entidades de Apoyo a las Personas con discapacidad Intelectual Plena inclusión, al cual está adherido la Asociación APROSU, y en el cuál se desarrolla los derechos humanos que hay que fomentar en relación a las Personas con Discapacidad Intelectual, 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 los profesionales.

Durante el año 2015, también se realizó una actividad de fomento de los Derechos Humanos dirigido a los profesionales y a las personas con Discapacidad Intelectual, la actividad consistió en colocar una foto en cada una de las habitaciones de la Residencia Cristo de la Salud (47 habitaciones), en estas fotos salían las personas con discapacidad intelectual con un cartel que contenía un mensaje sobre los derechos humanos, de esta forma conseguimos que los profesionales y las personas con discapacidad intelectual integren el mensaje de los Derechos Humanos, esta actividad llegó al 100% de los profesionales.

No discriminación	
<u>G4-HR3</u>	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas

Durante el año 2015 no se han identificado casos de discriminación.
Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas, APROSU.
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2015 / Edición:01

Libertad de asociación y negociación colectiva	
<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

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley protege la libertad de Asociacionismo y el derecho de acogerse a convenios colectivos.

Trabajo infantil	
<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

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley protege a los menores de edad, siendo un delito el Trabajo infantil.

Trabajo forzoso	
<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

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley protege a los trabajadores, siendo un delito el Trabajo forzoso.

Medidas de seguridad	
<u>G4-HR7</u>	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

En las actividades que desarrolla la Asociación APROSU no hay perfiles de puesto de trabajo relacionados con la seguridad.

Derechos de la población indígena	
<u>G4-HR8</u>	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas

La Asociación APROSU no realiza sus actividades en ningún ámbito donde residan pueblos indígenas.

Evaluación	
<u>G4-HR9</u>	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley ha suscrito todos los derechos humanos de la Convención de Derechos Humanos, por lo que no ha habido necesidad de Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas, APROSU.
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2015 / Edición:01

realizar evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos en los centros. Sí se realiza una vigilancia por parte de los cargos superiores del correcto comportamiento de los profesionales y su buen hacer hacia las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias, nuestros principales grupos de interés.

Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley ha suscrito todos los derechos humanos de la Convención de Derechos Humanos, por lo que no ha habido necesidad de realizar evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos a los proveedores que también ejercen su actividad dentro del estado Español.

G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas
----------------	---

La Asociación APROSU realiza todas sus actividades dentro del Estado Español, donde la ley ha suscrito todos los derechos humanos de la Convención de Derechos Humanos por lo que no existe una alta posibilidad que durante la cadena de suministro se produzca ninguna violación de los Derechos Humanos.

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 2015.

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 la Declaración Ambiental del ejercicio 2015 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 Discapacidad Intelectual y sus familias, habiendo un impacto positivo en estos, también provee de empleo a 91 personas; por estos motivos y por su larga trayectoria (más de 50 años) la Asociación ha sido reconocida a nivel institucional a través de los premios locales y regionales obtenidos, pero también se ha identificado un desconocimiento 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 los empleados, para contribuir y apoyar aquellas iniciativas que puedan mejorar la sociedad, es por ello que desde la Asociación se promueve actividades de donación de sangre entre los empleados, donación de juguetes, donación de comida para centros de acogida de perros y gatos, donación de material para otras asociaciones...

G4-SO2**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**G4-SO3****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 todos los empleados, voluntarios, alumnos de prácticas y miembros de la Junta Directiva.

G4-SO4**Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción**

Todos los empleados, voluntarios, alumnos de prácticas y miembros de la Junta Directiva (formado por 9 miembros) 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 todos los 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 los miembros del órgano de gobierno interfieran con el normal desempeño de su labor en la Asociación Protectora de Personas con discapacidad Intelectual de Las Palmas (APROSU), y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

G4-SO5**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	
<u>G4-SO7</u>	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 relacionados con la competencia desleal o monopolística.

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

Durante el año 2015 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	
<u>G4-SO9</u>	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.

<u>G4-SO10</u>	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	
<u>G4-SO11</u>	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	
<u>G4-PR1</u>	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.

<u>G4-PR2</u>	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios 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 2015 no se han producido incidentes derivados por el incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativo a los impactos de los servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida.

Etiquetado de los productos y servicios	
<u>G4-PR3</u>	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.

<u>G4-PR4</u>	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios 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.

<u>G4-PR5</u>	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 Discapacidad Intelectual y sus familiares.

- Durante el año 2015 las Personas con Discapacidad Intelectual tuvieron los siguientes resultados:
 - Participación en las encuestas, para este año se ha utilizado una muestra de 34 personas (30 % de las Personas con Discapacidad Intelectual)
 - El Resultado general de Satisfacción hacia toda la organización fue de 96,20%, el estándar de calidad se encuentra en 90%.
 - Ninguna Persona con Discapacidad Intelectual resultó con una satisfacción por debajo del 65%.
 - A continuación detallamos la satisfacción por servicios:

Residencia Cristo de la Salud	96,60%
Hogar Funcional Con N.T.P. Domingo Suárez Valido	90,80%
Viviendas Tuteladas	99,00%
Centro Ocupacional y Centro de Día	99,60%

- Durante el año 2015 las Familias de las Personas con Discapacidad Intelectual tuvieron los siguientes resultados:

-Participación de las familias en las encuestas: 20 familiares respondieron a la encuesta (35,59%), aunque la participación ha aumentado respecto a años anteriores, hay que destacar que del servicio de Hogar Funcional con N.T.P. Domingo Suárez Valido, ningún familiar contestó a la encuesta; y del servicio de viviendas solo uno.

- El Resultado general de Satisfacción hacia toda la organización fue de 91,50%, el estándar de calidad se encuentra en 80%.

- Solo un familiar del servicio de centro ocupacional resultó con una satisfacción por debajo del 65% con un 61,54%.

Residencia Cristo de la Salud	87,90%
Hogar Funcional Con N.T.P. Domingo Suárez Valido	-
Viviendas Tuteladas	100%
Centro Ocupacional y Centro de Día	86,60%

Comunicaciones de marketing	
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio

La Asociación APROSU no realiza venta de productos prohibidos o en litigio.

G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios 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
---------------	--

En la Asociación APROSU no se han producido incumplimientos de la regulación ni de los códigos relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, publicidad, patrocinio....

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 2015 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.

