FUNDACIÓ ASPROS



Àmbit geogràfic: Provincial
Seu social: Lleida
Forma jurídica: Fundació privada sense ànim de lucre

- **620 persones treballadores**
- **189 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social**
- **38 persones voluntàries**
- **119 persones sòcies**

NOMBRE ACTUAL DE PERSONES ATESES EN ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES:

- **403 a serveis a persones dependents o amb discapacitat**
- **40 a serveis a persones amb problemàtica de salut mental**
- **20 a serveis de cohesió i dinamització social**

www.aspros.cat

Breu història de l'organització

La Fundació Aspros és una entitat sense afany de lucre amb més de 60 anys de trajectòria, creada de la INICIATIVA de les famílies amb l'objectiu de crear OPORTUNITATS I qualitat de VIDA per a les persones amb discapacitat intel·lectual. Des dels seus inicis, ha estat una organització pionera en l'atenció directa, evolucionant cap a un model integral centrat en la persona i en la comunitat, amb serveis residencials, ocupacionals i d'inserció laboral.

Actualment viuen, treballen i transiten en el seu projecte vital i professional més de 600 persones, que formen part de la Fundació. Aspros ha ampliat el seu abast d'actuació i s'ha consolidat com un agent clau al territori,, oferint solucions als nous reptes que es plantegen.

La innovació forma part del seu ADN, a través d'una estratègia de millora contínua basada en les necessitats de les persones i la participació activa de les persones ateses i els grups d'interès.

Desenvolupa projectes d'innovació social, sostenibilitat i transformació organitzativa més enllà de l'habitual en el tercer sector, generant valor internament i en l'entorn.

Entre aquests destaquen iniciatives com "Change Makers", que projecta a les persones amb discapacitat com a agents de canvi en sostenibilitat i economia circular, o "Patis Actius" que promou la inclusió i la cohesió social mitjançant el joc.

Missió

La missió de la Fundació Aspros és acompanyar les persones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorns de salut mental perquè puguin desenvolupar el seu projecte de vida amb la màxima autonomia, dignitat i inclusió social. L'organització treballa des d'un model centrat en la persona, respectant els seus drets, preferències i capacitats, i promovent la seva participació activa en la comunitat.

I això, ho fem amb una visió de reponsabilitat social global, holística. Entenem que els reptes de la humanitat també són els nostres, en tots els àmbits que afecten a la societat: econòmics, socials i ambientals. Aplicant els nostres valors: RESPECTE, PARTICIPACIÓ, COL·LABORACIÓ I COMPROMÍS en aquesta mirada de compromís explícit amb criteris de gestió ètica, sostenible i responsable. En aquest sentit som la primera entitat social d'atenció a la discapacitat Intel·lectual que s'ha certificat en una norma europea SGE21, VOLUNTARIAMENT per fer mesurable i TANGIBLE la nostra MISSIÓ!

Descripció de l'activitat

La Fundació Aspros desenvolupa serveis i suports adreçats a PERSONES amb discapacitat intel·lectual i/o trastorns de salut mental, amb l'objectiu de millorar la seva qualitat de vida i promoure la seva inclusió REAL. L'activitat s'articula a través de serveis residencials, serveis d'autonomia, centres ocupacionals, inserció laboral, 3 centres especials de treball i projectes comunitaris, sempre des d'un model centrat en la persona i en el respecte als seus drets.

La innovació i la resposta a les necessitats de la societat és un eix transversal, impulsant iniciatives que responen a nous reptes socials, com projectes de sostenibilitat, economia circular o participació activa de les persones ateses en la transformació del món.

Aquest compromís s'estén també a la cura de les persones i del planeta, amb una mirada que va més enllà de la missió assistencial o d'acompanyament. Acompanyament.

Aspros assumeix els reptes globals del nostre temps —com la crisi del model materialista, l'esgotament dels recursos, el canvi climàtic o la fragmentació social— integrant el bon govern, l'ètica, la millora contínua i els criteris del sistema de gestió ètica (SGE) com a motors de transformació.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

OXIGENAR I MESURAR LA NOSTRA MISSIÓ PER SER ACTORS DEL CANVI

Breu descripció

La iniciativa de la Fundació Aspros es fonamenta en la IMPLANTACIÓ VOLUNTÀRIA de criteris ètics, socials i ambientals en totes les decisions i processos de l'organització, transformant la cultura interna i la manera de relacionar-nos amb l'entorn. Creiem que cal anar més enllà, per mobilitzar la MISSIÓ al servei de les persones i de tota la comunitat. Això ho garantim fent un pas voluntari, una certificació comuna a l'àmbit empresarial. Un mètode verificat: sistema de gestió ètica i socialment responsable segons la norma europea SGE21, comuna a les empreses, com a marc integral de governança que va més enllà de definir la Missió i la Visió, el Codi Ètic i els Valors, passant a una rendició pública d'aquesta.

També ens ha motivat a entrar en aquest procés voluntari, el fet de demostrar una integritat pública com a gestors de fons públics i de bon govern.

La rellevància de la iniciativa rau en PARLAR DE LA MISSIÓ però també posar el focus en la seva MESURA i impacte: la SGE21 no és una acció puntual, sinó un sistema viu que estructura la participació dels grups d'interès en la estratègia i millora el clima laboral, afavorint que la organització s'oxigeni, sigui transparent i corresponsable.

La seva novetat destaca en que som la PRIMERA entitat d'atenció a la discapacitat intel·lectual, que decideix voluntàriament agafar un mètode de seguiment integral i continu, comú a les empreses, que ens porta a revisar, validar i transformar els nostres mètodes de gestió, generant canvis adaptats al moment i a les necessitats i expectatives dels grups d'interès.

El rigor metodològic es garanteix mitjançant l'aplicació d'una norma sistematitzada, amb processos d'avaluació, seguiment i millora contínua. Aquesta metodologia permet objectivar els avenços i consolidar pràctiques alineades amb els valors de l'organització.

Potencial de transferència alt: Model inspirador per a d'altres entitats, per animar-les a integrar sistemes de gestió o estàndards de gestió d'empresa.

Aportació de valor de la iniciativa

La implantació voluntària de la SGE21 aporta un valor diferencial en convertir l'ètica, el bon govern i la sostenibilitat en eixos estructurals i no en accions aïllades. La iniciativa enforteix la participació real dels grups d'interès en la presa de decisions, millora el clima laboral i promou una cultura organitzativa més saludable, transparent i corresponsable. El seu caràcter integral i sistematitzat garanteix rigor metodològic i millora contínua, amb resultats tangibles en la qualitat dels serveis i en l'impacte social i ambiental. A més, destaca pel seu potencial de transferència, esdevenint un model replicable per a altres organitzacions del tercer sector, que a més sóm gestores de recursos públics i que vulguin avançar cap a una governança responsable, alineada amb l'etica, el bon govern i amb aplicació directa dels Drets Humans i els ODS.

Necessitat a la que respon

La iniciativa respon a la necessitat creixent de superar models que han funcionat fins avui, fins a un món que canvia i avançar cap a organitzacions més ètiques, transparents i responsables davant els reptes globals actuals. En un context marcat per la crisi del model materialista, esgotament de recursos, inestabilitat social, canvi climàtic i la fragmentació social, es fa imprescindible que les entitats del tercer sector assumeixin un rol actiu i coherent amb aquests desafiaments.

La implantació de la SGE21 dona resposta a aquesta necessitat aportant un marc estructurat que integra la gestió ètica, la participació dels grups d'interès i la sostenibilitat en tots els nivells

de l'organització. Així, es garanteix una presa de decisions més inclusiva, una major corresponsabilitat amb l'entorn i una acció alineada amb els Drets Humans i els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

D'aquesta manera, Aspros no només millora la qualitat de vida de les persones ateses, sinó que contribueix activament a la construcció d'un model social més just, sostenible i cohesionador.

Principals objectius assolits

Implantar la SGE21 -o qualsevol altra- no era només aconseguir una certificació, sinó per activar un procés viu de transformació real en la manera de funcionar de l'organització. Un procés que tot just acaba de començar, però que ja està generant canvis visibles i tangibles.

El principal objectiu assolit ha estat iniciar el pas d'un model basat en la intuïció i la bona voluntat a un sistema estructurat, exigent i mesurable de governança ètica. Hem començat a integrar criteris ètics, socials i ambientals en les decisions clau, deixant de ser elements accessoris per esdevenir eixos reals de gestió.

També hem obert l'organització d'una manera més honesta als seus grups d'interès: no només escoltant, sinó començant a incorporar la seva veu en espais de decisió, generant dinàmiques de participació i corresponsabilitat que abans no eren sistemàtiques.

S'han activat mecanismes concrets de transparència, seguiment i millora contínua, que ens permeten començar a mesurar allò que fem i detectar incoherències amb més rigor.

Però, sobretot, hem aconseguit reconnectar amb la nostra missió d'una manera més conscient, exigent i constant. La SGE21 no tanca res: obre un camí de revisió permanent que ens obliga a no acomodar-nos i a alinear, dia a dia, el que som amb el que volem ser.

Principals resultats obtinguts

És un procés que portem dos anys preparant i treballant, previ a la certificació. Això ens va dur a revisar-nos, a mirar-nos des dels ulls d'un extern amb rigor i criteri.

A nivell qualitatiu, ens va focalitzar en la cultura organitzativa: buscar la coherència entre el que diem i el que fem, divulgar una cultura ètica compartida, més consciència en la presa de decisions i una actitud més pro-activa. Reforçant el compromís intern i cohesió entre equips.

També s'ha incrementat la confiança i la transparència, tant interna com externa. Els grups d'interès no només són escoltats, sinó que comencen a formar part dels espais reals de decisió, fet que reforça la legitimitat i la credibilitat de l'organització. La comissió de RSC que es reuneix 5 vegades a l'any i que compta amb un Pla de Treball RSC i Ambiental amb seguiment continuat.

A nivell quantitatiu, s'han sistematitzat espais de participació amb tots els grups d'interès i s'ha estructurat un sistema d'indicadors i seguiment que abans no existia amb aquest rigor. Això ens permet començar a mesurar impactes, detectar riscos i actuar amb més anticipació i criteri.

Finalment, ja es percep millora en el clima laboral, en el sentiment de pertinença i en la qualitat de les relacions internes. No és un resultat final, és una tendència que caldrà seguir. Quan a l'organització ens ordenem, s'obre i es revisa, les persones ho notem. I això acaba impactant directament en la qualitat de vida de les persones que acompanyem.

Abast de l'experiència

L'experiència té un abast global dins de l'organització, impactant en totes les àrees i serveis, així com en el conjunt dels seus grups d'interès. Hi participen activament persones ateses, famílies, professionals, òrgans de govern, proveïdors, administracions i altres agents socials, a través d'espais estructurats de diàleg i decisió. Aquest model s'ha consolidat com a pràctica habitual, amb evidències documentades i processos sistematitzats.

A més, el seu abast transcendeix l'organització, compartint-se amb altres entitats del sector a través de xarxes i aliances, promovent la seva replicabilitat i contribuint a una transformació més àmplia cap a models de governança ètica, responsable i sostenible.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 620
Membres equips directius: 17
Sòcies: 2
Ateses: 690
Voluntàries: 38
Altres: 17 (Persones vulnerables)

Principals factors clau d'èxit

Els principals factors clau d'èxit de la iniciativa rauen, en primer lloc, en el compromís real i sostingut de l'òrgan de govern i de la direcció, que han impulsat el procés no com una exigència externa sinó com una decisió estratègica alineada amb la missió. Aquest lideratge ha estat clau per mobilitzar tota l'organització i generar coherència interna.

En segon lloc, la implicació activa dels grups d'interès, que han passat de ser agents consultius a participants en espais reals de decisió, afavorint la corresponsabilitat i enriquint la qualitat de les decisions. Aquesta obertura ha reforçat la legitimitat i la transparència.

Un altre factor determinant és l'adopció d'un marc metodològic estructurat i exigent com la SGE21, que aporta rigor, sistematització i capacitat de mesura, facilitant la millora contínua i evitant que la iniciativa es quedi en accions puntuals.

També destaca la capacitat d'integrar la iniciativa en el dia a dia de l'organització, connectant-la amb els processos reals i amb la cultura interna, i no com un projecte paral·lel.

Finalment, la voluntat de revisió constant, amb una mirada crítica i oberta al canvi, ha permès entendre la iniciativa com un procés viu, generador d'aprenentatge i adaptació contínua als nous reptes socials.

Dificultats i reptes superats

La implantació de la SGE21 ha comportat afrontar dificultats rellevants, especialment pel que suposa impulsar un canvi cultural profund en una organització amb una trajectòria consolidada.

Un dels principals reptes ha estat superar la resistència inicial al canvi, tant a nivell operatiu com conceptual, passant d'un model basat en la confiança i la intuïció a un sistema estructurat, amb criteris, indicadors i exigència de traçabilitat.

També ha estat complex integrar aquest nou marc en el dia a dia sense generar una sensació de sobrecàrrega en els equips professionals. Ha calgut fer un esforç important d'acompanyament, formació i sensibilització per tal que la SGE21 no es percebés com una obligació externa, sinó com una eina útil i coherent amb la missió.

Un altre repte ha estat ordenar i sistematitzar processos que fins ara eren dispersos o no formalitzats, així com generar espais reals de participació amb els grups d'interès, incorporant la seva veu de manera efectiva en la presa de decisions.

Finalment, assumir la transparència i l'avaluació contínua també ha implicat afrontar incoherències i àrees de millora amb honestedat. Superar aquests reptes ha reforçat la solidesa del projecte i ha consolidat una base real per a la transformació organitzativa

Elements innovadors que aporta la iniciativa

La iniciativa aporta un element clarament innovador: som la primera entitat social d'atenció a la discapacitat intel·lectual a Espanya que, de manera voluntària, impulsa la implantació d'un sistema de gestió ètica com la SGE21, propi del món empresarial i dels actors de gestió pública. Aquest pas suposa trencar amb els marcs tradicionals del tercer sector i situar l'organització en un espai híbrid, més exigent, comparable i connectat amb estàndards avançats de governança.

La innovació no és només metodològica, sinó també conceptual: entenem la responsabilitat com a gestors de fons públics des d'una lògica de corresponsabilitat, transparència i rendició de comptes real. No es tracta només de fer bé la nostra feina, sinó de demostrar-ho amb criteri, dades i sistemes verificables.

A més, la iniciativa fa un pas més en la missió: no només la definim, sinó que la "oxigenem" i la mesurem. La SGE21 introdueix una innovació clau en la pròpia organització, obligant-la a revisar-se de manera contínua, a detectar incoherències i a alinear estratègia, cultura i operativa amb els seus valors.

Finalment remarcar que millora la confiança, dona una avantatge competitiu davant licitacions o clients exigents en ESG i ens situa a primera línea per desenvolupar la nostra missió en el nostre temps.

Afavorim la integritat pública i la cultura ètica de la organització.

Integrem una mirada holística amb el medi ambient, vinculant la salut i la qualitat de vida de les persones amb la nostra responsabilitat.

Per acabar, del macro a lo micro, tot els sistema millora, l'assoliment de la nostra MISSIÓ i el benestar de les persones que acompanyem i de la societat.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

La transferència i replicabilitat de la iniciativa es fonamenta, en primer lloc, en l'ús d'un marc reconegut i estandarditzat com la SGE21, aplicable a qualsevol organització independentment de la seva dimensió o sector. Això facilita que altres entitats puguin adoptar un model contrastat, amb criteris clars, processos definits i eines de seguiment que eviten començar de zero.

Un altre factor clau és el seu caràcter progressiu i adaptable. No es tracta d'un canvi immediat, sinó d'un procés que cada organització pot modular segons el seu punt de partida, ritme i capacitat, fent-lo viable i sostenible en el temps.

La iniciativa també és transferible perquè connecta directament amb reptes compartits: la necessitat de transparència, bon govern, participació real i coherència amb els valors. En aquest

sentit, no és una proposta teòrica, sinó una resposta pràctica al que avui la societat i el planeta exigeixen a les organitzacions.

A més, genera beneficis tangibles tant interns com externs —millora del clima laboral, més qualitat en la presa de decisions, increment de la confiança i la reputació— que actuen com a palanca motivadora per a altres entitats.

Finalment, el fet d'haver-se impulsat des del tercer sector, de manera voluntària i amb vocació de compartir aprenentatges, la converteix en una experiència propera i inspiradora, que interpel·la altres organitzacions a fer un pas endavant i esdevenir actors actius en la transformació social, econòmica i ambiental que el context.