

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ASAPME HU - ASOCIACIÓN OSCENSE PRO  
SALUD MENTAL**

CIF:G22172340

C/Ramón J. Sender nº:9, Bloque 4, Bajos  
posteriores.

22005 - HUESCA

Huesca

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

17 de julio de 2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

Quince personas.

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

No

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

No.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Desde el equipo de Calidad de ASAPME Huesca se ha dado forma a la herramienta de percepción y evaluación de Clima y satisfacción laboral enmarcada dentro del Plan Anual de la entidad a nivel general y de las medidas a tener en cuenta dentro del grupo de interés PERSONAS del Modelo de Excelencia EFQM en el que mes a mes se trabaja de forma específica.

Desde el ejercicio 2020, en base a los resultados y tras un trabajo y feed-back realizado de manera grupal sobre aquellos aspectos y propuestas de mejora en el grupo de interés Personas de ASAPME Huesca, se lleva a cabo una valoración y toma de decisiones dentro del proceso de mejora continua de la entidad por parte de Gerencia, Coordinadoras de sedes de Huesca, Monzón y Fraga, comunicadas en reunión Intersedes a todo el equipo.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o**

## Políticas implantadas?

SI

### 6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Mediante un Excel de control de Gestión de Personal, se registran las diferentes acciones realizadas (cambios de horario para facilitar la conciliación / flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos por convenio, bonus / salario emocional, horas de formación, dietas), conforme van llegando las licencias de solicitud y al revisar los seguimientos del equipo de personas. Todos estos datos, son recogidas de manera periódica por la coordinadora de Huesca, en un libro Excel desde el ejercicio 2018, teniendo dos pestañas para cada ejercicio (una a nivel general, donde se suman los días y horas de manera cuantitativa, y otra con periodicidad mensual y semanal, donde se recogen los datos de manera más cualitativa y con detalles).

### 7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)

NO

### 8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

## Medidas concretas de conciliación

### ¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

### En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Flexibilidad en horas de formación y selección de la misma, siempre que sea adecuada a la actividad de la entidad, a demanda de la persona profesional.

Dichas horas son consideradas como jornada laboral, aunque sea fuera del horario habitual.

Bonus: Día de cumpleaños, libre de trabajo y retribuido. En caso de que caiga en sábado, se disfrutará el viernes, en caso de que caiga en domingo, se disfrutará el lunes siguiente. En caso de que sea en periodo vacacional / festivo, a elección de la Persona.

### ¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats,

foros?

- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Ninguna más que añadir.

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Ninguna más que añadir.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 8. Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Destacar que la entidad tiene flexibilidad para coger los días de permiso. además de que dichos días, aunque sean naturales según convenio, la entidad los garantiza que sean de días laborales (obteniendo así en muchos casos, un permiso mayor del estipulado) y con posibilidad de modificar fechas, en base a las necesidades personales de cada profesional.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

No

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Destacar que estamos realizando formaciones para implantar el plan de igualdad, de manera voluntaria (la plantilla actual es de catorce personas).

Además, hemos realizado la contratación de una persona autónoma especializada en la materia. Así pues, nos está dando soporte para llevarlo a cabo.

Por el momento, está constituida la Comisión Negociadora y, pendientes de que nos

confirman fechas que hemos planteado, para realizar la siguiente reunión y aprobación de la siguiente documentación, como las retribuciones económicas entre otras.

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Aunque no tengamos un Plan de Igualdad, estamos adheridos al Pacto de Estado, a través del Punto Violeta.

La sede de Huesca y el Centro de Día de Monzón, son Puntos Violeta. ¿Qué es Punto Violeta? Punto Violeta es un instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extender, de forma masiva, la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres.

Todas las personas hemos recibido formación al respecto, basándonos en la guía facilitada, además de ser conocedores de cómo actuar en diferentes casos.

Se recogen datos de manera trimestral (hasta la fecha, no hemos tenido que realizar ninguna acción y/o intervención).

Respecto al Plan de Igualdad, recibimos una formación todo el equipo de personas y posteriormente, se realizó una encuesta anónima para tomar medidas perceptivas que tiene cada Persona del equipo respecto a la Igualdad y las medidas de la entidad, para así poder tomar nota y realizar las medidas necesarias para garantizar la mejora continua.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Destacar que uno de los principales servicios de nuestra entidad, es CIL (Centro de Inserción Laboral). Mediante el cual, se facilita la inserción laboral, ocupación y/o formación de personas con discapacidad y/o dependencia. Son personas con problemas de salud mental, a las que facilitamos herramientas, habilidades y empoderamiento para mejorar su calidad de vida, a través de una mejora ocupacional / laboral. Haciéndoles partícipes de su proceso de recuperación.

**8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT**

([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Destacar que no existe un compromiso público como tal. Pero la entidad, es declarada de Utilidad Pública (Nº registro acción social 938).

El principal objetivo de ASAPME Huesca es mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias, a través de la creación de recursos comunitarios capaces de cubrir sus necesidades y ofreciendo una atención integral tanto sanitaria como social, que además suponga un referente en el ámbito de la Salud Mental.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

ASAPME Huesca es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública.

Toda nuestra actividad, va destinada a la acción social. Concretamente, nuestra misión es Prestar atención integral a las personas con enfermedad mental y a sus familias en el ámbito de acción propio de la entidad, principalmente en la provincia de Huesca, ampliable a otras localizaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón..

Dicha misión, se materializa en la cartera de servicios que detallamos a continuación:

\* Servicio de Apoyo Social Comunitario: Este recurso pretende apoyar el mantenimiento en el propio domicilio y en el entorno socio-comunitario y familiar en las mejores condiciones posibles y garantizar intervenciones tanto rehabilitadoras como de integración social. Es decir, atender a la persona afectada en su entorno, evitando así desarraigos innecesarios, sobre todo, en el entorno rural.

\* Servicio de Centro de Día: Constituye un recurso básico y ambulatorio de la Red de Asistencia de Salud Mental de Aragón cuya función fundamental es la rehabilitación activa y reinserción social de las personas con una enfermedad mental crónica. Se trata de un dispositivo de orientación comunitaria en el que se aborda de modo integral la rehabilitación psicosocial considerada en términos de INTERVENCIÓN y MEDIACIÓN entre la persona y su entorno.

\* Servicio de Inserción Laboral: Acciones encaminadas a inserción laboral individualizada mediante evaluación ocupacional, orientación currículum, seguimiento de puestos de trabajo, habilidades prelaborales y desarrollo de taller ocupacional.

\* Programa de Sensibilización Social: Desde la entidad se trabaja la puesta en marcha de actividades que propicien una mayor sensibilización en salud mental de la sociedad, tratando de acabar con los prejuicios, estereotipos y el estigma que lleva arraigado la enfermedad. Estas actividades son abiertas y gratuitas a todo el entorno.

Respecto al voluntariado, nuestra Presidente y Gerente Nuria Del Río Viñao, asiste a los siguientes foros de una forma voluntaria y altruista, ya que desde los comienzos de la entidad, presta sus labores dentro de la Junta Directiva ha fomentado el valor de la labor del voluntariado, tal como se recoge en nuestros estatutos, siendo un referente en ello, tal como se constata, al pertenecer y participar en los siguientes foros:

- Plataforma del Voluntariado: Como representante de la Asociación desde el año 2000 y como vocal desde el año 2021 hasta la actualidad.

- Arcadia (Fundación Agustín Serrate: Como patrona y vocal desde el año 2002 hasta la actualidad.

- Ayuntamiento de Huesca (Área de Derechos Sociales e Igualdad): Como representante y vocal en distintas Comisiones y Mesas de Coordinación hasta la actualidad.

- Gobierno de Aragón (Departamento de Sanidad): Como vocal en representación de las asociaciones, de ámbito autonómico, de familiares y personas con enfermedad mental, y de consumidores y usuarios, del Consejo Asesor de Salud Mental de Aragón, desde 2016 hasta la actualidad.

Actualmente, se ha incorporado a la Junta Directiva como Vicepresidente y Coordinadora Eva Grasa Mairal, siguiendo las directrices de nuestros estatutos, desempeña este cargo voluntariamente.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

? Sociedad, Alianzas y Trabajo en Red: ASAPME Huesca contempla y realiza una apertura cada vez mayor a los diferentes sectores de la Sociedad, llegando a ellos presencialmente

y a través de las Redes Sociales con iniciativas que permitan un feed - back entre las partes y un impacto continuo en el que la sensibilización, divulgación y establecimiento de alianzas, representan nuestras máximas.

A través de las alianzas de ASAPME Huesca se ponen en valor las relaciones de colaboración y feed - back mutuo entre diferentes ámbitos público y privado que permiten un escenario y potencial de acción más enriquecedor dirigido a la consecución de la misión general y objetivos específicos de la entidad, siempre en relación con el entorno de una manera efectiva y sostenible.

Finalmente, el Trabajo en Red posibilita la interacción y establecimiento de sinergias junto a entidades de índole social, sanitaria, educativa, cultural y empresarial.

- CADIS: a través de sus diferentes Comisiones de trabajo.
- Consejo de Autonomía personal del Ayuntamiento de Huesca: Seguimiento de actuaciones del Ayuntamiento de Huesca en materia de eliminación de barreras.
- Colectivo 3 de diciembre: en reuniones e impulso de iniciativas integradoras de las personas discapacidad.
- Consejo del Ayuntamiento de Monzón: representantes en el Consejo Sectorial de Asuntos Sociales, Igualdad, Salud y Mayores.
- Fundación Agustín Serrate: pertenencia al Patronato.
- Plataforma del Voluntariado: derivación y gestión de voluntarios.
- Federación Salud Mental: pertenencia a la Confederación de Salud Mental España y promoción de actividades conjuntas de formación y ocio.
- FÓRUM: foro creado para trabajo y firma del Acuerdo Marco de Entidades concertantes de salud mental del Gobierno de Aragón.
- Consejo Asesor de Salud Mental de Aragón: pertenencia en representación de las asociaciones, de ámbito autonómico, de familiares y personas con enfermedad mental, y de consumidores y usuarios.
- CRP Huesca: actividades de colaboración en salud mental.
- Red Sociosanitaria de Monzón: reuniones e impulso de iniciativas integradoras de las diferentes entidades socio sanitarias de la zona.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Periodicidad diaria, ya que los usuarios de ASAPME Huesca son la razón de ser de la Asociación, receptores de los servicios y actividades ofertadas: las personas con enfermedad mental y sus familias, a las que van dirigidas nuestra labor y motivación diarias para mejorar su calidad de vida. Tenemos como prioridad hacerles partícipes como protagonistas de su propio proceso de recuperación personal y familiar; además, damos cobertura, cuando, por diferentes circunstancias vitales, las personas con enfermedad mental se encuentran solas, sin núcleo familiar de apoyo.

Respecto a las acciones de voluntariado, en función de las demandas de los diferentes organismos mencionados en el primer apartado de este bloque, además de, cuando la entidad lo requiera.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

ASAPME HUESCA apuesta por los TALLERES OCUPACIONALES Y ARTÍSTICOS que



proporcionan una experiencia práctica en el entrenamiento de hábitos básicos de trabajo.

Artánima es una marca que define los productos y servicios elaborados por personas con discapacidad vinculadas a CADIS Huesca, de la que ASAPME HUESCA forma parte con los productos realizados en nuestros talleres.

Más información: [https://artanima.org/5\\_asapme-huesca](https://artanima.org/5_asapme-huesca)

En ASAPME HUESCA creemos que la creatividad y el arte son un instrumento terapéutico válido para abordar la problemática de la enfermedad mental, porque permiten expresar y reflejar sensaciones, y posibilitan un camino para la integración.

El proyecto que desarrollamos a través del Taller de Pintura desde 1994 pretende:

Aunar el arte y la terapia para sensibilizar y concienciar al entorno

Dar a conocer el potencial de las personas afectadas por enfermedad mental

Y, de esta manera, mejorar su imagen eliminando falsos prejuicios y estigmas

La acción del caminante? hay veces que en la vida te llega unan enfermedad, como es la enfermedad mental, que te hace vivir como si estuvieras solo en un desierto, pero en este camino puedes encontrarte con la posibilidad de transmitir lo que sientes, de transformar el desierto en bosque. Evolución?

Cuadros

enmarcados:

<https://drive.google.com/drive/folders/1wH9ZBLUnfiSri5d1NciQIhpGCXPKhdKZ?usp=sharing>

Cuadros

sin

enmarcar:

<https://drive.google.com/drive/folders/1rhGHilvZekZHqmn1rxVPwqjQUikls3ze?usp=sharing>

Lienzos

y

varios:

<https://drive.google.com/drive/folders/1CKTUDgpEHkWfWUtwf138m1Xslv9JWTyF?usp=sharing>

Si desean adquirir alguna de las obras, pueden hacerlo:

\* Enviando un mensaje desde formulario Contacto con la referencia del cuadro, nombre y un telefono de contacto

\* Enviando un email a [asapmehuesca@asapmehuesca.org](mailto:asapmehuesca@asapmehuesca.org) con la referencia, nombre y un teléfono de contacto

\* O llamando al 974241211

En la actualidad hemos puesto en marcha la marca "DiseñArte", diseño de arte sobre tela,. Consiste en plasmar en camisetas y gorras, imágenes sacadas de los cuadros realizados en el Taller de Pintura, así suge esta idea genial de plasmar de "otra forma diferente" el potencial artístico. Para más detalle, se puede visualizar el vídeo presentación en el siguiente link: [https://www.youtube.com/watch?v=Ih03bl\\_tiQc](https://www.youtube.com/watch?v=Ih03bl_tiQc)

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los productos de la marca Artánima, las obras de arte del taller de pintura, y camisetas y gorras, las realizan personas con problemas de salud mental (la mayoría, trastorno mental grave).

Destacar, que los cuadros de pintura son enmarcados por familias de personas afectadas por enfermedad mental, ya que las familias también son nuestros usuarios, es una actividad para promocionar su bienestar, respiro familiar y generar espacios de encuentros.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Los talleres de artesanía, pintura, DiseñArte, y familias (enmarcación), se realizan con periodicidad semanal, tanto en la sede de Huesca como en el Centro de Día de Monzón.

Destacar, que los productos de artesanía, además de estar visibles en la Web de Artánima, salen para su posible adquisición una vez al mes en el mercado de Monzón, así como una vez al año en el Mercado Medieval de Huesca y las diferentes mesas informativas que se realizan en torno al 10 de octubre (Día Mundial de la Salud Mental).

Las obras realizadas en el taller de pintura, una vez enmarcadas por las familias, salen para ser expuestas en Huesca (La Catalítica, Duquesa Villahermosa, Hospital Universitario San Jorge), La Hoya (Loarre, Tardienta, Loporzano), otras comarcas y poblaciones (Zaidín, Binaced). Además de ser partícipes y en ocasiones ganadores, de diferentes concursos artísticos.

Las camisetas y gorras "DiseñArte" se están estableciendo colaboraciones para su difusión y visualización.