Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

AMPROS-Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual

Santander, a 2 de Octubre de 2012

Estimados Sres./Sras.:

Desde 2011, cuando nos adherimos al Pacto Mundial y nos comprometimos a apoyar y promocionar los Diez Principios establecidos, hemos desarrollado un modelo de trabajo en relación a la RSE apoyado en un equipo multidisciplinar de profesionales, que entre otras acciones ha generado este Informe de Seguimiento, que me complazco en presentarles.

Nuestra Misión y Valores, como entidad comprometida con las personas con discapacidad y sus familias, y el avance continuo de nuestra sociedad implican una visión responsable de nuestro entorno. Y, precisamente, apelando a esa responsabilidad, les ratificamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores, la protección y cuidado del medio ambiente y las medidas anticorrupción.

Continuaremos trabajando para alcanzar los objetivos descritos y plantear nuevos retos de futuro.

Quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión relacionada.

Roberto Álvarez Sánchez
Director - Gerente

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Información general

Perfil de la entidad: AMPROS-Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual

- *Dirección:* C/ Nicolás Salmerón 1
- *Dirección web:* www.ampros.org
- *Alto cargo:* Roberto Álvarez, Director-Gerente
- *Fecha de adhesión:* 16/02/2011
- *Número de empleados:* 384
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Prestación de apoyos a personas con discapacidad intelectual
- *Ventas / Ingresos:* Ventas: 4.164.769,42 € / Ingresos: 11.615.193,32 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se reciben ayudas financieras.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Durante el trabajo de preparación de nuestro Plan Estratégico, realizado a través de los diferentes equipos de área, se realizó un intenso análisis de los grupos de interés de la entidad, dando como resultado la MATRIZ DE GRUPOS de AMPROS. En esta matriz destacan las propias personas con discapacidad intelectual y sus familias (clientes principales), también los profesionales, los voluntarios. En otro apartado se incluirían la Administración, los clientes comerciales y la sociedad en general.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España (Cantabria)
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El alcance del informe queda determinado por lo establecido en los 10 Principios.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* A partir del equipo de trabajo multidisplinar puesto en marcha para liderar las acciones relacionadas con la responsabilidad social.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* La comunicación del Informe presentado, además de ser público en la web de la Red, se realizará a través de notas internas, y en la propia revista y web de la entidad.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En 2011, el proyecto de catering de AMPROS, “depersonas cocinando con sentido”, y su aportación en el ámbito de la RSC ha sido reconocida al recibir DELUZ un galardón en la categoría de RSC de la VII edición de los Premios PYME

organizados por el periódico Expansión e Ifema, en colaboración con Orange, Caja Madrid y Páginas Amarillas y que se entregó el pasado 13 de abril en Madrid. DELUZ, grupo hostelero cántabro de prestigio, es una de las alianzas generadas en el proyecto y que aporta su KnowHow a "depersonas, cocinando con sentido". También en 2011, alumnos de diferentes IES del municipio de Camargo en Cantabria concedieron a AMPROS, el pasado 7 de diciembre, el Premio a los Valores Cívicos "por su prolongada y relevante labor a favor de la integración y de la autonomía de las personas con discapacidad".

- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* AMPROS cuenta con un “Sistema de gestión de sugerencias y quejas” incluido en su Sistema de Gestión.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El máximo órgano de gobierno de la entidad es la Asamblea de Socios. Una representación de ella compone la Junta Directiva (Presidenta, Vicepresidente, Secretario, Vicesecretario, Tesorero, Vicetesorero, Vocales). Como máximo exponente en la gestión se encuentra el Director-Gerente, apoyado por su equipo directivo integrado por técnicos expertos en diferentes materias.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) A través de reuniones periódicas, la Junta Directiva se mantiene al tanto del seguimiento de los 10 Principios. Además, cuentan con la herramienta del Cuadro de Mandos de AMPROS.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Destacamos acciones de apoyo y difusión en relación a la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 19 de octubre de 2012
- *Responsable:* Alicia Ruiz Pérez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS

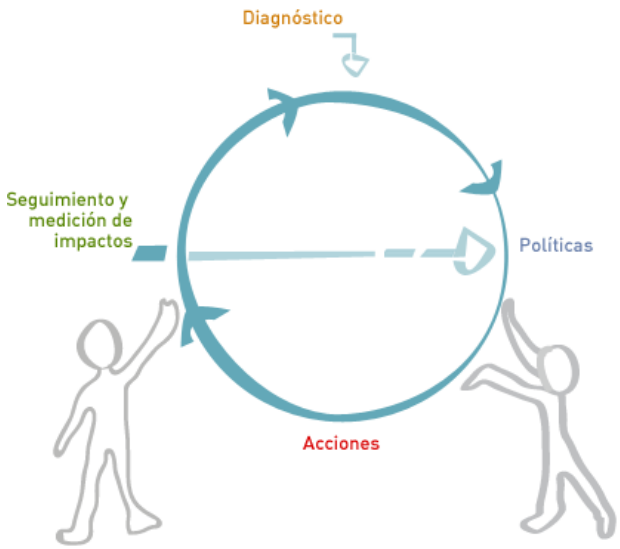
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: *No*

Implantación: *AMPROS es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión incluye conceptos como la difusión, defensa, reivindicación y promoción de los derechos y apoyos para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Así pues, desde nuestro compromiso ético, la organización se caracteriza por su apuesta firme por la persona, por sus necesidades y por la promoción de su autonomía personal en un marco de derechos.*

La Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se convierte en un pilar fundamental de desarrollo de modelos normativos en los que AMPROS como entidad trabaja de forma activa y colaborativa junto a otros representantes del sector de la discapacidad.

Así, los derechos de las personas alcanzan un papel totalmente protagonista en AMPROS como también se indica en la VISIÓN y los VALORES, especificados en nuestro Plan Estratégico.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *AMPROS en su Sistema de Gestión (basado en la European Foundation Quality Management para la gestión de la Calidad Total, EFQM) establece, por escrito y en lenguaje accesible, la Misión, Visión y Valores de la*

entidad, y también las Políticas de Gestión.

En estos documentos, como la Política de Calidad, I+D+i y Gestión de Mejoras, Política de comunicación, Política de Protección de datos, Política de Prevención de Riesgos Laborales, Política de Medio Ambiente y Compromiso Ético, se recogen normas de funcionamiento de la entidad.

Concretamente, en 2011 se han revisado algunos de estos documentos, como el Sistema de Gestión de Mejoras, atendiendo a mejoras establecidas para el proceso. En este caso, se ha incidido aún más en la difusión y adecuación de los materiales para facilitar el acceso de los diferentes grupos de interés de la entidad.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Uno de los pilares en la planificación estratégica de AMPROS son los derechos de las personas. Las acciones planteadas en este sentido se apoyan en las grandes líneas de trabajo definidas en el Plan Estratégico:*
-Mejora de la Gestión Interna
-Mejora de la Imagen Social y Comunicación
-Mejora de nuestros servicios

Una acción a destacar en este ámbito es la mejora del Sistema de Gestión de Mejoras, que asegura los mecanismos de presentación de sugerencias y quejas.

Además, AMPROS participa activamente en la Red Iberoamericana de Expertos en Discapacidad y Derechos Humanos. Un programa internacional de la Fundación Æquitas (Consejo General del Notariado) en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, cuyo objetivo fundamental es permitir la construcción de redes de expertos, instituciones, entidades y sociedad civil en el marco de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

En el marco de la cooperación también destacamos nuestro proyecto "Autodeterminación y Solidaridad. Un proyecto de Cooperación internacional gestionado por personas con discapacidad intelectual" que pretende potenciar la calidad de vida, la conducta autodeterminada de las personas con discapacidad intelectual para las que trabajamos, y su presencia social mediante la gestión y divulgación de un proyecto solidario, en este caso, con el pueblo saharaui.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Sí. AMPROS cuenta con indicadores de control específicos para facilitar el seguimiento del cumplimiento de las políticas especificadas.*
Además, el propio Plan Estratégico establece de forma pautada acciones asociadas, vinculadas siempre a la misión, la visión y los valores de la entidad, y que facilitan el seguimiento de estas Políticas.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: *100 %*

Implantación: *El 100% de empleados están informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.*

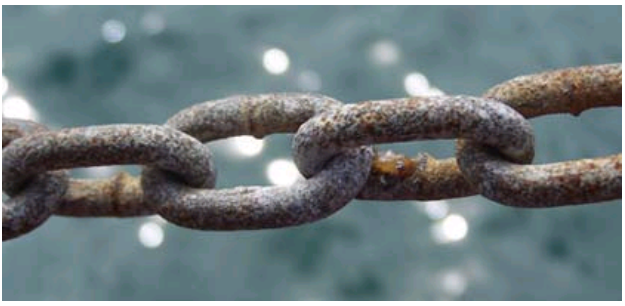
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Formación especializada en ética, para poner en marcha una comisión de trabajo.
Empleados	Código Ético Política de RSE Políticas internas de gestión	Acciones de difusión de la política de RRHH

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	Acción social RSE	Revisar el Sistema de Gestión de Mejoras de la organización.
Empleados	Acción social RSE	Revisar el Sistema de Gestión de Mejoras de la organización.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Buzón de sugerencias	
	Comité de Seguimiento y RSE	
	Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Auditorías	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Buzón de sugerencias	
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Todos los proveedores con los que AMPROS trabaja operan en la OCDE y responden a los estándares de funcionamiento y requerimientos de obligado cumplimiento legalmente para operar en estos países*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *AMPROS ha establecido un Sistema de Gestión con un enfoque por procesos tomando como referente el modelo de sistema de gestión de la calidad apoyándose para la estrategia de mejora continua en el modelo de calidad total EFQM. Concretamente, dentro del apartado de los Procesos de Gestión Administrativa y Financiera se enmarca el Proceso de Compras y Proveedores, y en su documentación adicional incluye la ficha de homologación y evaluación de los proveedores.*
En áreas de actividad concreta destacamos nuestro proyecto de catering depersonas, cocinando con sentido, que ya desde su misma concepción contiene un alto componente de RSE al colaborar con nosotros una empresa de hostelería de la región de reconocido prestigio, que actúa como socio tecnológico, aportando su know-how y contar con aliados como una administración local que cede el uso de las instalaciones.
Una de las premisas de funcionamiento de este proyecto es trabajar con productos ecológicos, de bajo impacto medioambiental, etc., en definitiva, trabajar con producto cántabro en origen, promoviendo en todo momento la idea de "comercio justo" a nivel local.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Elección y homologación de proveedores*
Discriminación positiva: Favorecer la participación de proveedores que incluyan los Diez Principios y/o criterios RSE en su gestión.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: *83 %*

Implantación: *Los proveedores que participan en nuestro CEE sí cuentan de forma mayoritaria con acreditaciones reconocidas en el ámbito de la calidad, como las indicadas en el ejemplo. El resto de proveedores, de carácter más general, cumplen los estándares de calidad propios de su sector, sin ser requerimiento específico la acreditación.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Convenios con proveedores	Seguimiento de indicadores.
	Procedimiento de compras	
	Sistemas de clasificación de proveedores	
	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	Acción social RSE	Continuidad del grupo de trabajo

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *En AMPROS se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento y se cumple con los Convenios Colectivos, uno de trabajadores sin discapacidad y otro de profesionales con discapacidad. Dentro de nuestro proceso de comunicación se trabajan los canales de comunicación interna que sirven a tal fin (por ejemplo, tablón de anuncios de cada centro de trabajo, consultas de los empleados, siguiendo las pautas pactadas en políticas de personal).*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En AMPROS existen diversas fórmulas de comunicación y consulta específicas de los empleados: encuestas de satisfacción y acciones de mejora - buzón de sugerencias y quejas-. Además destacamos la presencia activa de sus representantes en los dos Comités de Trabajadores electos.*

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Este modelo de participación se ha desarrollado por ejemplo en la elaboración del Plan*

Estratégico, en la que han participado profesionales, junto a otros representantes de los diferentes grupos de la matriz de grupos de interés.
Además, contamos con el Sistema de Mejoras (Sugerencias y Quejas) en el que pueden hacer llegar sus aportaciones y con las encuestas de satisfacción, que además de una parte cuantitativa, en la cualitativa se pueden indicar nuevas propuestas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Encuesta de satisfacción laboral y Sistema de Gestión de Mejoras (Sugerencias y quejas).*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	Favorecer una mayor implicación del personal en el proyecto común.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social RSE	Continuar promoviendo el modelo de participación interna.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *En AMPROS no existe factor de riesgo dada la actividad que desarrolla y la Misión, Visión y Valores de la entidad. En el plan estratégico 2010-2012 se define la misión de la Asociación: "AMPROS es una Asociación Cántabra de familiares y personas con discapacidad intelectual, sin ánimo de lucro y de utilidad pública. Se dedica desde 1965 a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias a lo largo de todo su ciclo vital. AMPROS difunde, defiende, reivindica y promueve los derechos y los apoyos que necesitan estas personas, llevándolo a la práctica diaria de cara a alcanzar su inclusión social".*

Destacamos que desde 2011 AMPROS participa en un proyecto europeo, "Let me be me", en contra del acoso a las personas con discapacidad intelectual, de la mano de la Fundación Laboral del Metal. Este proyecto tiene como objetivo luchar contra el acoso a las personas con discapacidad intelectual y/o dificultad de aprendizaje en el ámbito laboral. En el proyecto liderado por la organización inglesa Stepping Stones, orientada a la integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, también participan otras entidades y universidades de Irlanda, Portugal y Alemania y tendrá una duración de dos años.

El objetivo del proyecto es crear una plataforma con materiales informativos al servicio de organizaciones de diversos ámbitos que trabajan habitualmente con este colectivo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Se han cumplido las acciones contempladas en el Plan Estratégico 2009-2012, en el que entre otros objetivos destacamos: la conciliación de la vida familiar, especialmente mediante los horarios flexibles y/o reducidos, según las necesidades de los empleados. Asimismo se han realizado acciones y comunicaciones para conseguir una igualdad efectiva y real.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *AMPROS se rige por dos Convenios Colectivos propios, uno para las personas con Discapacidad que desarrollan su trabajo en el Centro Especial de Empleo y otro para personal sin discapacidad. Ambos incluyen aspectos relacionados con la dedicación horaria y la remuneración de los trabajadores en relación a la categoría/puesto que desempeñan*

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *AMPROS ha documentado acciones y procesos en el ámbito de los Recursos Humanos en los que se han abordado cuestiones como:*

1. Reforzar la implicación en el proyecto fomentando la satisfacción del personal
2. Aumentar la capacidad del equipo profesional mediante el cumplimiento del Plan de Formación.
3. Mejora de la gestión de recursos humanos.
4. Poner las ayudas técnicas necesarias al servicio de personas

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma trasversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral, y la autoevaluación EFQM que desarrollamos a comienzos de 2011.*

Objetivos: Despliegue de los objetivos para 2011 dentro de nuestro Plan Estratégico y el Plan de Mejoras fruto de la Autoevaluación EFQM.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código Ético/Conducta	Favorecer en lo posible mejoras en las condiciones del Convenio Colectivo.
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Implantación de los procesos documentados en relación a la Política RRHH
	RSE	

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *AMPROS opera exclusivamente con proveedores de la CEE en los que el trabajo infantil esta eliminado y prohibido por la legislación vigente. Por otro lado, suscribimos el rechazo expreso hacia el trabajo infantil al estar contemplado así en el Código Ético de Feaps (movimiento asociativo del que AMPROS forma parte), en el que se contempla en su punto 37 el deber de denunciar situaciones de injusticia manifiesta, malos tratos o tratos vejatorios. En definitiva, no contemplamos la necesidad de realizar un diagnóstico sobre el riesgo del trabajo infantil en nuestra actividad.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el Código Ético de FEAPS y en los Valores y Misión de AMPROS se recogen como pilares de la entidad la dignidad, el valor de la persona y la igualdad. Se recoge así mismo la obligación de denunciar situaciones de injusticia manifiesta y malos tratos vejatorios, y que la dignidad humana, la justicia y la solidaridad, son los referentes éticos que justifican y orientan la acción humana.*

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Incidiendo en la línea de trabajar con proveedores homologados y para el suministro de nuestro servicio de catering, "depersonas cocinando con sentido", se adquieren productos ecológicos, de proveedores de la propia región y en los casos que es posible de comercio justo evitando de esta manera cualquier posibilidad de trabajo infantil en estos proveedores.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código Ético	Propiciar el mantenimiento y cumplimiento de estas políticas

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Propiciar el aumento de acciones en relación a este principio.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
Empleados			

• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La empresa cuenta con un Plan de Igualdad y dos Convenios Colectivos y consensuados con los trabajadores.*

El Departamento de RR.HH. y el Comité de Empresa velan por su cumplimiento. En estos documentos se recogen los planes de formación, evaluación, promoción y acceso al empleo, creando una discriminación positiva en lo relativo a las personas con discapacidad, dada la especial misión de la empresa respecto a este colectivo de personas.

Ambos documentos son revisados cada 2- 3 años.

La misión de Ampros está en línea con este principio ya que la formación laboral y el empleo han sido y son dos de los instrumentos que utiliza esta Asociación para demostrar, con buenas prácticas, cómo es posible evitar la discriminación laboral y ocupacional.

De este modo sus Centros Especiales de Empleo y sus Centros Ocupacionales son una demostración palpable de cómo abolir prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación de un colectivo especialmente sensible a este tipo de discriminación, las personas con discapacidad intelectual.

Durante el año 2.011 Ampros negoció un nuevo Convenio Colectivo que se ha firmado con acuerdo de validez hasta Diciembre de 2.013. AMPROS continuando en su línea de mantenimiento y creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual ha potenciado en el año 2011 el SIL (Servicio de Intermediación Laboral) que proporciona asesoramiento y soluciones para las empresas de cara a la contratación de personas con discapacidad intelectual. De forma paralela, el Servicio presta apoyo a estas personas en su recorrido hacia la integración laboral, diseñando itinerarios laborales que centren la mirada en las necesidades del mercado ordinario y de nuestro propio CEE. Recordemos que la integración laboral pasaría por el empleo protegido, por un enclave laboral, el empleo con apoyo o el empleo ordinario, de forma que teniendo, en cuenta sus expectativas y necesidades, contribuyamos de forma activa a su inclusión real en la sociedad.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos. (P6C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La política de la empresa tiene como objetivo prioritario la promoción e integración laboral de un colectivo generalmente discriminado como es el de las personas con discapacidad intelectual. Además de ello, Ampros tiene una política especial de apoyo al colectivo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales, dándoles un trato preferente en sus procesos de contrataciones laborales.*

El cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) es uno de los ejes de actuación de Ampros en esta materia y es una de las leyes en las que se apoyan los valores de esta empresa, valores que fundamentan todos sus protocolos de actuación.

Las acciones de esta Asociación enlazan con políticas y acciones de colaboración con los organismos públicos a fin de implantar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos/as.

La política de esta empresa está en línea con los principios que velan por la conciliación de la vida laboral y familiar asumiéndola en sus Planes de Igualdad y Convenios Colectivos.

AMPROS mantiene su criterio en materia de política de antidiscriminación y de igualdad de oportunidades, dando preferencia en la contratación a las personas que tengan certificado de minusvalía y, entre ella, a las mujeres sobre los hombres.

Destacamos aquí también el proyecto europeo en el que participa AMPROS, "Let me be me", en contra del acoso a las personas con discapacidad intelectual. Este proyecto, en el que trabajamos con otras entidades europeas, tiene como objetivo luchar contra el acoso a las personas con discapacidad intelectual y/o dificultad de aprendizaje en el ámbito laboral y su objetivo es crear una plataforma con materiales informativos al servicio de organizaciones de diversos ámbitos que trabajan habitualmente con este colectivo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Ampros cuenta con Centros Especiales de Empleo cuya misión es crear y mantener empleo*

estable para personas con discapacidad intelectual. Actualmente tiene contratadas a 220 personas con discapacidad en sus Centros y a 200 personas más con discapacidad intelectual en formación ocupacional.

Asimismo Ampros ha participado, en colaboración con el Ayuntamiento de Santander, en un Programa de Igualdad entre hombres y mujeres y también en colaboración con la Consejería de Trabajo del Gobierno de Cantabria ha puesto en marcha un Servicio de Intermediación Laboral (SIL) cuyo objetivo es el dotar de formación y oportunidades a personas con discapacidad a fin de que puedan optar a un puesto de trabajo.

Ampros tiene implantado un sistema de Gestión de Mejoras, Quejas y Sugerencia en toda la organización que da respuesta a las demandas y proporcionaría recursos a los empleados en caso de discriminación.

La entidad Ampros tiene aprobado un Plan de Igualdad consensuando con la parte social de la empresa e implantarlo en toda la Asociación.

A lo largo de 2011 Ampros ha mejorado su Sistema de Gestión de Mejoras, a fin de que sea de más fácil utilización para las personas con discapacidad intelectual y sus familias, y se ha dado respuesta a todas las sugerencias de Mejora realizadas en el año.

Se ha incrementado el salario de los trabajadores con discapacidad por encima de la normativa oficial (SMI).

Se ha comprobado, mediante encuestas de satisfacción, que el clima laboral de la empresa es adecuado y que favorece el desarrollo profesional de los trabajadores.

Durante 2011 se ha trabajado de forma especial con un colectivo tradicionalmente marginado en nuestra sociedad (etnia gitana) y se ha desarrollado con ellos acciones formativas integradas. Este colectivo con doble discriminación (discapacidad/etnia gitana) ha realizado y finalizado en Ampros procesos formativos encaminados a su futura inserción laboral.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Los miembros de la Junta Directiva de la entidad cumplen el requisito de ser socios de AMPROS, independientemente de si son hombres o mujeres.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 6 %

Directivos mujeres: 10 %

Directivos hombres: 90 %

Mujeres: 44,6 %

Hombres: 55,4 %

Mayores de 45 años: 40 %

Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 79 %

Empleados con contrato temporal: 21 %

Implantación: Continuamos trabajando para potenciar nuestro Plan de Igualdad.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Anualmente la entidad celebra su Asamblea de Socios en la que se designa la composición de la Junta Directiva (de acuerdo a los Estatutos de la Entidad). Esta composición es pública y conocida por todos (y está presente de forma permanente en las publicaciones de la entidad, página web, etc.). Anualmente también se edita la Memoria Social en la que consta el número de empleados con sus categorías profesional y el porcentaje de contrataciones respecto al género.*

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *No existen.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código Ético	Nuevas acciones para dar a conocer el Plan de Igualdad de la empresa
	Convenio Colectivo	
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Igualdad	

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad	Incrementar la creación de puestos de trabajo para personas con PCD

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Informe gobierno corporativo	Incluir en la memoria anual datos sobre jóvenes, mujeres y personas con discapac
	Registros oficiales	
	Web	

• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Las acciones van dirigidas al ámbito de*

- *Sensibilización medioambiental: Fomento del consumo responsable y el desarrollo sostenible.*
- *Acción social*
- *Establecer nuevas alianzas con otras entidades para el desarrollo de proyectos de carácter medioambiental.*

Las actividades que desempeña la Organización no constituyen un riesgo para el medio ambiente, por tanto las acciones que se llevan a cabo tienen siempre enfoque preventivo orientado sobre todo al fomento del consumo responsable. En este sentido continuamos con nuestros proyectos de educación ambiental llevados a cabo en algunos de nuestros centros con el objeto de dotar a las personas con Discapacidad intelectual de herramientas para cambiar hábitos cotidianos por otros más sostenibles y respetuosos con el medioambiente.

Existe una política de medioambiente, orientada al ahorro energético y consumo eficiente de los recursos, en cuyo marco se desarrollan acciones tales como la utilización de material lumínico de bajo consumo, ubicación de contenedores para pilas y papel… Contamos también con una campaña permanente de reducción de consumo de papel, como una acción más dentro de la reducción progresiva de la documentación impresa que está llevando a cabo AMPROS, para lo que contamos con herramientas tales como Aplicación informática para la gestión de lo relacionado con nuestros usuarios, documentación del Sistema de Gestión en formato digital y cumplimentación de la mayoría de nuestros registros también en ese formato.
AMPROS trabaja de forma activa y comprometida en el ámbito del medio ambiente. Y en este sentido, apuesta firmemente por el concepto de "empleo verde": la búsqueda de alternativas y oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual de modo que se contribuya a la conservación del medio ambiente en un contexto positivo de economía social, que cree y apuesta por las capacidades de todas las personas. Se ha potenciado esta línea de trabajo con "empleo verde" como nuevo yacimiento de empleo y se nos ha adjudicado un nuevo proyecto de restauración ambiental en Cartes –Paraje de la Viesca-, que se ha ejecutado durante 2011.
En 2011 también se ha puesto en marcha un nuevo proyecto de innovación en el ámbito de empleo, en este caso ligado a la gestión documental, concretamente al proceso de destrucción de papel.

Objetivos: • Introducir el concepto de Desarrollo Sostenible de forma explícita en la estrategia de la entidad.

• Desplegar acciones de formación entorno al consumo responsable y al ahorro energético.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *40*

Implantación: *La formación en materia de medioambiente y desarrollo sostenible, continua como contenido transversal en el área de educación de nuestra entidad, el Colegio Juan XXIII, dentro de los programas PTVA y PCPI. Además en el área ocupacional se sigue impartiendo un programa PCPI de Jardinería, dentro del cual se incluye formación en materia medioambiental. Dentro de esta área contamos también con talleres, dentro de las actividades complementarias, de reciclado de papel.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social	Introducir conceptos de Desarrollo Sostenible en la estrategia de la entidad.
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Sensibilización en materia medioambiental	

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
No especificado			

• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Por nuestra actividad, no tenemos riesgos ni responsabilidades en materia medioambiental, no producimos sustancias clasificadas como peligrosas para el medioambiente, ni tenemos productos intermedios peligrosos, ni nuestros proveedores están sujetos a normativas específicas tipo REACH, tampoco somos productores de residuos peligrosos ya que todos nuestros residuos son asimilables a urbanos.*
Todas las acciones llevadas a cabo en esta materia en AMPROS tienen enfoque Preventivo
Relacionado con nuestra Política de CA y MA, además vinculada a nuestra participación en foros tales como el Pacto Mundial, Red Cántabra de RSE, Foro de Innovación Social…

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Organización cuenta con una política Medioambiental incluida dentro de su Sistema de Gestión, comunicada y accesible a todos los GI de la Entidad. La resumimos a en el documento adjunto.*
Además contamos con equipos de trabajo estables en el ámbito de la Seguridad y Salud, así como en RSE, que tienen como objetivo (entre otros) detectar áreas de mejora en este ámbito y realizar propuestas que estén en línea con la M-V-V de la entidad.

Objetivos: •Diagnóstico de la Entidad en cuanto al desarrollo de acciones vinculadas al enfoque preventivo y al consumo responsable.
•Planificar acciones de fomento del consumo responsable y eficiencia energética.

Descargar el documento adjunto

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En 2011 se crea, con carácter estable, la comisión RSE de AMPROS, liderada por la Gerencia de la entidad. Se trata de un equipo multidisciplinar cuyo cometido inicial en 2011 ha consistido realizar un diagnóstico desde la óptica de los principios del Pacto. Para ello se ha elaborado un cuestionario diagnóstico, enviado a todos los centros de AMPROS con el objetivo de establecer un punto de partida objetivo en cuanto al consumo responsable y la eficiencia energética en la entidad, a partir del cual se propondrán acciones a llevar a cabo (despliegue previsto 2012). Este cuestionario cumplimentado por una persona responsable de cada centro cuenta con recogida de datos "cuantitativos" que permiten la categorización de Centros (ver archivo adjunto)*
Además se ha planteado dentro del cuestionario una prospección acerca de buenas prácticas que se realicen en cada centro y que es bueno conocer para implementarlas a nivel de toda la Entidad.
La recogida y análisis de datos así como la propuesta de acciones en función de éstos, es una acción prevista para 2012.
Dentro del objetivo de la anualidad 2011 de planificar acciones de fomento del consumo responsable y eficiencia energética, la comisión ha trabajado en la preparación de un soporte común a toda la entidad dónde se resuma la Política de Medio ambiente de la Organización y las acciones concretas que se derivan de la misma con objeto de promover estas acciones de fomento del consumo responsable y eficiencia energética. EL despliegue de está acción desarrollada en 2011 está previsto para 2012.

Objetivos: Objetivos
•Publicar el "Manual ambiental del empleado" donde se recojan las medidas a promovidas por la Entidad en materia de protección al medioambiente y desarrollo sostenible.
•Acciones de sensibilización medioambiental a los profesionales de la entidad vinculada a la publicación del manual.

Descargar el documento adjunto

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 315928,1

Agua: 6244

Papel: 2760

Implantación: Actualmente estamos trabajando para la implantación de medidas para la reducción de consumos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Trabajamos en la incorporación de otros indicadores de sostenibilidad a nuestro cuadro de mandos, para lo que estamos valorando indicadores que nos permitan establecer comparativas con el nuestro y otros sectores (GRI, Athos…)*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad	Planificar acciones de fomento del consumo responsable.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social RSE	Desarrollo del Manual ambiental del empleado y acciones de sensibilización.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Incoporar otros indicadores de sostenibilidad. Designar responsable medioamb.

• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En su Centro Especial de Empleo, AMPROS realiza numerosas tareas solicitadas por clientes que inciden especialmente en el concepto de reutilización y en un aumento de las eficiencias energéticas (inversión en maquinaria, paneles solares, acumuladores, cambios de cubierta, mejora del sistema de calefacción, etc.).*

Por otro lado, AMPROS cuenta con una serie de centros distribuidos en Cantabria a los cuales se les está aplicando una política de desarrollo e innovación ambiental constante ya sea en el tema Medio Ambiental como en el de Gestión de residuos o en el uso de Energías renovables.

Después del último informe RSE nos comprometimos a llevar a cabo una restructuración y mejora del sistema de gestión medio ambiental en nuestro ámbito, por ejemplo en el tema de recogidas de papel, pilas, toners, etc., en el control del gasto lumínico (reguladores, paneles solares, etc.) y en el consumo de agua.

Este año nos hemos esforzado en la utilización de papel reciclado, que consume un 50% menos de agua y energía.

Como se ha realizado esta acción medioambiental

1.- Imprimiendo lo necesario solamente
2.- Reutilizando el papel que no esté impreso por las dos caras.
3.- Compartir copias: Informes, libros, documentos etc
4.- Utilizando las funciones de ahorro en las posibles impresiones en impresoras o fotocopiadoras.
5.- Envío de información y comunicados a nuestros socios a través de comunicados electrónicos.
6.-Imprimir lo imprescindible.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *Pendiente.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social RSE	Procurar una mejora en la tecnología para conseguir una mayor eficiencia medioam

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**	
No especificado			

• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En el proceso de elaboración del Plan Estratégico de la entidad se ha realizado un análisis de los diferentes grupos de interés entre los que se encuentran los proveedores y las administraciones, ambos susceptibles de provocar situaciones de corrupción y soborno. Se han analizado las relaciones que debemos de tener con cada uno de los dos y cómo deben de ser.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Según los principios del Código Ético de Feaps, los dirigentes de nuestras organizaciones orientan la actividad de la misma en ningún caso en función de sus intereses particulares. Al mismo tiempo según este Código Ético se aplican los principios y valores éticos en las relaciones con otras entidades tanto públicas y privadas, entendiendo que en el campo de los regalos, invitaciones y gastos protocolarios no deben admitirse los que tengan un valor significativo y que estén fuera de aquellos considerados normales según usos y costumbre.*

En el modelo de gestión de la entidad se recoge el procedimiento para la homologación de proveedores y el compromiso ético de la entidad se basa en la transparencia en la gestión.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Se publica y difunde entre los grupos de interés de la entidad el Sistema de Gestión, en el que se recoge los procedimientos para relacionarse con los proveedores y como se realiza su homologación. Además, se auditan las cuentas de la entidad y se publica la memoria social de forma anual.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Ambos códigos son públicos y conocidos por nuestros GI

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La entidad es auditada anualmente po runa empresa externa y las cuentas son aprobadas en Asamblea General de Socios.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético Manual de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Recomendaciones generales para la relación con los proveedores.
Empleados	Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Fomentar criterios comunes para la relación proveed / trabajadores

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Clientes	Otros	Incluir mejoras en la ficha de proveedor del sistema de gestión.
Empleados	Otros	Incluir mejoras en la ficha de proveedor del sistema de gestión.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias	Incluir mejoras en nuestro Sistema de Gestión de Mejoras.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias	Incluir mejoras en nuestro Sistema de Gestión de Mejoras.

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1;2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identifcación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
	PRINCIPIO 6	
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	PRINCIPIO 7	
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
	PRINCIPIO 8	
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
	PRINCIPIO 9	
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
	PRINCIPIO 10	
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12