

Santander, a 30 de noviembre de 2014

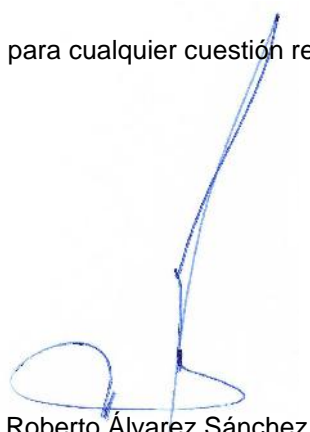
Estimados Sres./Sras.:

Presentamos nuestro cuarto informe, el correspondiente a 2013, que incluye nuestros progresos en la definición de nuestro modelo de RSE, actuaciones directas en relación al cuidado y preservación del medio ambiente y acciones de sensibilización en este ámbito, entre otras acciones.

Recordamos, que ya en 2011 AMPROS se adhirió al Pacto Mundial con el firme compromiso de apoyar y promocionar los Diez Principios y generar entre otras acciones, el informe o memoria de seguimiento anual en el que poder plasmar los avances generados en relación al trabajo sobre la RSE.

Así pues, 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 nuestros objetivos y plantear nuevos retos de futuro.

Quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión relacionada.



Roberto Álvarez Sánchez

Director - Gerente

**Principio 1.**

**“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos Internacionalmente dentro de su ámbito de influencia”.**

**Principio 2.**

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

AMPROS es una asociación cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, así como difundir, defender, reivindicar y promover derechos y apoyos, creando oportunidades que les permitan alcanzar sus proyectos de vida y su plena ciudadanía, basándonos en principios de eficiencia en la gestión, innovación y compromiso ético.

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.

Destacamos que en II Plan Estratégico de AMPROS 2013-2016 las personas vuelven, como no puede ser de otra forma, a situarse en el centro de nuestro mapa de funcionamiento.

Las personas con discapacidad y sus derechos. Las acciones planteadas en este sentido se apoyan en las grandes líneas de trabajo definidas en el Plan Estratégico:

- Mejora de la gestión
- Mejora de la imagen social y comunicación
- Mejora de nuestra red de apoyos

Consideramos importante destacar que en AMPROS evaluamos el conocimiento sobre los derechos y deberes de las personas usuarias a través de varios ítems en la encuesta de satisfacción.

Extendiéndonos en el concepto de derechos humanos, AMPROS continua participando de forma activa 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.

Y 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.

En 2013 se organizó una nueva edición de la Jornada Solidaria con el Pueblo Saharaui, la cuarta ya, que permite a los responsables del proyecto recaudar más dinero, que junto a lo que ido aportado durante el año sirve para financiar el programa alimenticio de la Escuela de Auserd (en los campamentos de Tindouf) y para ayudar a algunas de las familias de personas con discapacidad intelectual de la escuela con más necesidades.

También destacamos las iniciativas solidarias puestas en marcha en algunos de nuestros centros gracias a la propuesta de las personas usuarias. “Estamos capacitados para aprender y para ayudar” fue el lema elegido por alumnos del C.C.E.E. Juan XXIII para su campaña de recogida de alimentos para el Banco de Alimentos; y en otros centros se recogen tapas y tapones de plástico para sufragar los gastos del tratamiento de un niño cántabro con una lesión cerebral grave.

En el ámbito de la formación y el trabajo en materia de derechos destacamos la jornada organizada por la Fundación Tutelar Cantabria, Fundación Æquitas junto a Cermi Cantabria y en la que nuestra entidad ha participado de forma muy activa, sobre tutela y capacidad jurídica de la persona con discapacidad en cantabria

“De la tutela al apoyo de la capacidad jurídica de la persona” fue el título de la jornada celebrada el 28 de octubre de 2013 en el Palacio de la Magdalena y en la sede de AMICA en Torrelavega.

El objetivo central de esta jornada era conocer las nuevas modificaciones en relación a la tutela y la capacidad jurídica de la persona con discapacidad en base a la Convención de ONU, así como la vulneración de derechos que se dan en el día a día de las personas en relación a esta normativa.

También el Paraninfo de la Universidad de Cantabria acogió el 5 y 6 de marzo de 2013 el curso “LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”, organizado por FEAPS y FEAPS Cantabria.

El curso, en el que participaron 20 personas usuarias del Área Ocupacional y del C.C.E.E. Juan XXIII, fue impartido por miembros del Proyecto de Derechos de FEAPS compuesto por formadores con y sin discapacidad intelectual expertos en el tema de derechos.

Este curso se organizó para que las personas con discapacidad intelectual conozcan sus derechos, sepan evaluar si se respetan a no y cómo reivindicar esos derechos. Todo ello trabajado de acuerdo a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y al manejo de la Guía “Defendemos nuestros derechos en el día a día”.

En esta misma línea se enmarca la campaña de presión política iniciada en 2013 por el CERMI para que se garantice el derecho de voto de las personas con discapacidad.

En este sentido, el CERMI indica que el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas en el examen al que sometió a España en el cumplimiento de lo dispuesto en la Convención de la ONU, redactó una serie de recomendaciones con respecto al derecho de participación en la vida política y pública.

Así, entre ellas destaca la revisión de toda la legislación pertinente para que todas las personas con discapacidad, independientemente de su deficiencia, de su condición jurídica o de su lugar

de residencia, tengan derecho a votar y a participar en la vida pública en pie de igualdad con los demás. Por ello, solicita al Estado que modifique el artículo de la Ley del Régimen Electoral General, que autoriza a los jueces a denegar el derecho de voto en virtud de decisiones adoptadas en cada caso particular.

Según expone, esta modificación “debe hacer que todas las personas con discapacidad tengan derecho a votar”. Asimismo, el Comité recomienda que todas las personas con discapacidad que sean elegidas para desempeñar un cargo público “dispongan de toda la asistencia necesaria, incluso asistentes personales”.

Por otra parte, el CERMI informa también a los poderes públicos de su publicación ‘Tienes derecho a votar’, cuyo objetivo es informar a quienes en la actualidad no disfrutan de su derecho de sufragio, con la intención de que recuperen su voto, mientras la legislación no sea modificada para cumplir con la Convención de la ONU y respetar así su derecho fundamental.

En otro orden de cosas, recordamos que uno de los objetivos que nos planteábamos en el último informe era la continuidad del equipo multidisciplinar encargado de dinamizar la RSE en la entidad. Se ha cumplido y en 2013 se ha trabajado de forma activa en diferentes aspectos, algunos de ellos relacionados con la conservación del medio ambiente (lo veremos más adelante en este informe) pero otros también ligados directamente a nuestra misión. Así, hemos avanzado en la definición de las variables y principios que conforman nuestro propio modelo de RSE y que nos permitirán alinear la misión y la gestión de la entidad.

La necesidad de un modelo propio se sustenta en que no existe una definición única de RSE y cada organización la ha de adaptar y justificar en base a su Misión, Visión y Valores, también un Modelo propio nos permite llevar a cabo acciones de impacto directo en nuestros grupos de interés y la difusión de la cultura RSE es más eficiente si se realiza en el lenguaje de la Organización.

Por otro lado, en nuestro Proceso de Compras y Proveedores, destacamos nuestro proyecto de catering **de personas, 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.

En 2013, en la V Edición de los Premios Incorpora de la Obra Social La Caixa en Cantabria, se reconoció el compromiso y las iniciativas socialmente responsables de cuatro empresas que operan en nuestra comunidad autónoma. Responsables de Deluz, Braking Systems, Pymetal y Archivos Cantabria participaron en este acto institucional presidido por Ignacio Diego, Presidente de Cantabria.

Tres de las cuatro empresas mantienen a día de hoy algún tipo de relación con nuestra entidad. DELUZ, como ya es sabido, es nuestro socio tecnológico en el catering “depersonas, cocinando con sentido”; Braking Systems ha puesto en marcha un enclave laboral con nosotros que aún está en fase de prueba pero todo apunta a que se desarrollará con éxito y permitirá la incorporación de 6 personas con discapacidad intelectual al mercado laboral ordinario; Pymetal, a través de la Fundación Laboral del Metal, con quien tenemos un convenio de colaboración que alcanza muchos ámbitos, entre ellos varios proyectos europeos en los que participamos.

La incorporación al mercado laboral ha sido tradicionalmente una de las grandes dificultades que encuentran las personas con discapacidad intelectual, y por ello resulta vital que las empresas apuesten por la inclusión laboral de este colectivo en el marco de la responsabilidad social. Así pues, aplaudimos este reconocimiento público a la iniciativa socialmente responsable de estas empresas y también les agradecemos haber contado con AMPROS desde el primer momento.

**Principio 3.**

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

**Principio 4.**

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

**Principio 5.**

**Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

Por su propia condición, AMPROS cumple las leyes y normas laborales que evitan la discriminación y el trabajo forzoso. 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. Ambos incluyen aspectos relacionados con la dedicación horaria y la remuneración de los trabajadores en relación a la categoría/puesto que desempeñan.

La organización recoge en el plan estratégico y en el ámbito de los recursos humanos un objetivo que persigue “desplegar el plan de personas orientado a valores” con acciones concretas encaminadas favorecer estimular la participación y el sentido de pertenencia de los trabajadores en el proyecto común, un objetivo pendiente.

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.

Contamos con un Sistema de Mejoras (Sugerencias y Quejas) en el que pueden hacer llegar sus aportaciones cuantas veces quieran y con las encuestas de satisfacción, que se realiza con carácter periódico y que, además de una parte cuantitativa, tiene otra cualitativa en la que se pueden indicar nuevas propuestas. En 2013 se ha medido la satisfacción de trabajadores y un

equipo de mejora convocado a tal fin ha desarrollado el informe final con las propuestas planteadas.

Destacamos que en 2013 se ha cerrado el proyecto europeo “Let me be me” (Déjame ser yo) con la generación de herramientas para combatir el acoso laboral a personas con discapacidad intelectual. Recordamos que AMPROS inició su participación en este proyecto de la mano de la Fundación Laboral del Metal. En el proyecto ha sido liderado por la organización inglesa Stepping Stones, orientada a la integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, también han participado otras entidades y universidades de Irlanda, Portugal y Alemania y con una duración de dos años.

Se han cumplido objetivos entre los que 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. En este ámbito de la igualdad se ha avanzado en la impartición de módulos sobre la materia en diferentes marcos formativos dirigidos a personas con discapacidad intelectual.

La gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma transversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral.

#### **Principio 6.**

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

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad y dos Convenios Colectivos 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 periódicamente.

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.

En 2013 se han celebrado elecciones para elegir a los delegados de centro en el ámbito ocupacional. Recordamos que estas elecciones se celebran en el Área Ocupacional desde el año 1997 y el periodo de mandato es de dos años, transcurridos los cuales los propios delegados se encargan de convocar nuevas elecciones.

Entre las funciones más destacadas de los delegados están:

- Preparar y realizar 3 asambleas anuales.
- Mantener reuniones periódicas con el director del centro
- Recibir a las visitas.
- Encargarse del tablón de comunicación de los cumpleaños, de las despedidas, bienvenidas en el centro y entrega de regalos en aniversarios, eventos especiales, etc.
- Representar a sus compañeros tanto dentro como fuera del Centro.

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.

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social 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 publica anualmente la composición de su Junta Directiva, poniendo a disposición de las entidades públicas en su memoria anual, el número de empleados con sus categorías profesional y el porcentaje de contrataciones respecto al género.

Una comisión en la que participan miembros de Junta Directiva, Directores de Área y miembros del Comité de Empresa supervisa las contrataciones de profesionales de la Asociación para velar por que en todo momento se respeten los principios de no discriminación.

La entidad dispone del departamento de RR.HH. y de un Comité de Empresa y de su sistema de Gestión de Mejoras, Quejas, Sugerencias a fin de hacer un seguimiento de todos aquellos casos en los que se pueda producir cualquier tipo de discriminación, acoso, abuso o intimidación con alguno de sus trabajadores o personas en formación ocupacional.

Uno de nuestros objetivos esenciales aún en momentos de crisis económica, es continuar ofreciendo oportunidades laborales a personas generalmente discriminadas en el empleo. Y por ello, afrontamos nuevos proyectos, con nuevas líneas de negocio que nos permitan mantener los actuales puestos de trabajo de personas con discapacidad y si es posible incrementar este tipo de contrataciones. Así, en 2013 AMPROS se ha desarrollado un Taller de Empleo de Huerto Ecológico en el que se han formado 8 personas con discapacidad mayores de 25 años durante 6 meses, con el objetivo de mejorar su cualificación y experiencia, y con ello su empleabilidad.

Este proyecto ha contado con la colaboración del Servicio Cántabro de Empleo y la cofinanciación en un cincuenta por ciento por el Fondo Social Europeo.

También en 2013 hemos desarrollado un Programa Integrado de Empleo "EXPLORA". Este programa de orientación laboral, que se desarrolla de forma coordinada con el Servicio Cántabro de Empleo, ha brindado apoyos al menos a 75 personas en su búsqueda de empleo desde nuestro centro de Laredo. Está dirigido a personas con discapacidad intelectual, pero

también se ha prestado apoyos a personas con otros tipos de discapacidad e incluso a personas sin discapacidad en situación de riesgo de exclusión social.

El equipo técnico del Programa ha estado integrado por dos orientadores laborales, un prospector, un administrativo y formadores especializados que trabajan con el objetivo de formar y prestar apoyos a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo en la zona de Laredo a través de sesiones grupales de orientación laboral, tutorías individuales, actividades de formación específica y orientación para el autoempleo.

Como objetivo queda pendiente la divulgación del Plan de Igualdad de la empresa, haciéndoselo llegar a todos los trabajadores, adaptando los contenidos en lectura fácil.

**Principio 7.**

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

**Principio 8.**

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

**Principio 9.**

**Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.**

Las acciones relacionadas con estos principios se resumen en tres líneas de acción:

- 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.

## P A P E L

- 1 **Utiliza otros medios para guardar información.** No todos los documentos necesitan una versión impresa. Prueba con guardar la información en el servidor o archivarla en CDs, DVDs o USB para consultarla cada vez que lo necesites. También puedes consultar libros on line para leerlos en pantalla.

Sabes  
que...

| Para fabricar un paquete DIN A4 "Blanco" | Para fabricar un paquete DIN A4 "reciclado" | AHORRO |
|--|---|--------|
| Más de 262 litros de agua                | Unos 37 litros de agua                      | 86%    |
| Unos 15 kWh de energía                   | Unos 7 kWh de energía                       | 53%    |
| 3 Kg de madera                           | Se recuperan 3 kg de papel                  | 100%   |

- 2 **Selecciona lo que realmente te interesa imprimir** y conviértelo al formato más adecuado para la impresión. Por ejemplo, evita imprimir las publicidades de las páginas web o títulos con letras enormes o espacios en blanco que no tienen sentido.



PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS  
PROYECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



*Imágenes del plan de ahorro y eficiencia energética de AMPROS*



**AMPROS**  
miembro de FEAPS Cantabria



**P  
A  
P  
E  
L**



- 3** Utiliza la calidad de impresión adecuada para cada caso. Lee el "Manual de la Impresora" e infórmate acerca de las diferentes calidades de impresión que te ofrece. Utiliza la más baja calidad y la impresión a doble cara, siempre que puedas.



- 4** Ahorra en papel. Puedes lograr un importante ahorro tanto económico como ecológico. Si imprimes en las dos caras de la hoja reducirás el consumo de papel hasta en un 50%. También, en algunas ocasiones, puedes reutilizar hojas que ya no te sirvan usándolas del lado que no está impreso.

- 5** Gestiona todos los documentos posibles mediante el correo electrónico, por ejemplo la nómina, así ahorrarás papel, tiempo, impresión...

- 6** Ahorra en tinta. La tinta es uno de los consumos más costosos para la impresión. Hay que reducir la impresión, imprimir en calidad borrador siempre, utilizar el blanco y negro y dejar el color para los casos absolutamente imprescindibles.



PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS  
PROYECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



En 2013 se han realizado acciones específicas como:

- Continuidad de la "bolsa de reestrenos" que nos permite dar nuevos usos a útiles/mobiliario etc., que en un determinado centro o servicio ha dejado de ser funcional. También hemos extendido esta bolsa gracias a la coordinación con la administración pública y la recuperación de mobiliario y enseres de centros que dejan de estar operativos.
- Se ha actualizado el inventario de residuos en los diferentes centros y servicios con el objetivo de establecer sinergias y pautas comunes en el reciclado de los mismos.
- Se ha recordado el breve manual con un PLAN DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE AMPROS. Bajo el eslogan "con pequeños cambios en nuestros hábitos conseguiremos que AMPROS sea más sostenible" la iniciativa ha gozado de muy buena acogida entre los profesionales y las personas usuarias. Para un próximo año nos planteamos continuar mejorando este manual y elaborando breves "píldoras
- También en 2013 se puso en marcha la Red Compartir, en la que participamos junto a entidades del tercer sector en torno a un nuevo proyecto de calidad. En este año se ha avanzado en la puesta en común de indicadores compartidos para generar un panel conjunto, en la definición de la misión de la red y los objetivos, así como su imagen.

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Tel. 942 22 06 58 / 62 Fax 942 22 89 50 web: [www.ampros.org](http://www.ampros.org) e-mail: [ampros@ampros.org](mailto:ampros@ampros.org)

ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA EN 1970

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 en 2013 hemos desarrollado varios proyectos de recuperación ambiental en virtud de nuestra colaboración SEO Birdlife (El Astillero).

Fruto de esta colaboración, hemos desarrollado acciones de voluntariado inclusivo. Personas con discapacidad intelectual participan de forma activa en iniciativas en el marco del voluntariado ambiental que organizan la Consejería de Medio Ambiente, a través del Centro de Investigación del Medio Ambiente (CIMA), y SEO/BirdLife, en diferentes espacios con el

objetivo de colaborar en la prevención de problemas ambientales, contribuir a la mejora de la gestión ambiental, detectar problemas emergentes, sensibilizar a la sociedad y tratar de comprometerla en su solución.

También en 2013 se ha desarrollado un Proyecto de Restauración Ambiental en el Parque Natural de Oyambre y de las Marismas de Santoña con el objetivo de eliminar plantas invasoras y retirar residuos no vegetales. Este proyecto es fruto de la colaboración entre tres centros especiales de empleo, AMPROS, AMICA y SERCA, que lograron la adjudicación del concurso promovido por TRAGSA (Empresa de Transformación Agraria, S.A), ligado a la erradicación de plantas invasoras, plantaciones, desbroces y limpiezas dentro de algunos de los Espacios Naturales Protegidos de Cantabria en el marco del Programa de Conservación de Espacios Naturales y Reinserción Social de la Caixa.

El Proyecto, que ha tenido una duración de seis meses, ha contado con siete grupos de trabajo formados cada uno de ellos por seis personas. AMPROS con dos equipos, ha realizado su actividad en las zonas dunares del Parque Natural de Oyambre y en el Parque Natural de las Marismas de Santoña. En total se han retirado 1.353 kgs. de residuos vegetales y 195 kgs. de residuos no vegetales.

Como apunte en este ámbito del voluntariado destacamos la potencia de nuestro programa de voluntariado en el que participan 96 personas, jóvenes en su mayoría que deciden comprometerse y participar activamente de nuestro movimiento social. Precisamente, en el



marco de este programa participamos el 5 de diciembre de 2013 en el acto organizado por la Universidad de Cantabria con motivo del Día Internacional del Voluntariado.

“Porque todos podemos contribuir a la mejora del entorno”, era el lema principal de esta jornada en la que están previstos espacios para dar a conocer el programa de voluntariado que desarrolla la Universidad y las diferentes alternativas que proponen las organizaciones invitadas.

Además de contar con un stand, realizamos una pequeña intervención para explicar y presentaremos nuestro programa de voluntariado en el que ya participan 96 personas.

La formación en materia de medioambiente y desarrollo sostenible, continúa como contenido transversal en el área de educación de nuestra entidad, el Colegio Juan XXIII, dentro de los Programas de Tránsito a la Vida Adulta (PTVA) y de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

Por nuestra actividad, y si nos centramos en el ámbito de empleo, 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.

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.

Nos comprometimos a llevar a cabo una reestructuración 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.

En 2013 se ha impulsado nuestro proyecto de Lean Manufacturing, de eficiencia y mejora en los procesos productivos.

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 continuación.

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Tel. 942 22 06 58 / 62 Fax 942 22 89 50 web: [www.ampros.org](http://www.ampros.org) e-mail: [ampros@ampros.org](mailto:ampros@ampros.org)

ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA EN 1970

## **Declaración de la Política Medioambiental**

- *Desarrollo Sostenible:*

Desde AMPROS consideramos que el desempeño de nuestra actividad debe llevarse a cabo bajo el marco del Desarrollo sostenible, esto es, lograr una adecuada gestión de nuestros recursos, que satisfaga nuestras necesidades actuales, pero sin comprometer con ello la existencia de esos recursos para generaciones futuras.

- *Sensibilización ambiental:*

La protección y conservación del medioambiente será tomada en cuenta en la toma de decisiones de negocio, fomentando desde la Dirección la puesta en marcha de BBPP, así como la sensibilización ambiental de los empleados y el fomento del consumo responsable, tanto a nivel interno como entre clientes y proveedores.

- *Legislación ambiental:*

La Organización se compromete a cumplir la legislación medioambiental aplicable a nuestra actividad.

- *Mejora continua:*

En el ámbito de nuestro Sistema de Gestión basado en la mejora continua, AMPROS presta especial interés en el consumo eficiente de recursos.

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.



Por último destacamos que en 2013 se ha elaborado un cuestionario para medir nuestro impacto en la sociedad, y está previsto recoger datos durante 2014 para incorporar información válida a nuestro cuadro de mandos.

#### **Principio 10.**

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

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

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. Entre nuestros objetivos destaca definir el procedimiento para realizar su homologación como proveedores.

Además, se auditan las cuentas de la entidad y se publica la memoria social de forma anual.