

AMPANIS
fundació

Informe de Progreso Pacto Mundial 2014

Santpedor a diciembre de 2015

Índice

1. Carta de compromiso.....	3
2. Breve historia de Fundación Ampans	3
3. Información general de Fundación Ampans.....	4
4. Gobierno.....	8
5. Principio 1.....	10
6. Principio 2.....	17
7. Principio 3.....	18
8. Principio 4.....	20
9. Principio 5.....	21
10. Principio 6.....	22
11. Principio 7.....	25
12. Principio 8.....	29
13. Principio 9	32
14. Principio 10.....	33

1. Carta de compromiso.

01/

SALUTACIÓ DEL PRESIDENT

El 1965 un grup de pares i mares, amb el suport de col·laboradors i amics, van creure que les persones amb discapacitat intel·lectual havien de ser les protagonistes de les seves pròpies vides i, per acompanyar-les en aquest camí, van crear AMPANS. Vam començar amb una escola amb dos alumnes, i 50 anys després dóna atenció a més de 1.400 persones.

AMPANS treballa perquè les persones rebin els suports que necessiten per desenvolupar-se a la vida, generant oportunitats i serveis que han de fer més fàcil el seu dia a dia. En aquest camí hem fet un pas més impulsant programes per a joves sense feina i per a persones que subsisteixen amb una prestació de renda mínima, que precisen de suport per a poder sortir endavant, i que recull el renovat Pla Estratègic 2015-2017, un pla molt reflexionat i participat, que ha comptat amb les aportacions de diversos referents del sector i de la comarca, a qui agraïm la seva dedicació.

El nou pla fa una aposta decidida per la innovació com a desenvolupament futur de l'organització mitjançant nous serveis i programes de suport, i dibuixa les línies de treball en xarxa amb altres organitzacions, empreses, i administracions com els ajuntaments, ja que és en el municipi on es detecten les necessitats reals de les persones. I tot això, sense oblidar que estem en un món cada cop més connectat i amb més oportunitats que hem de saber aprofitar amb l'impuls en projectes europeus en els quals estem participant.

També voldria destacar que aquest 2014 ens hem adherit com a firmants al Pacte Mundial de les Nacions Unides, una plataforma de diàleg i un marc pràctic per a les organitzacions compromeses amb la sostenibilitat i les pràctiques empresarials responsables, basada en deu principis universals que compartim i respectem a través dels nostres processos i accions de gestió.

No podria acabar de cap altra manera que no sigui fent un reconeixement a tot un conjunt de gent que ha creat i fet realitat el projecte: els fundadors, les famílies, els professionals, els centenars de voluntaris que han dedicat el seu temps, els donants i col·laboradors, les empreses, les institucions, la societat manresana i bagencina que ha fet seus uns valors: la inclusió, el compromís, la responsabilitat, l'amabilitat... el nostre és, sens dubte, un projecte comú, fet possible per la implicació de moltes persones... Enhorabona a tots per aquests 50 anys.



DOMÈNEC CASASAYAS
President de la Fundació AMPANS

6 / memòria RSC 2014 AMPANS

Impresión de la "presentación de la Memoria 2014" realizada por el presidente de la Fundación Ampans donde se hace referencia explícita a la adhesión al pacto mundial y compromiso a los 10 principios. (<https://www.ampans.cat/menu-publicacions/memoria.html>)

2. Breve historia de la Fundación Ampans.

La Fundación Ampans se creó en el año 1965 en la ciudad de Manresa. Nació como un movimiento Asociativo impulsado por un grupo de padres y madres preocupados por la educación de sus hijos/as y por la falta de servicios especializados en la atención de personas con discapacidad intelectual. Las primeras acciones de la Asociación, que contaron con un importante apoyo de la sociedad civil, estuvieron dirigidas hacia la creación de una escuela de

educación especial. Con el paso de los años y ya con una mayor implicación de las Administraciones públicas, Ampans experimentó un importante crecimiento en el número de servicios y personas atendidas. A la escuela se sumaron los centros ocupacionales, el centro especial de empleo, las viviendas tuteladas, etc., hasta configurar el Ampans actual. En el año 2010 la Asociación Ampans se transformó en Fundación Ampans con el objetivo de dar a la Entidad una mayor seguridad patrimonial y financiera.

En la actualidad Ampans da apoyo a más de 1400 personas y a sus familias en sus diferentes servicios y programas. En los últimos años la Fundación ha impulsado e invertido en el conocimiento; una muestra de ello es:

- La convocatoria de un premio bienal de Investigación e Innovación.
- La realización de un Postgrado con la colaboración de la Universidad Internacional de Cataluña (UIC)
- y la organización de un Congreso Estatal sobre Alteraciones de Conducta con la participación de más de 500 profesionales

Desde su inicio, Ampans ha consolidado su compromiso ético en gestión con el fin de lograr el respeto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad intelectual, la promoción de los valores democráticos y la generación de buenas prácticas.

3. Información general sobre Ampans.

Nombre de la Organización: Fundación Ampans.

Dirección: Finca Santa Maria de Comabella. Carretera Manresa a Santpedor Km. 4,4. 08251 Santpedor-Barcelona.

Dirección web: www.ampans.cat

Altos cargos: Domenec Casasayas Serra (Presidente de la Fundación) y Antoni Espinal Freixas (Gerente)

Fecha de adhesión: Julio 2014

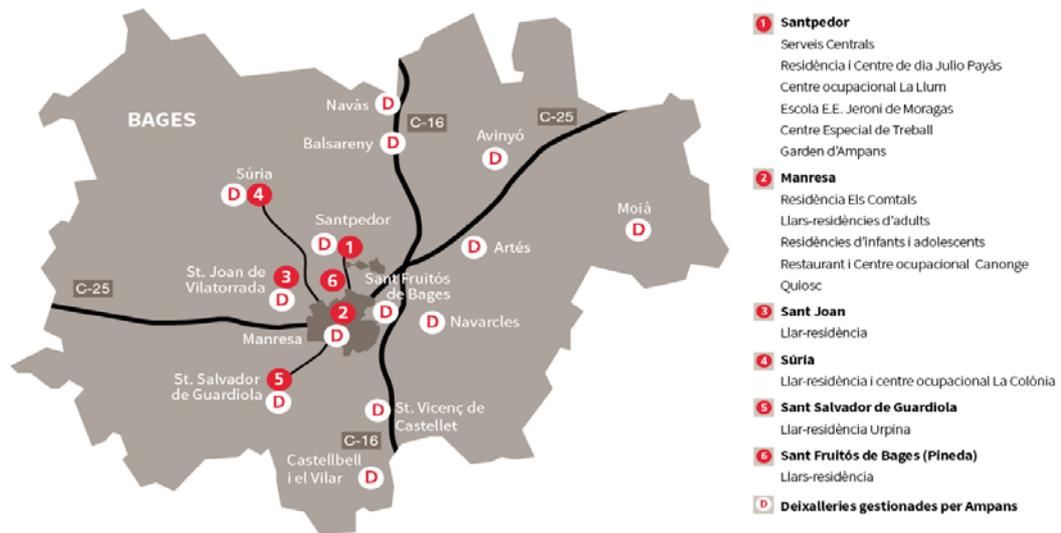
Misión: La Fundación Ampans es una entidad del Bages que trabaja para promover la educación, la calidad de vida y la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y también con enfermedad mental y riesgo de exclusión, creando y gestionando centros, servicios, programas, apoyos y actividades empresariales con criterios de excelencia.

Principales servicios: La Fundación Ampans opera predominantemente en el sector de la Discapacidad Intelectual (vivienda, atención diurna, educación, inserción laboral, etc.); si bien en algunos servicios y programas atiende a personas con Enfermedad Mental o riesgo de exclusión. Una de sus actividades es la inserción laboral, por esta razón se ha constituido como centro especial de empleo operando a nivel comarcal en sectores como; restauración, limpieza,

artes gráficas, manipulados, jardinería, garden, quiosc, agroalimentario, producción de quesos y gestión de puntos verdes.

Àmbit geogràfic:

Àmbit geogràfic, centres de treball i ubicació: La major part de serveis i equipaments estan situats a la comarca del Bages amb excepció de la deixalleria de Moià (Moianès) i la formatgeria (Osona).



Fuente: Memoria EFQM

Líneas estratégicas: Las líneas o ejes estratégicos de la Fundación Ampans son:

- Mejorar la calidad de vida de las personas usuarias y de sus familias.
- La excelencia en la gestión y la mejora continua.
- La implicación de todos los trabajadores.
- El apoyo de la sociedad.
- La generación de recursos económicos para garantizar el proyecto social.

Organigrama:



Fuente: Memoria RSC 2014 (<https://www.ampans.cat/menu-publicacions/memoria.html>)

Principales convenios y alianzas

Principals col·laboradors institucionals

Departament de Benestar Social i Família
 Departament d'Ensenyament
 Departament d'Empresa i Ocupació

Altres col·laboradors institucionals

Agència de l'Habitatge de Catalunya
 Ajuntament de Manresa
 Ajuntament de Sant Joan de Vilatorrada
 Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca, Alimentació i Medi Natural
 Diputació de Barcelona
 Organismo Autónomo Programa Educativo Europeo

Participació en els òrgans de direcció de

Dincat
 Coordinadora de Centres de Profunds de Catalunya
 Creixer
 Foca

Som membres de

Club EMAS
 FEAPS
 Finan 3

Principals aliançes

Althaia, Xarxa Assistencial de Manresa
 Institut Guttman
 Compass Group
 Jardinarium

Amb el suport de

Creu Roja Espanyola
 Fundació Catalunya-La Pedrera
 Fundació Telefónica
 Fundación Vodafone España
 Fundació Privada Josep M^a Serra Rigall
 Incorpora "La Caixa"
 "La Caixa" Obra Social

Empreses col·laboradores

Althaia, Xarxa Assistencial de Manresa
 Autema, SA
 Banco Mediolanum
 Bankia, SA
 Carroseries Tolosa, SL
 Catalunya Banc, SA (CX-Catalunya Caixa)
 Construcciones Cots y Claret, SL
 Denso Barcelona, SA
 Ediciones Primera Plana, SA
 Endesa Distribución Eléctrica, SL
 Gates PT Spain, SA
 Iberpotash, SA
 Laboratorios Dr. Esteve, SA
 Montana Air, SL
 L Oliva Torras, SA
 Parxet, SA
 Pavlov, SL
 Skis Rossignol d'Espanya, SL

Empreses o entitats inseridores

Ampans Medi Ambient, SL
 Angela perruquera
 Centre Residencial del Bages, SL -Residencia Relat

Cooperativa Daina-Isard SCCL d'Ensenyament
 Cube Fitness, SL
 Decathlon España, SAU
 Druni, SA
 Espectacle i Publicitat, SL (TLB Grup Comunicació)
 Forn integral Jorba, SL
 Fundació Sociosanitària de Manresa
 Masats, SA
 Matadero Frigorifico del Cardoners, SA (Mafrica)
 Moix Serveis i Obres, SL
 Monestir SB-XXI, SL. Hotel Món
 Publimanresa, SA
 Sabaté-Macià, SL (Mercachollo)
 Sistemes de Restauració Catalunya, SL (Mc Donalds)
 Solsona Automoció, SL
 Stradivarius Logística, SA
 Suara Serveis SCCL- Escola Bressol La Llum
 Tècniques de Neteja, SL
 Textil Ribbons, SL

Empreses o entitats que han facilitat pràctiques

Ampans Obres i Serveis, SL
 Ca La Raquel
 Encís (Escola Bressol La Lluna)
 Fundació Joviat
 Guarderia Sol Solet
 La Salle Manresa
 Publimanresa
 Residència Monmartí

38 / memòria RSC 2014 AMPANS

Fuente: Memoria RSC 2014 (<https://www.ampans.cat/menu-publicacions/memoria.html>)

Grupos de interés: Personas con discapacidad, familiares de personas con discapacidad, Administraciones financiadoras y colaboradores económicos, proveedores, aliados, personal trabajador y sociedad.

Número de personas empleadas: 597

Ventas / Ingresos: 24.522.228,56 €

Ingresos por subvenciones públicas: 6.691419,44 €

Premios recibidos:

- El vino U de Urpina galardonado por segundo año consecutivo con el Gran Oro en el Catavinun World Wine.
- El vino U de Urpina galardonado entre los 100 mejores vinos de Cataluña y recogidos en el libro de Lluís Tolosa y Clara Antúnez.
- Los V premios corresponsables reconocen el programa de voluntariado "Véns" entre las mejores iniciativas en RSE a nivel iberoamericano.

- Premio EMAS 2014 por el proyecto “Capità Bombeta” en la categoría de mejor implicación de las partes interesadas.
- Renovación registro europeo EMAS III

Resultados incluidos en la memoria: Los resultados expuestos en la memoria son extraídos de: los cuadros de mando, indicadores de procesos, indicadores del Plan estratégico, Memoria de RSC 2014, declaración ambiental 2014, declaraciones de residuos y auditorías legales mercantiles.

Periodo de información: 2014

Datos de contacto: Jordi Mir Cisa. jmir@ampans.cat. Telf. 938722300

Difusión del informe de progreso:

- Internet a través de la página de la Red Española del Pacto Mundial
- Internet a través de la página web de la Fundación Ampans (www.ampans.cat).
- Intranet corporativa.

4. Gobierno.

El patronato es el máximo órgano de decisión de la Fundación y le corresponde la representación, el gobierno y la administración de la misma, y velar por el aseguramiento de la finalidad fundacional. Otros órganos de la Fundación Ampans son la Comisión Permanente, la Comisión Delegada y la Comisión Ejecutiva.

El cuadro inferior resume el proceso de toma de decisiones, control de la gestión y revisión de la estrategia de la Fundación Ampans.

Comisión	Objetivos
Patronato (cada 4 meses)	La modificación de los Estatutos.
	Aprobación de las cuentas anuales, presupuesto y plan estratégico.
	Aprobación de actividades nuevas.
	Aprobar la unión o fusión con otras entidades o escindir o extinguir la Fundación.
Comisión ejecutiva del Patronato (semanal)	Ejecutar las decisiones del Patronato.
	Seguimiento del Plan Estratégico y gestión del cambio
	Seguimiento de la Fundación.
Comisión de Dirección (mensual)	Definición del conjunto básico de Políticas: Calidad, rrhh, Medio ambiente.
	Seguimiento del Plan Estratégico y gestión del cambio.
	Seguimiento de proyectos.
	Aprobar modificaciones de procesos.
	Certificaciones ISO9001 / OHSAS 18001 / ISO14001 y EMAS
Liderar la autoevaluación y obtención de reconocimiento externo EFQM.	
Comisión	Seguimiento del Plan Estratégico y gestión del cambio.

Social (mensual)	Seguimiento de los Planes de Gestión del área social.
	Seguimiento de proyectos
	Impulsar procesos operativos socio-educativos
	Analizar y gestionar la demanda de plazas y procesos de ingreso.
	Valorar y determinar la admisión de una demanda.
Comisión Laboral (mensual)	Seguimiento del Plan Estratégico y gestión del cambio.
	Seguimiento de los Planes de Gestión del área laboral.
	Seguimiento de proyectos.
	Impulsar procesos operativos comerciales.

El patronato, la comisión ejecutiva y la comisión de dirección son las encargadas de la definición y seguimiento del Plan estratégico y por tanto de la implantación de los 10 principios. Los miembros del Patronato son cargos no remunerados.

La Fundación Ampans incorpora las necesidades y expectativas de los grupos de Interés en la planificación de su estrategia y en sus procesos de decisión tal y como muestra la tabla inferior.

Grupo de interés	Herramienta	Periodicidad
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Encuestas	Bienal
	Sugerencias y quejas.	Continua
	Autoevaluación FEAPS	Bienal
	Evaluación inicial y continuada	Anual
	Evaluación PAI	
	Demandas	Continua
	Asambleas	
Grupo autogestores		
FAMILIAS	Encuestas	Bienal
	Sugerencias y quejas	Continua
	Autoevaluación FEAPS	Bienal
	Jornadas de puertas abiertas	anual
	Evaluación PAI	
	Demandas	Continua
	Reuniones individuales	
Estudio socio-familiar		
CLIENTES COMERCIALES	Encuestas	Anual
	Sugerencias y quejas	Continua
	Jornadas Clientes	Bienal
	Web, e-mail	Continua
	Demandas	
	Reuniones individuales	
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Reuniones individuales con directores y subdirectores Generales de los Departamentos de: "Bienestar Social y Familia"; "Enseñanza"; "Empresa y Ocupación"	Continuada
	Reuniones delegados territoriales.	
	Visitas, inspecciones y seguimiento de casos.	Continuada
ALIADOS	Reuniones proyectos.	Continuada
	Seguimiento y evaluación alianzas.	Anual

Grupo de interés	Herramienta	Periodicidad
PROVEEDORES	Reuniones	Continuada
	Seguimiento y evaluación de proveedores.	Anual
SOCIEDAD	Encuesta sociedad.	Trienal
	Reuniones representantes sociedad y otras organizaciones.	Continuada
PERSONAL	Encuestas	Anual
	Sugerencias y quejas	Continua
	Autoevaluación FEAPS	Bienal
	Reuniones de evaluación del desarrollo profesional.	Anual
	"Feedback" en el lugar de trabajo	Continua
	Reuniones individuales y de grupo	
Demandas		

El análisis de las necesidades y expectativa de los grupos de interés se materializa de dos formas:

- en la revisión Anual del plan estratégico y planes de gestión
- y en las reuniones de las comisiones de dirección, social y laboral y reuniones de centro donde en el orden del día se incluyen las oportunidades y amenazas derivadas de la información recogida.

Los cambios acordados se despliegan en: los planes de gestión, los proyectos, en los cambios y modificaciones de los procesos, en la concreción de alianzas y en el diseño de nuevos servicios.

5. Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.

5.1 Acciones, políticas y resultados.

La protección de los derechos humanos está recogida por la Fundación Ampans mediante las siguientes políticas y documentación que las despliega:

Estatutos de la Fundación.

Política general de Ampans.

Política de recursos humanos.

Política de accesos y atención a los servicios de Ampans.

Política de cuotas y ayudas económicas.

Política de Seguridad y Salud laboral.

Código ético.

Convenios colectivos de aplicación.

Protocolo de acoso en el trabajo.

Programa de beneficios sociales.

Plan de participación de los trabajadores.

Plan de participación de las personas con discapacidad.

Plan de comunicación interna

Plan para la igualdad entre hombres y mujeres

Plan de reconocimiento y conciliación.

Plan de formación.

Guía de Lenguaje no sexista.

Manual del trabajador

Mapa de procesos, procesos, procedimientos y otra documentación del sistema integrado de calidad.

5.1.1 Derecho a un trabajo digno

Tal y como se indica en el Principio 3, el 100% de los trabajadores de Ampans están acogidos a alguno de los 7 convenios de aplicación en la Fundación Ampans. Ampans ha definido las funciones y tareas de todos lugares de trabajo en base a la experiencia, formación, conocimientos, actitudes y competencias requeridas y asignando tal y como prevén los convenios colectivos igual salario por lugar de trabajo equivalente.

Las percepciones salariales de los trabajadores de Ampans están sujetas a las directrices de los convenios de aplicación y cuando ha sido posible, la Fundación ha promovido mejoras generales y complementos salariales sujetos al nivel de competencias de cada persona trabajadora.

Todas las personas trabajadoras disponen de un calendario laboral anual que establece los días laborables, horarios y los periodos vacacionales de acuerdo al convenio de aplicación. En los puestos de trabajo que lo permiten, el trabajador puede elegir el momento de disfrute de las vacaciones o flexibilizar los horarios de entrada y salida para promover la conciliación.

Con la finalidad de que las personas con discapacidad accedan a un trabajo digno, la Fundación ha impulsado: un centro Especial de Empleo, un servicio de orientación e inserción laboral, equipos de apoyo a la integración laboral en la empresa ordinaria y acciones formativas destinadas a la capacitación de colectivos en riesgo de exclusión.

La Fundación realiza un seguimiento de la satisfacción de sus trabajadores principalmente en base a la administración de una encuesta anual de satisfacción y mediante el proceso individual de evaluación de desarrollo profesional. También son objeto de análisis las quejas y sugerencias que recibimos.

Para garantizar la mejora continua de su gestión la Fundación Ampans ha certificado su actividad mediante las siguientes normas y reconocimientos: EN-

UNE-ISO 9001 (2008), EN-UNE-ISO 14001 (2004), OHSAS 18001 (2007), Reglamento EMAS y EFQM 400+.

Resultados:

- Satisfacción de los trabajadores: ver indicadores Principio 3
- % de trabajadores con contratos indefinidos: ver indicadores Principio 3
- % de trabajadores con jornada completa: ver indicadores Principio 4
- Retribución económica promedio Ampans vs. SMI: ver indicadores Principio 4
- Persona atendidas en el centro especial de empleo: ver indicadores Principio 5
- Personas en servicios de orientación e inserción: ver indicadores Principio 5

5.1.2 Derecho a la no discriminación.

La Fundación Ampans no discrimina ni a sus personas trabajadoras ni a las personas atendidas por razones de sexo, religión, raza, situación económica, cultura, ideología, etc. La selección de las personas trabajadoras se realiza en base a criterios objetivos relativos a las competencias y experiencia de la persona. Sí se fomenta una discriminación positiva hacia las personas trabajadoras que tienen alguna discapacidad y personas con residencia próxima a los centros de trabajo de la Fundación.

Igualmente tampoco hay ninguna discriminación respecto a las personas usuarias de los servicios de Ampans. La política de acceso prioriza las situaciones sociales más vulnerables y criterios de proximidad territorial.

Resultados:

Índice de ética:

	2009	2011	2013	2014
Índice ética.	---	---	4,4	4,4

Índice calculado en base una selección de preguntas de la encuesta anual de satisfacción de trabajadores (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

- % de mujeres contratadas: ver indicadores principio 6
- % de personas contratadas de origen no español: ver indicadores principio 6
- % de personas contratadas con discapacidad: ver indicadores principio 6
- % de mujeres en los órganos de dirección: ver indicadores principio 6

5.1.3 Derecho a la libertad de religión y pensamiento.

La Fundación Ampans respeta toda creencia religiosa y opción ideológica siempre que no vulnere los derechos Humanos y los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo: la política de conciliación de la vida profesional y la vida personal facilita a las personas a disponer de su periodo vacacional u horario de trabajo vinculado a periodos de ayuno u otras prácticas religiosas o en

los procesos de atención a las personas discapacitadas se proveen las dietas propias de cada religión o creencia.

La Fundación Ampans es una entidad apolítica, independiente y aconfesional. Las relaciones institucionales de la Fundación no están ligadas a ningún partidismo político. Ampans dirige su mensaje en defensa de los intereses de las personas con discapacidad a todas las formaciones políticas legalmente constituidas y colabora de manera independiente en todas aquellas actividades que redunden en un beneficio a las personas con discapacidad.

5.1.4 Derecho a la libertad de opinión.

Ampans fomenta el desarrollo de la comunicación en el seno de la organización. Recientemente se han aprobado y aplicado el Plan de comunicación interna (establece los mecanismos y contenidos de comunicación ascendente, descendente y horizontal entre trabajadores), el plan de participación (establece los canales de participación de los trabajadores de la Fundación) y el plan de participación de personas con discapacidad (establece las prioridades y apoyos que requieren las personas con discapacidad intelectual para hacer valer su opinión y participar en las decisiones de la Fundación y creación de grupos de autogestores).

Ampans recoge la opinión de sus principales grupos de interés. Ver apartado "gobierno".

Resultados:

Satisfacción de los trabajadores con la comunicación: ver indicadores Principio 3

Personas con discapacidad en grupos de participación:

	2014	2015
Adultos (excluida la dependencia grave) participantes en grupos de autogestión	24%	58%

5.1.5 Derecho a la libertad de asociación

Todas las personas trabajadoras de Ampans están representadas por comités de empresa o delegados de personal. Las personas trabajadoras pueden libremente afiliarse a cualquier sindicato y presentar su candidatura mediante sufragio libre, personal y secreto.

Ampans cede sus instalaciones para facilitar la labor de los comités de empresa así como los permisos legalmente establecidos por la ley para el cumplimiento de sus funciones de representación. El presente derecho está abordado con mayor amplitud en el Principio 3.

5.1.6 Derecho a la vida y a la seguridad

La seguridad de las personas trabajadoras de la Fundación Ampans se aborda en el Principio 4. La seguridad y accesos a la sanidad de las personas con

discapacidad atendidas en la Fundación Ampans se encuentra protocolizada en los procesos de atención y aplica especialmente en las personas usuarias de servicios residenciales. Dentro de estos procesos cabe diferenciar las acciones preventivas tales como: controles periódicos ginecológicos, PSA, analíticas de control, vacunación, etc. de las acciones que se llevan a cabo debido a una enfermedad aguda (derivación a especialistas, pruebas complementarias, seguimiento de tratamientos, etc.). La Fundación Ampans garantiza el acceso a los servicios sanitarios de todas las personas atendidas residentes bien sea mediante recursos propios como mediante la utilización de la red pública de sanidad.

Resultados:

Satisfacción usuarios con la atención a la salud

	2010	2012	2014
Satisfacción con la atención médica usuarios	4,3	4,4	4,4

Resultados de percepción de las personas con discapacidad obtenidos a partir de una encuesta bienal (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

Satisfacción familias con la atención a la salud

	2010	2012	2014
Satisfacción de las familias con la atención a la salud*.	4,1	4,3	4,5

Satisfacción familias con la seguridad del servicio

	2010	2012	2014
Satisfacción de las familias con la seguridad del servicio*.	4,0	4,2	4,1

*Resultados de percepción en el conjunto de familias con personas con discapacidad obtenidos a partir de una encuesta bienal (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

5.1.7 Derecho a no sufrir torturas, crueldad o trato vejatorio.

La Fundación Ampans dispone de un protocolo de acoso en el trabajo que establece medidas preventivas, cauces efectivos para la denuncia de cualquier situación de acoso y pautas de actuación. Hasta la fecha sólo se ha tenido que aplicar en una ocasión por una situación de amenazas verbales entre iguales.

Ampans realiza un seguimiento del nivel de satisfacción de las relaciones entre trabajadores, tanto horizontales como verticales mediante encuesta de satisfacción.

Un aspecto de vital importancia son las técnicas de abordaje y tratamiento de las conductas desadaptadas que presentan las personas con discapacidad y que implican graves alteraciones de la conducta con peligro para la propia persona y/o terceras personas. En este sentido la Fundación Ampans desarrolla

técnicas de “soporte conductual positivo” que implican la utilización de medidas y tratamientos positivos. En los casos donde sigue siendo necesaria la utilización de métodos de restricción física se dispone siempre de prescripción psiquiátrica y se llevan a cabo todas las medidas de seguridad y confort necesarias.

Se lleva a cabo un seguimiento del nivel de satisfacción de las personas usuarias y de sus familias respecto al trato recibido mediante encuestas anónimas. Asimismo se analizan las quejas y sugerencias recibidas. El nivel de quejas por el trato recibido es anecdótico.

El desarrollo de las tecnologías de la comunicación ha conllevado a situaciones de acoso entre personas con discapacidad atendidas en los servicios de Ampans. En este sentido se ha elaborado un protocolo de intervención contra el acoso entre personas con discapacidad que en estos momentos se encuentra en fase de despliegue.

Resultados:

Satisfacción con los líderes: ver indicadores Principio 4

Personal trabajador. Relación con los compañeros de trabajo:

	2009	2011	2013	2014
Índice de relación con los compañeros de trabajo	4,1	4,2	4,3	4,2

Selección de preguntas referentes a la relación con compañeros Encuesta anual (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

Personas con discapacidad. Satisfacción con los compañeros:

	2010	2012	2014
Satisfacción con los compañeros	4,2	4,3	4,2

*Resultados de percepción de las personas con discapacidad obtenidos a partir de una encuesta bienal (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

5.1.8 Derecho a la educación

Ampans dispone de servicios educativos para personas con necesidades educativas especiales y también de común acuerdo con la Administración pública se están prestando servicios de apoyo a alumnado y profesorado de la escuela ordinaria a fin de facilitar la máxima integración comunitaria.

La preocupación por la formación es patente también en la política de recursos humanos. Para ello se elabora un plan de formación trienal que se complementa con la asistencia a jornadas, visitas de benchmarking, intercambio de profesionales, etc. En los dos últimos años se está potenciando la formación en el propio lugar de trabajo y la formación online. Todas las acciones formativas son evaluadas tanto por su interés y agrado en el alumnado como por su éxito en aplicabilidad en el trabajo.

Resultados:

Satisfacción con la formación: ver indicadores Principio 3

% de trabajadores que han recibido formación: ver indicadores Principio 3

5.1.9 Derecho a participar en la comunidad

Dentro de los Objetivos estratégicos de la Fundación Ampans respecto a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad está potenciar la integración comunitaria. Durante los últimos años se están llevando a cabo diferentes iniciativas de las que destacamos:

- Utilización de instalaciones deportivas comunitarias.
- Realización de actividades conjuntas entre la escuela de educación especial y las escuelas ordinarias.
- Adquisición de vehículos adaptados para facilitar el acceso a la comunidad.
- Participación activa en la organización de las actividades vecinales en las poblaciones donde disponemos de servicios.
- La impartición de módulos formativos de habilidades sociales con el fin de facilitar la participación ciudadana de las personas con discapacidad.

Resultados

% de personas con discapacidad que participan en actividades comunitarias.

	2012	2013	2014
% de personas con discapacidad que participan en actividades comunitarias	---	---	92%

5.1.10 Derecho a la privacidad

La Fundación Ampans salvaguarda la privacidad de datos e información que dispone de usuarios, clientes, proveedores y trabajadores. Para ello dispone de un sistema de información único (única Base de datos). Todas las personas acceden mediante "usuario" y "password" individual. Los sistemas de información disponen de controles pasivos para asegurar el acceso y disponibilidad de los datos y cumplen con la normativa de protección de datos. Se realizan auditorías externas de seguridad de la información y de protección de datos.

6. Principio 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos

6.1 Acciones y políticas.

Al fin del año 2014 la Fundación Ampans solo tenía suscrito un acuerdo de inversión, con una participación del 48%, en la sociedad mercantil Ca l'Urpina S.L. con el objetivo de la explotación agraria, forestal y ganadera de la finca Urpina. El clausulado de dicho acuerdo no contempla aspectos en materia de derechos humanos pero se encuentra sujeto a la regulación de la ley Española.

Como se detalla en el Principio 3, la Fundación Ampans evalúa a sus proveedores y también a sus aliados en el momento de establecer una alianza y mediante un seguimiento anual. Esta evaluación se realiza en base a los siguientes aspectos entre otros:

- Coincidencia con los valores de Ampans.
- Cultura de la organización.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Certificaciones en calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales

La Fundación Ampans participa en diversas federaciones y agrupaciones sectoriales afines (discapacidad intelectual, colectivos de riesgo de exclusión, entidades sin finalidad de lucro, etc.) tal y como se detalla en el principio 5. El común denominar de todas ellas es el hacer realidad los derechos explicitados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de diciembre de 2006, fomentando acciones de sensibilización, la formación de profesionales, la formación y empoderamiento de personas con discapacidad, la presencia en los medios de comunicación y ejerciendo su influencia dentro del ámbito político y parlamentario.

Las políticas que sustentan las acciones citadas se encuentran descritas en el Principio 1.

7. Principio 3

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

7.1 Acciones y políticas.

La Fundación Ampans por aplica razón de su actividad un total de 7 convenios colectivos que acogen al 100% de su plantilla. En las secciones de acogimiento residencial en viviendas comunitarias para personas con discapacidad, ha acordado con la representación de los trabajadores un pacto de mejora de las condiciones del convenio de aplicación.

La Dirección de Ampans respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de su equipo humano. Están constituidos 3 comités de empresa (23 miembros) que periódicamente se reúnen con la dirección de Ampans.

La política de Ampans respecto a sus trabajadores se caracteriza por:

- Liderar a las personas.
- Seleccionar, acoger e integrar al nuevo/a trabajador/a.
- Formar y desarrollar profesionalmente a los/as trabajadores/as.
- Facilitar la participación y reconocer a los/as trabajadores/as
- Evaluar a las personas trabajadoras e identificar sus necesidades.
- Prevenir y cuidar todo el capital humano
- Y medir los resultados conseguidos.

Ampans impulsa dentro de su política la implicación de las personas trabajadoras con una importante labor para fomentar la comunicación y participación que contemplan los canales verticales y horizontales de comunicación (plan de reuniones, sugerencias, encuestas de satisfacción, grupos focales de evaluación de la calidad, etc.) y un importante despliegue de grupos trabajo y mejora, tal y como se muestra en los resultados.

La Fundación Ampans dispone de un organigrama poco jerárquico donde se impulsa la asunción de responsabilidades y la delegación (ver "Información general").

Las políticas que sustentan las acciones citadas son:

- Política de recursos humanos.
- Política de Seguridad y Salud laboral
- Convenios colectivos de aplicación.
- Plan de comunicación interna

- Plan de Participación.
- Guía de Lenguaje no sexista.
- Código ético
- Pla para la igualdad entre hombres y mujeres
- Plan de formación.
- Plan de reconocimiento y conciliación.
- Protocolo de acoso en el trabajo.
- Programa de beneficios sociales.
- Manual del trabajador

La Fundación Ampans también vela para que sus proveedores respeten la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. Por ello incluye en su valoración de proveedores la certificación en: sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001), gestión medio ambiental (ISO 14001), gestión en seguridad y salud laboral (18001) y gestión ética o adhesión al Pacto Mundial (este último aspecto ha sido incorporado durante 2014).

7.2 Resultados

Los resultados de percepción en el conjunto de trabajadores/as se obtienen a partir de una encuesta anual (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

		2009	2011	2013	2014
001	Satisfacción global de los trabajadores/as	4,3	4,3	4,5	4,5
002	Satisfacción con la comunicación y información	3,6	3,7	4,2	4,3
003	Satisfacción con la formación	3,7	3,8	4,1	4,1
004	Nivel de implicación percibido	4	4,1	4,3	4,4
005	Facilitación de la conciliación	3,7	3,7	4,2	4,3
006	Satisfacción con el reconocimiento	3,5	3,4	3,8	3,9
007	Satisfacción con el nivel de participación	3,7	3,8	4	4,2

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

		2011	2012	2013	2014
008	% Trabajadores que han recibido formación	90%	96%	92%	93%
009	% Trabajadores que participan en grupos de trabajo	26%	37%	54%	63%
010	% de contratos indefinidos	88%	87%	88%	86%

8. Principio 4

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

8.1 Acciones y políticas.

La aplicación de los convenios colectivos garantiza a la Fundación Ampans el desarrollo del trabajo en unas condiciones adecuadas. Ampans en sus políticas reconoce que todos sus trabajadores tienen vida antes y después del trabajo, por ello ha establecido medidas de conciliación y beneficios sociales que satisfagan a las personas (Por ejemplo y durante el año 2014: 48 personas han accedido a anticipos salariales, 7 personas a jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, el 69 % de la plantilla elige el periodo vacacional o un 43 % de la plantilla realiza cambios de turno para atender a necesidades personales).

Merece una consideración especial la atención a los trabajadores con discapacidad donde la Fundación Ampans desarrolla los equipos de apoyo a la actividad profesional (USAPS) donde profesionales especializados velan por la prestación de apoyos para el ajuste personal y social que dichas personas precisan.

La Fundación Ampans promueve la formación y el desarrollo de sus trabajadores estableciendo un plan de formación anual y planes de carrera y sucesiones (Ver principio 3).

La Fundación Ampans tiene implantada una política de Seguridad y Salud mediante el sistema de gestión OHSAS 18001 y organizándose vía un servicio de prevención propio. En la actualidad se están gestionando 4 comités de salud y seguridad y 7 subcomités (herramienta propia de la Fundación para la mejora de la salud y la seguridad a nivel de centro concreto de trabajo). Durante el año 2014 se ha impulsado la figura del “velador de seguridad” (trabajador voluntario que identifica posibles situaciones de riesgo. En la actualidad hay 25 veladores).

La vigilancia de la salud ha sido potenciada mediante el despliegue de los protocolos de riesgo durante el embarazo, protocolo de acoso y el plan de igualdad.

Durante el año 2014 se ha desarrollado la campaña “L’eriqó” de reducción y sensibilización de la siniestralidad que entre otras acciones ha contemplado la formación y la traducción a “lectura fácil” de toda la documentación de prevención para una mayor comprensión de la misma dirigida a las persona con discapacidad intelectual.

Igualmente y como se detalla en el “principio 3” se disponen de valoración de los proveedores para garantizar la eliminación del trabajo forzoso.

Las políticas que sostienen las acciones desarrolladas se encuentran especificadas en el Principio 3.

8.2 Resultados

Los resultados de percepción en el conjunto de trabajadores/as se obtienen a partir de una encuesta anual (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

		2009	2011	2013	2014
011	Percepción del liderazgo	3,8	3,9	4,1	4,2
012	Índice de riesgos psicosociales	3,8	3,8	4,1	4,1
013	Facilitación de la conciliación personal y laboral	3,7	3,7	4,2	4,3
014	Satisfacción con las condiciones laborales extra salariales	3,7	3,7	4	4,1
015	Satisfacción con la retribución económica	3,1	3	3,4	3,4

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

		2011	2012	2013	2014
Tasa de rotación voluntaria de trabajadores/as		4 %	2%	3%	3%
% Absentismo		4,5%	4,3%	4,7%	4,0%
% de trabajadores a tiempo completo.			62%	63,3%	61,8%
% trabajadores con sueldo por encima convenio		56%	56%	56%	57%
Sueldo bruto promedio/hora vs salario mínimo interprofesional.	SMI	---	4,92€	4,95€	4,95€
	Ampans hombres	---	11,15€	11,34€	11,68€
	Ampans mujeres	---	14,51€	14,58€	14,88€
Índice accidentabilidad con baja laboral (1 x100)		9	6	8,1	5,4

9. Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

9.1 Acciones y políticas.

La Fundación Ampans no realiza contrataciones por debajo de la "edad legal de trabajo" vigente en España. La Fundación Ampans en cumplimiento de su misión

de dar apoyos a las personas con discapacidad intelectual y/o en riesgo de exclusión lleva a cabo acciones y servicios a favor de la infancia menos protegida y programas de apoyo a la inserción laboral a aquellos alumnos que al finalizar la etapa educativa no disponen de las competencias y conocimientos necesarios para su inclusión en el mercado laboral.

Concretamente la Fundación Ampans gestiona una escuela de Educación Especial, programas de formación e inserción laboral para los alumnos que han finalizado la educación obligatoria sin haber alcanzado la formación secundaria obligatoria y equipamientos residenciales para niños/as y adolescentes con importantes discapacidades y/o desprotección familiar.

Igualmente y como se detalla en el “principio 3” se dispone de valoración de los proveedores para garantizar la erradicación del trabajo infantil.

Las políticas que sostienen las acciones desarrolladas se encuentran especificadas en el Principio 3.

9.2 Resultados

Los resultados de percepción en el conjunto de familias se obtienen a partir de una encuesta anual (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

	2008	2010	2012	2014
Satisfacción familias alumnos escuela	4,5	4,5	4,5	4,5

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

	2011	2012	2013	2014
Alumnos atendidos programas de inserción laboral.	65	75	65	88
Alumnos atendidos en la escuela de educación especial	178	172	192	207
Número de personas atendidas en residencias para niños y adolescentes	43	44	44	44

10. Principio 6

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

10.1 Acciones y políticas.

Los trabajadores de la Fundación Ampans son su principal valor en la misión de proveer apoyos a las personas con discapacidad. En la Fundación Ampans no

solo se evita y se rechaza todo tipo de discriminación en su seno y en los servicios y recursos que gestiona sino que estos existen con el objetivo de promover unas condiciones de vida digna a colectivos de riesgo.

Con el fin de detectar y evitar posibles discriminaciones se han creado, divulgado y desplegado las políticas descritas en el Principio 3 y se han reforzado con:

- La creación de un espacio de reflexión ética en servicios sociales (ERESS).
- Plan de acogida al nuevo trabajador.
- La definición y divulgación de los valores de la Fundación.
- Plan de acoso entre personas con discapacidad.

Y anualmente se consulta a todas las personas trabajadoras de la entidad, mediante una encuesta anónima, respecto a su conocimiento de prácticas o acciones discriminatorias tanto respecto a otros trabajadores como en relación a las personas atendidas y a sus familias.

Tal y como muestran los resultados, la Fundación Ampans se congratula de disponer de un alto porcentaje de trabajadoras, tanto en el conjunto de la plantilla como en los órganos de dirección.

La misión de la Fundación Ampans de atención a las personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y otros colectivos de riesgo de exclusión conlleva la creación de programas y servicios de inserción e integración laboral, a saber:

- Centro Especial de Empleo dirigido a personas con discapacidad:
- Programa de trabajo con apoyo dirigido a personas con discapacidad que ingresa en el mercado ordinario de trabajo.
- Servicio Prelaboral dirigido a la inserción laboral de personas con enfermedad mental grave.
- Servicio de ocupación para la inserción (SOI) destinado a la preparación laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Programas PQPI, PFI y Funciona organizados desde la Escuela de educación especial y dirigidos a la preparación e inserción laboral de personas con discapacidad o fracaso escolar.
- Agencia de colocación que gestiona diferentes programas públicos y privados (INCORPORA-la Caixa, CIO-Ayuntamiento de Manresa, programas de ocupación del Servei Català d'Ocupació, etc..) destinada a la inserción laboral de colectivos de riesgo.
- Gestión de cursos de Formación ocupacional.

La Fundación Ampans está asociada, cuando no forma parte de los órganos de dirección, de Federaciones pro personas con discapacidad. Por ej:

- Asociación Catalana de deporte y tiempo libre de personas con disminución psíquica.
- Coordinadora de disminuidos psíquicos de Cataluña
- Asociación Catalana de Trabajo con apoyo.

- Federació DINCAT (Discapacitat Catalana)
- Association for Research and Training on Integration in Europe (ARFIE)

Todas ellas con el objetivo común de mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y con capacidad de influencia en las administraciones públicas.

Dentro del Plan estratégico de la Fundación Ampans se incluyen acciones dirigidas a la sociedad y encaminadas a un mayor reconocimiento de las personas con discapacidad y de su derecho al trabajo. Han tenido especial incidencia en el último año:

- La campaña "Amics d'Ampans" (amigos de Ampans) protagonizada por figuras mediáticas como Pep Guardiola (entrenador de fútbol).
- El programa "Véns" (experiencia innovadora de convivencia durante un fin de semana en un servicio de Ampans).
- El encuentro bienal empresarial donde Ampans reúne a sus principales proveedores, empresas que realizan inserción laboral de personas con discapacidad y empresas que contratan los servicios laborales de la Fundación. Durante el acto se procede al reconocimiento público de las empresas que han destacado en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- El Premio estatal de investigación e innovación sobre personas con discapacidad (www.ampans.cat)
- La Tarjeta solidaria CX (Catalunya Caixa)

Las políticas que sostienen las acciones desarrolladas se encuentran especificadas en el Principio 3.

10.2 Resultados

Los resultados de percepción en el conjunto de trabajadores/as se obtienen a partir de una encuesta anual (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5)

	2009	2011	2013	2014
Percepción de la no discriminación.	4,4	4,4	4,4	4,4
Satisfacción con la formación inicial.	3,6	3,6	4	4,1

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

	2011	2012	2013	2014
Número de trabajadores/as	---	582	596	597
Porcentaje de trabajadores de sexo femenino	---	65,97%	66,45%	67,50%

Porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad reconocida administrativamente	---	30,58%	30,03%	26,63%
Trabajadores extranjeros	---	2,57 %	2,51 %	3,01 %
Porcentaje de mujeres en los órganos de dirección.	---	55,55%	55,55%	55,55%
Personas atendidas en el servicio Prelaboral para enfermedad mental (a 31 de diciembre)	25	25	25	25
Personas con discapacidad contratadas en el centro especial de empleo (USAPS) (a 31 de diciembre)	145	146	144	128
Personas atendidas en trabajo con apoyo en la empresa ordinaria (TAS) (a 31 de diciembre)	24	27	26	25
Personas atendidas en el servicio de inserción	70	175	348	566
Personas que han realizado cursos de Formación ocupacional	74	67	56	83
Personas atendidas en el programa Funciona.	65	75	65	88
Total personas insertadas en la empresa ordinaria.	26	41	78	111
Presencia en medios de comunicación nacionales.	9	12	14	7
Presencia en TV nacional.	6	8	2	3
Presencia en prensa y radio nacional.	3	4	12	4
Presencia en los medios de comunicación locales.	122	138	146	151
Amigos de Ampans Mediáticos.	28	30	33	38
Visitas pagina web Ampans.	31.495	37.691	44.659	63.888

Queríamos resaltar que no hemos tenido nunca ningún proceso de denuncia o queja por temática relativa a la discriminación de personas.

11. Principio 7

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

11.1 Acciones y políticas

La gestión Ambiental de la Fundación Ampans se sustenta en:

- Política de Medio Ambiente
- La certificación ISO 14001 en todos los servicios y centros de la Fundación.

- La adhesión al reglamento EMAS CE 1221/2009 desde 2005
- El año 2006 la Fundación Ampans conjuntamente con un total de 30 empresas Fundaron el Club EMAS (club de excelencia ambiental compuesto por empresas de distintos sectores que trabajan de forma conjunta para la mejora ambiental influyendo en las Administraciones públicas (www.clubemas.cat).
- Inclusión de la Escuela de Educación Especial de Ampans en el programa Escuelas verdes impulsado por el departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya.

De manera resumida la Política medio ambiental de la Fundación Ampans es:

- AMPANS asume como un deber el cumplimiento de todas las disposiciones legales vigentes en materia de medio ambiente, así como de todas aquellas otras normativas que se suscriban referidas a la gestión ambiental
- En la planificación de nuestras actividades diarias, proyectos de nuevos servicios y edificios, procuraremos reducir cualquier impacto ambiental, adoptando procedimientos de gestión medioambiental de forma integrada.
- El compromiso de AMPANS con el medio ambiente se evalúa constantemente mediante procedimientos e indicadores.
- AMPANS educa y forma a todos sus alumnos, personas atendidas y personal, introduciendo programas específicos de educación ambiental en sus actividades, y haciendo llegar sus campañas y mensajes a todo el conjunto de la sociedad.
- AMPANS motiva a todos sus proveedores, subcontratistas y clientes a mejorar su gestión ambiental para cooperar en la protección del medio ambiente
- AMPANS informa con total transparencia a los ciudadanos, proveedores y clientes, Administración Pública de su gestión ambiental y de su impacto sobre el medio ambiente.
- Toda la Política Ambiental de AMPANS está encaminada a trabajar por un desarrollo sostenible, satisfaciendo las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

Durante el ejercicio 2014 se han implantado acciones encaminadas a disminuir las emisiones que provocan el cambio climático:

- Conducción responsable.
- Renovación de la flota de vehículos.
- Limitadores de velocidad.
- Consejos derivados de la Campaña "Capità bombeta".
- Sustitución de calderas atmosféricas por calderas de condensación.

Se han realizado acciones de comunicación y sensibilización a distintos grupos de interés tal y como se muestra en la tabla inferior:

Objetivos	Actuaciones
Difusión de la gestión ambiental a la sociedad	Actos Escuela Verde
	Taller Aprendemos juntos con las escuelas.
	Mejora de la página de medio ambiente en la revista "Ampans es Mou"
Campaña "Capità Bombeta"	Seguimiento de comportamiento ambiental dirigido a trabajadores, usuarios y sus familias
Sensibilización ambiental. Interno organización	Consejos ambientales del "Capità Bombeta" dirigido a trabajadores, usuarios y sus familias.
Consolidar las actuaciones medio ambientales responsabilidad de los trabajadores.	Incorporación en la ficha de funciones de trabajo de las funciones ambientales.

11.2 Resultados

Emisiones de CO₂

El cálculo de toneladas de CO₂ lo realizamos usando la Guía Práctica para el Cálculo de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Versión Marzo 2015. Guía elaborada por la Oficina del Cambio Climático de la Generalidad de Cataluña la cual facilita la metodología y los factores de conversión para poder calcular las emisiones.

Cálculo toneladas CO ₂	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Electricidad	395,2	308,8	336,7	+9
Gas natural (2.15kgs CO ₂ /m ³)	345,2	351,5	324,6	-7,7
Gasoil vehículos (2.61kgs CO ₂ /l)	187,1	182,98	175,4	-4.1
Gasoil calefacción (2.79kgs CO ₂ /l)	71.9	81.26	78,76	-3.1
Total	999,4	924,6	915,5	-1
Total relativo usuario y trabajador	0.75	0.67	0.65	-3

Fuente: Declaración ambiental 2014

Durante el 2014 se ha conseguido una ligera bajada en las emisiones conjuntas de toneladas de CO₂ en los centros que gestiona Fundación Ampans (-1 %) Cabe destacar que el método de cálculo de la electricidad donde el mixto de conversión de la electricidad en toneladas de CO₂ depende de un factor que varía anualmente según cálculos de la administración, este hecho hace que el

aumento sea superior al aumento real del consumo, esto quiere decir que el porcentaje de aumento de toneladas de CO₂ del año 2014 derivado del consumo eléctrico sea superior al aumento de consumo real. De todos modos, destacar el buen comportamiento de los datos que nos supone seguir la tendencia a la baja en este trienio.

Emisiones de SO₂, NO_x y partículas en suspensión

El cálculo de kilos de las emisiones de SO₂, NO_x y partículas en suspensión han sido calculadas siguiendo la Guía EMEP / CORINAIR Atmosphere Emission Inventory Guidebook. Estos cálculos son realizados usando los consumos de gas natural y gasóleo de calefacción de la organización.

Total emisiones SO ₂ , NO _x y partículas en suspensión					
	2012	2013	2014	%14vs13	
kg SO ₂	44,23	49,97	48,43	-3.1%	
kg NO _x	292,65	303,24	282,4	-6.9 %	
kg partículas	5,98	6.61	6,35	-3.9 %	

Fuente: Declaración ambiental 2014

La evolución de los datos de emisiones es positiva y se está reduciendo el total de emisiones de la organización.

Huella de carbono

En el año 2014 se llevó a cabo, por primera vez, el cálculo de la huella de carbono de la organización mediante la colaboración de una empresa externa correspondiente a los datos ambientales del año 2013. Para su cálculo se han tenido en consideración los siguientes factores:

- Consumo de electricidad
- Consumo de gas natural.
- Consumo Gasoil calefacción
- Consumo Gasoil vehículos.
- Transporte interno
- Transporte externo
- Gestión de residuos
- Compras y contrataciones.

La huella de carbono total para el año 2013 es de 1.333,09 t CO₂ eq.

12. Principio 8

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

12.1 Acciones y políticas

La política y la gestión medio ambiental han sido expuestas en el Principio 7. Las principales acciones realizadas durante el año 2014 han sido:

- Evaluación aspectos medioambientales (consumo agua, consumo gas natural, consumo gasoil, aguas residuales, consumo materias primeras, emisiones atmosféricas, emisiones de disolventes orgánicos, emisiones de ruido, contaminación del suelo y generación de residuos).
- Control de las impresoras por usuario
- Ubicación de impresoras centralizadas y no en despachos
- Potenciación de la lectura de información por pantalla,
- Impresiones a doble cara.
- Campaña "Capità bombeta".
- Revisiones de los vehículos (limpiezas de filtros, carburadores, etc.).
- Limitadores de velocidad de los vehículos de la empresa.
- Renovación de vehículos.
- Instalación de medios demóticos para minimizar el consumo energético (sensores de iluminación, termostatos fijos, etc.)
- Aumento de las limpiezas periódicas de las depuradoras
- Adición de microorganismos para potenciar la depuración biológica.
- Aumento de las horas de aireación y recirculación del agua en la depuradora.

12.2 Resultados

Materias primeras

La materia primera de mayor consumo en la Fundación Ampans es el papel de oficina.

Papel de oficina

	2012	2013	2014	% 2013/12
Hojas papel reciclado (unidades)	720.000	720.000	720.000	=
Papel comprado (toneladas)	3,5	3,5	3,5	=
Papel comprado (toneladas por	0.006	0.0059	0.0059	=

Fuente: Declaración ambiental 2014

Entendemos que el consumo de papel se ha estabilizado. Una parte del residuo de papel que se genera se usa como materia prima en el centro ocupacional en su taller de papel reciclado.

Consumo recursos naturales

Electricidad. En la parrilla inferior se muestra el consumo de electricidad de los últimos tres ejercicios.

	2012	2013	2014	% 14vs 13
Total Ampans	1.317,060	1.244,905	1.261,041	+1.3%
Mw/usuario y trabajador	0.99	0.898	0.897	=

Fuente: Declaración ambiental 2014

Los datos de consumo eléctrico de Ampans se puede considerar que han tenido un comportamiento de continuidad respecto al año anterior.

Gas natural. En la parrilla inferior se muestra el consumo de gas natural de los últimos tres ejercicios.

	2012	2013	2014	%14 vs 13
TOTAL AMPANS	1.796,852	1.829,494	1.689,372	-7.7%
MWh / usuario y trabajador	1.35	1.32	1.2	-9.1%

Fuente: Declaración ambiental 2014 (datos en MWh)

El consumo de gas natural ha tenido una reducción importante durante el año 2014. Los resultados se han visto influenciados por unas temperaturas invernales promedio superiores en promedio un grado centígrado.

Gasoil Transporte. Ampans dispone en la actualidad de 51 vehículos. En la tabla inferior se muestran el consumo de los últimos 4 años:

	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Total Mwh consumidos	723,98	708,12	678,77	-4
Total kms realizados	720.090	832.177	933.352	+12

Fuente: Declaración ambiental 2014

Los datos de consumos de las furgonetas de transporte de Ampans son muy satisfactorios.

Gasoil calefacción.

	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Total	261,588	295,839	286,505	-3.2

Fuente: Declaración ambiental 2014. Factores de conversión usados. Potencia calorífica del gasoil= 10,116 kwh/l gasoil

Indicador consumo energía total. El control del consumo de la energía total es la evolución del indicador de eficiencia energética de la organización y se lleva a cabo sumando los consumos totales de electricidad, gas natural y gasóleo de calefacción de Ampans.

	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Electricidad	1317,06	1244,905	1261,041	+1.3
Gas natural	1796,852	1829,494	1689,372	-7.7
Gasoil calefacción	261,588	295,839	286,505	-3.2
Total	3375,5	3370,2	3236,9	-4

Fuente: Declaración ambiental 2014

Consumo de agua. En los gráficos inferiores se muestra la evolución del consumo de agua en los tres últimos años.

	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Total Ampans (m ³)	25.578	27.237	27.952	+2.6%
M ³ /usuario y trabajador	19.2	19.6	19.9	+1.5%

Fuente: Declaración ambiental 2014

Los datos de consumo de agua no han sido satisfactorios en el ejercicio 2014. Algunas variables identificadas causantes del aumento han sido:

- Aumento de las temperaturas durante 2014 que ha conllevado un mayor consumo de agua de riego.
- Aumento del consumo de agua derivado de obras.

Control agentes contaminantes

Control de aguas residuales. Ampans gestiona dos depuradoras biológicas en dos de sus instalaciones, Urpina (Sant Salvador de Guardiola) y Santa Maria de Comabella (Santpedor), el resto de centros están conectados con la red pública de saneamiento.

Se realiza una analítica anual de los vertidos que cumplen con los límites determinados en la autorización de vertido de la Agencia Catalana del Agua.

Emisiones de gases de combustión. Las emisiones atmosféricas generadas son derivadas de gases de combustión de las 32 calderas de agua caliente sanitaria y de las emisiones de los vehículos que Ampans gestiona. Los resultados se encuentran dentro de los parámetros legales de control. (Ver Principio 7)

Emisión de disolventes orgánicos. En la sección de imprenta para su proceso productivo (operación de limpieza de los rodillos) se producen pequeñas emisiones de disolventes orgánicos en el entorno de trabajo. Estas emisiones han sido valoradas tres veces (2006 y 2008 y 2013) mediante la metodología regulada por el RD 374/200, relativo a la protección de los trabajadores frente a agentes químicos y los valores límites ambientales que cada año se actualizan. En todos los casos, sumando los posibles efectos aditivos de los diferentes compuestos volátiles, la dosis máxima obtenida es siempre trivial (<10% del Valor máximo permitido).

Emisiones de aires acondicionados. Se dispone de varios equipos de aire acondicionado los cuales usan gases de refrigeración permitidos por la normativa actual.

Control emisiones de ruido. Desde el año 2003, la Fundación Ampans realiza de manera anual una sonometría exterior en todos los centros de Ampans. Los Resultados obtenidos se encuentran dentro los rangos actualmente permitidos por las ordenanzas municipales.

Control Contaminación del suelo. La Fundación Ampans tiene identificados los puntos potencialmente contaminantes del suelo. Se disponen de medidas preventivas para evitar cualquier vertido y se evalúan anualmente. Los resultados han estado satisfactorios en todos los puntos evaluados.

Generación de residuos

En la siguiente tabla se presenta la evolución de los residuos generados por Ampans durante los últimos 3 años.

	2012	2013	2014
total residuos generados (toneladas)	81,012	79,591	56,602

Fuente: declaración de residuos 2012, 2013 y 2014

13. Principio 9

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

13.1 Acciones y políticas.

Las acciones y políticas que les dan soporte han sido detalladas en los Principios 7 y 8. Añadir que la Fundación Ampans gestiona los puntos verdes de recogida

de la comarca del Bages, siendo corresponsable de la cantidad de residuos que la comarca recicla. Ver tabla inferior:

Tipos residuos	2012	2013	2014	% 14 vs 13
Residuos especiales	315,645	338,045	332,511	-1.6
Residuos ordinarios	529,319	516,488	513,812	-0.5
Residuos voluminosos y otros	10.192,891	10.766,055	11.658,588	+8.3
Total	11.037,855	11.620,588	12.504,911	+7.6

Datos expresados en toneladas de residuos.

13.2 Resultados

Relación de bienes inmovilizado material incorporados para minimizar el impacto medio-ambiental. (Contempla las inversiones realizadas en sustitución y adquisición de nuevos equipos de eficiencia energética)

2012	2013	2014
85.445,53 €	60.442,04 €	631.663,33 €

Fuente: auditorías legales mercantiles

Relación de gastos para minimizar el impacto medio-ambiental. (Incluye conceptos como auditorías medioambientales, asesoramientos, etc.)

2012	2013	2014
26.178,79	24.356,57	24.284,22

Fuente: auditorías legales mercantiles

14. Principio 10

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

14.1 Acciones y políticas

La Fundación Ampans está comprometida en realizar una gestión eficiente y a su vez transparente ante la sociedad. Por este motivo:

- Dispone de procedimientos de gobierno de la gestión económico-financiera, y se dispone de una sistemática de seguimiento y control económico que permite detectar y analizar las desviaciones que se producen en relación al presupuesto aprobado.
- Como entidad sin ánimo de lucro sus inversiones financieras están sujetas y cumplen el "Código de conducta de Entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones Financieras temporales".
- Somete anualmente sus cuentas anuales a auditorías externas, y una vez aprobadas por el Patronato de la Fundación se remiten al Protectorado de Fundaciones y otros organismos que lo requieran.
- Da cumplimiento a la ley 19/2013 de 9 de diciembre de transparencia, accesos a la información pública y buen gobierno, disponiendo en su página web (<https://www.ampans.cat/discapacitat-intelectual/transparencia.html>) de, entre otra, la siguiente información:
 - Datos económicos.
 - Relación de contratos establecidos con la Administración pública.
 - Relación de convenios suscritos con la Administración pública.
 - Subvenciones y ayudas públicas concedidas.
 - Informe auditoría de cuentas anuales.
 - Retribuciones percibidas por los máximos responsables de la Fundació.
- Responde a sus grupos de interés mediante:
 - El apartado de transparencia en la web.
 - La reunión informativa anual abierta a toda la sociedad donde se expone el balance del año anterior, estado de cuentas y objetivos futuros.
 - La Memoria de Ampans. Durante el año 2014 se han distribuido 800 unidades impresas y está disponible en la web.
 - Las reuniones anuales con las familias. Donde se presentan los resultados logrados durante el ejercicio y los objetivos futuros de cada uno de servicios de atención de la Fundación.
 - Las memorias anuales de centro/servicio dirigidas a familias, usuarios y administraciones públicas financiadoras.
 - Los Consejos de participación/escolares con representación de usuarios, familias, trabajadores y administración pública.
 - La Revista "Ampans es Mou". Durante el año 2014 se han distribuido 1.500 ejemplares impresos y está disponible en la web.
 - La Jornada clientes (bienal) dirigida a clientes comerciales y proveedores.
- Asume en su política general y código ético:

- El deber en el cumplimiento de todos los requerimientos legales, contractuales o de otra índole que sean aplicables a la entidad.
- La reinversión de todos los beneficios en actividades que ayuden a cumplir nuestra misión.
- La prudencia financiera y cierta austeridad en el gasto, manteniendo niveles de endeudamiento muy bajos.
- La selección de proveedores basados en criterios objetivos de: competencia técnica, capacidad empresarial, relación calidad precio, conducta ética, responsabilidad social corporativa y proximidad en el territorio.
- La prohibición de trato de amiguismo y favoritismo.
- El fomento de la participación e implicación de la sociedad en general en el proyecto de la Fundación Ampans.
- La asunción de alianzas y colaboraciones con entidades que tengan implantados sistemas de calidad y de gestión ética socialmente responsables.
- Fomenta el conocimiento, despliegue y aplicación de sus valores.
- La no aceptación de regalos y presentes de clientes, proveedores y empresas colaboradoras cuando no sean razonables y de buena fe.

La Fundación Ampans es apolítica y aconfesional y no realiza contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política.

14.2 Resultados:

En la Fundación Ampans no se han detectado situaciones de corrupción, ni se han recibido denuncias o quejas que cuestionen su transparencia ni la de las personas que la conforman.

Otros resultados:

	2009	2011	2013	2014
Percepción de la transparencia de Ampans por parte de los trabajadores	---	---	4,1	4,2

Los resultados de percepción en el conjunto de trabajadores/as se obtienen a partir de una encuesta anual segmentada por centro/servicio (Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Puntuaciones de 1 a 5).

Percepción de la sociedad. Segmentada per colectivos	2014
Asociaciones vecinales de los municipios donde tenemos servicios	4,6
Servicios sociales administraciones locales	4,3

Resultados de la encuesta a la sociedad (encuesta tipus Likert de 5 opciones de respuesta que se administra a segmentos claves de la sociedad del Bages)

	2011	2012	2013	2014
Número de salvedades en auditorías en cuentas anuales.	0	0	0	0
Número de salvedades en auditorías en cuentas anuales ICASS	0	0	0	0

AMPANS

Junts fem futur

