

AMPANIS  
fundació

# Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

Santpedor a 27 diciembre de 2016

# Índice

## Contenido

Índice.....	2
1. Carta de compromiso.....	3
2. Breve historia de la Fundación Ampans.....	4
3. Información general sobre Ampans.....	4
4. Gobierno.....	9
5. Principio 1.....	12
6. Principio 2.....	19
7. Principio 3.....	20
8. Principio 4.....	22
9. Principio 5.....	24
10. Principio 6.....	25
11. Principio 7.....	28
12. Principio 8.....	31
13. Principio 9.....	37
14. Principio 10.....	38
15. Tabla de indicadores GRI.....	41

## 1. Carta de compromiso.

AMPANS

### La nostra força, la nostra gent

L'any 2015, del qual fem balanç en aquesta memòria, ha estat l'any de celebració del 50 Aniversari de l'entitat. L'efemèride ens ha permès fer una mirada enrere i recordar el camí recorregut al llarg de tots aquests anys, des dels fundadors i les diferents juntes directives i patronats de l'entitat, i els seus professionals, famílies, voluntaris, donants, empreses i institucions, amb els quals hem pogut crear suports i oportunitats per a les persones amb discapacitat intel·lectual, i també malaltia mental i en risc d'exclusió.

També ha estat un any de reconeixements, com el de l'Ajuntament de Manresa que aquest 2015 ens ha atorgat la Medalla al Mèrit Cívic de la ciutat, de grans passos assolits com l'acreditació en excel·lència europea EFQM 500+, que ens situa entre les organitzacions referents a tot l'estat, i d'importants projectes realitzats com la nova residència per a joves amb trastorns de conducta Comtals II o la nova formatgeria d'Urpina, a Sant Salvador de Guardiola.

Certament aquest 2015 ha estat un any especial en el que hem rebut inacabables mostres de suport, agraïment i felicitació. A tots els que n'heu participat i a tots els que heu fet possible la tasca d'aquests 50 anys, gràcies de tot cor. Us puc dir que AMPANS seguirà treballant, incansable, a fer del nostre país un entorn inclusiu, just i amable per a tots els ciutadans i ciutadanes.

I no vull acabar sense fer esment en refermar el compromís d'Ampans amb els 10 principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides en matèria de drets humans, treball, medi ambient i anticorrupció.

Junts fem futur.

Domènec Casasayas i Serra

President d'Ampans

Febrer de 2016

## 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 1600 personas y a sus familias en sus diferentes centros y programas. En el año 2015 Ampans ha puesto en marcha los siguientes servicios:

- Residencia para personas con discapacidad intelectual y problemas psiquiátricos Comtals II.
- Residencia para niños y adolescentes tutelados por la Dirección General de la Infancia y Adolescencia.
- Viviendas con soporte para jóvenes ex tutelados por la Dirección General de la Infancia y Adolescencia.
- Servicio de soporte a la inclusión educativa en la Escuela Ordinaria (CEEPSIR)
- Programa “Noves Oportunitats” dentro del Pla de Garantía Juvenil, en colaboración con el Servei d’Ocupació de Catalunya y el Fondo Social Europeo para la inclusión laboral y formativa de jóvenes en riesgo de exclusión.
- Quesería para la inserción laboral de personas con discapacidad.

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](http://www.ampans.cat)

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

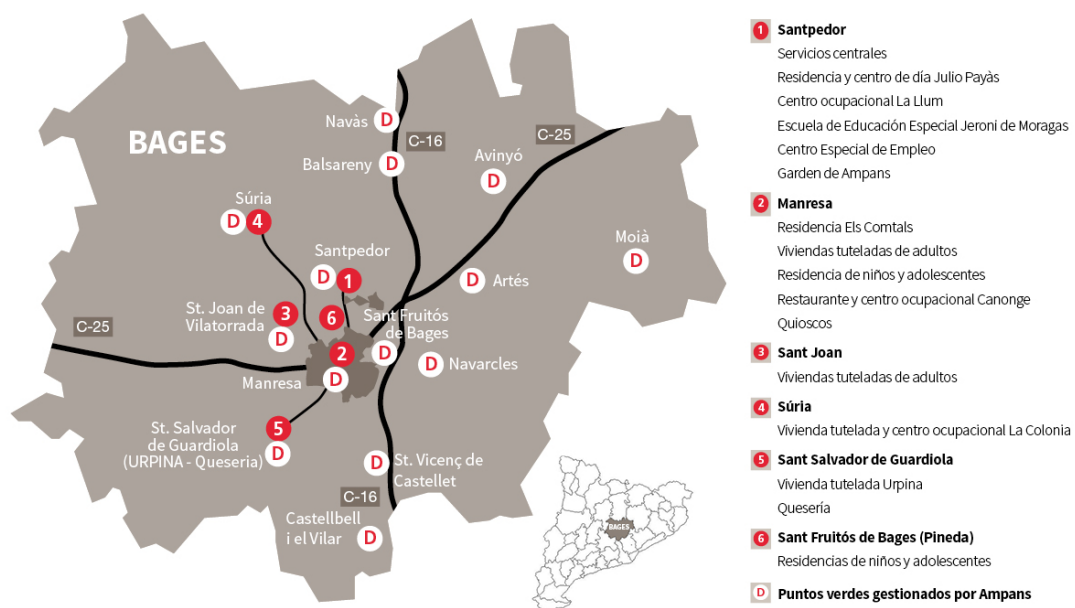
**Fecha de adhesión:** Julio 2014

**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, quiosco, agroalimentario, producción de quesos y gestión de puntos verdes.

### Ámbito geográfico:

La mayor parte de los servicios y centros de actividad están situados en la comarca del Bages con excepción del punto verde de Moià (comarca del Moianés) y el programa de "Noves oportunitats" que se desarrolla en distintas comarcas de la Catalunya Central.



Mayoritariamente las personas atendidas son de la comarca del Bages u otras poblaciones de la provincia de Barcelona. Los servicios comerciales van dirigidos a un cliente comarcal, con excepción de algunos servicios (por ejemplo el agroalimentario) que sobrepasa este nivel y se enfocan a un ámbito autonómico.

**Líneas y Claves estratégicas:** Las claves y líneas estratégicas de la Fundación Ampans son:

- Atención a las personas
  - Atención a personas con discapacidad intelectual.
  - Atención a otros colectivos.
- Atención y soporte a las familias
  - Atención y participación de les familias de les persones con discapacidad intelectual.
- Excelencia en la gestión.
  - Gestión por procesos
  - Ética y valores en la gestión.
  - Herramientas de gestió y uso de les TIC.
  - Gestión de las infraestructuras
  - Gestión Ambiental
- Gobernabilidad, implicación y liderazgo profesional
  - Desarrollo y implicación de los profesionales
  - Gobierno y liderazgo
- Financiación
  - Recursos para mantenimiento del proyecto social.
- Presencia social y valor de marca
  - Soporte y influencia social
- Cooperación, vigilancia y innovación
  - Conocer, aprender i cooperar
  - Innovar

**Organigrama:**



Fuente: Memoria 2015 (<http://www.ampans.cat/menu-publicacions/memoria/19-memoria-online/519-memoria-rsc-2015-online.html>)

## Principales convenios y alianzas

Colaboradores institucionales



## Participación en órganos de dirección



## Somos miembros de:



## Principales Alianzas



## Con el soporte de:



## Empresas colaboradoras





Empresas o entitats que realitzen insercions laborals de persones amb discapacitat:



Empresas o entitats que han facilitat practiques a persones en formació laboral:



Colaboramos con





Fuente: web Ampans (<http://www.ampans.cat/qui-som/2-uncategorised/12-aliats-i-colaboradors.html>)

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

**Número de personas empleadas:** 655

**Total ingresos:** 27.615.405 €

**Ingresos por subvenciones públicas:** 5.248.170 €

**Premios y reconocimientos recibidos durante el año 2015:**

- Sello de excelencia Europea EFQM 500+.
- Premio Oleguer Bisbal de la revista "El Pou" a la Entidad Manresana de actualidad per votación popular.
- VI Premio Promoción del Territorio otorgado por el CETIM (Colegio de Ingenieros Técnicos Industriales de Manresa)
- Medalla al Mérito Cívico de la ciudad de Manresa.
- Placa Conmemorativa con motivo del 50 Aniversario d'AMPANS, otorgada por la Generalitat de Catalunya
- IX Premio Solidario de Once Catalunya otorgado a Instituciones, Organizaciones, Entidades o ONG's
- Premio CECOT al Progreso Empresarial como a Entidad Integradora.

**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 2015, declaración ambiental 2015, declaraciones de residuos y auditorías legales mercantiles.

**Periodo de información:** 2015

**Datos de contacto:** Jordi Mir Cisa. [jmir@ampans.cat](mailto: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](http://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 Social (mensual)	Seguimiento del Plan Estratégico y gestión del cambio.
	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

Grupo de interés	Herramienta	Periodicidad
	Evaluación PAI	Continua
	Demandas	
	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	A 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: "Trabajo, asuntos sociales y familia; "Educación"; "agricultura ganadería y pesca", etc..	Continuada
	Reuniones delegados territoriales.	
	Visitas, inspecciones y seguimiento de casos.	Continuada
ALIADOS	Reuniones proyectos.	Continuada
	Seguimiento y evaluación alianzas.	A anual
PROVEEDORES	Reuniones	Continuada
	Seguimiento y evaluación de proveedores.	A anual
SOCIEDAD	Encuesta sociedad.	Trienal
	Reuniones representantes sociedad y otras organizaciones.	Continuada
PERSONAL	Encuestas	A anual
	Sugerencias y quejas	Continua
	Autoevaluación FEAPS	Bienal
	Reuniones de evaluación del desarrollo profesional.	A 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 9 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.

	2011	2013	2014	2015
Personas con salario por encima del convenio.	56 %	56 %	57,4%	51%

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.

Durante el año 2015, la Fundación Ampans ha accedido a la gestión del programa “Noves Oportunitats” dentro del Pla de Garantía Juvenil, en colaboración con el Servei d’Ocupació de Catalunya y el Fondo Social Europeo para la inclusión laboral y formativa de jóvenes en riesgo de exclusión. El conjunto de servicios de inserción laboral de que dispone la Fundación Ampans ha atendido un total de 776 personas con discapacidad o 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 500+.

#### 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:

	2011	2013	2014	2015
Índice ética.	---	4,4	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. Dispone de un Plan de comunicación interna (establece los mecanismos y contenidos de comunicación ascendente, descendente y horizontal entre trabajadores), un 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 autogestores	24%	58%

### 5.1.5 Derecho a la libertad de asociación

Todos las personas trabajadoras de Ampans están representados 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 persona 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 accesos 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 medica 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.

Durante el año 2015 se ha iniciado la redacción de un protocolo de prevención del maltrato en personas con discapacidad intelectual que abarca todo tipo de maltrato y de forma más extensa, la prevención de los abusos sexuales. El protocolo incorpora un apartado específico de detección y abordaje preventivo en situaciones de claudicación familiar.

Resultados:

Satisfacción con los líderes: ver indicadores Principio 4

Personal trabajador. Relación con los compañeros de trabajo:

	2011	2013	2014	2015
Índice de relación con los compañeros de trabajo	4,2	4,3	4,2	4,3



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.

Durante el año 2015 la Fundación Ampans ha desarrollado un programa de soporte a la inclusión educativa (Profesionales cualificados de la Fundación Ampans asesoran a profesionales de la escuela ordinaria que atienden a alumnos con discapacidad).

Resultados:

Satisfacción con la formación: ver indicadores Principio 3

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

	2008	2010	2012	2014
Satisfacción familiares alumnos escuela EE de Ampans	4,1	4,3	4,3	4,4

\*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)

	2008	2010	2012	2014
Satisfacción alumnos escuela EE de Ampans	3,8	3,8	4,1	3,9

\*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)

### 5.1.9 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	2015
% de personas con discapacidad que participan en actividades comunitarias	---	---	92%	93%

### 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. Durante el año 2015 no ha habido ninguna demanda referida a violación de la privacidad de clientes y personas usuarias, así como ninguna pérdida de datos.

## 6. Principio 2

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

### 6.1 Acciones y políticas.

A final del año 2015 la Fundación Ampans tenía suscritos varios acuerdos de inversión: Uno de los acuerdos es indefinido y consiste en la participación del 48% en la sociedad mercantil Ca l'Urpina, SL con el objetivo de la explotación agraria, forestal y ganadera de la finca Urpina. El resto de los acuerdos son temporales y consisten en la participación en diferentes porcentajes en varias uniones temporales de empresas. Los clausulados de dichos acuerdos no contemplan aspectos en materia de derechos humanos pero se encuentran sujetos 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 razón de su actividad aplica un total de 9 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.

## 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)

		2011	2013	2014	2015
001	Satisfacción global de los trabajadores/as	4,3	4,5	4,3	4,5
002	Satisfacción con la comunicación y información	3,7	4,2	4,3	4,3
003	Satisfacción con la formación	3,8	4,1	4,1	4,2
004	Nivel de implicación percibido	4,1	4,3	4,4	4,5
005	Satisfacción con el reconocimiento	3,4	3,8	3,9	3,9
006	Satisfacción con el nivel de participación	3,8	4	4,2	4,4

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

		2012	2013	2014	2015
009	% Trabajadores que han recibido formación	96%	92%	93%	93%
010	% Trabajadores que participan en grupos de trabajo	37%	54%	63%	62%
011	% de contratos indefinidos	87%	88%	86%	88%

## 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, durante el año 2014: 6 personas a jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, el 69 % de la plantilla elige el periodo vacacional, un 43 % de la plantilla realiza cambios de turno para atender a necesidades personales o 77 personas accedieron a anticipos salariales).

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 que han detectado un total de 150 incidencias potenciales de riesgo de accidentabilidad.

En lo referente a la vigilancia de la salud, la Fundación Ampans dispone de protocolos de riesgo durante el embarazo, protocolo de acoso y el plan de igualdad.

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)

		2011	2013	2014	2015
011	Percepción del liderazgo	3,9	4,1	4,2	4,2
012	Índice de riesgos psicosociales	3,8	4,1	4,1	4,1
013	Facilitación de la conciliación personal y laboral	3,7	4,2	4,3	4,4
014	Satisfacción con las condiciones laborales extra salariales	3,7	4	4,1	4,1
015	Satisfacción con la retribución económica	3	3,4	3,4	3,3

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

		2012	2013	2014	2015
Tasa de rotación voluntaria de trabajadores/as		2%	3%	3%	3,6%
% Absentismo (no incluye, riesgo embarazo, etc.)		4,3%	4,9%	4,9%	5,2%
% de trabajadores a tiempo completo.		62%	63,3%	61,8%	65 %
% trabajadores con sueldo por encima convenio		56%	56%	57%	51 %
Sueldo bruto promedio/hora vs salario mínimo interprofesional.	SMI	4,92€	4,95€	4,95€	4,97
	Ampans hombres	11,15€	11,34€	11,68€	--
	Ampans mujeres	14,51€	14,58€	14,88€	--
Índice accidentabilidad con baja laboral (1 x100)		6	8,1	5,4	6,7

## 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

	2012	2013	2014	2015
Alumnos atendidos programas de inserción laboral.	75	65	88	102
Alumnos atendidos en la escuela de educación especial	172	192	207	205
Número de personas atendidas en residencias para niños y adolescentes	44	44	44	45



## 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.

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 programa 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.
- Durante el año 2015 esta oferta de programas y servicios para la inserción se ha visto incrementada con la gestión Programa "Noves Oportunitats" dentro del Pla de Garantia Juvenil, en colaboración con el Servei

d'Ocupació de Catalunya y el Fondo Social Europeo para la inclusión laboral y formativa de jóvenes en riesgo de exclusión.

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.
- Federación DINCAT (Discapacidad Cataluña)
- 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.

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)

	2011	2013	2014	2015
Percepción de la no discriminación.	4,4	4,4	4,4	4,5
Satisfacción con la formación inicial.	3,6	4	4,1	4,1

Otros resultados del rendimiento de la Fundación Ampans

	2012	2013	2014	2015
Número de trabajadores/as	582	596	597	655
Porcentaje de trabajadores de sexo femenino	65,97%	66,45%	67,50%	66 %
Porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad reconocida administrativamente	30,58%	30,03%	26,63%	27 %

Trabajadores extranjeros	2,57 %	2,51 %	3,01 %	2,44%
% de trabajadores residentes en la comarca	-	-	-	89,86%
Porcentaje de mujeres en los órganos de dirección.	55,55%	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 empleo (USAPS) (a 31 de diciembre)	146	144	128	141
Personas atendidas en trabajo con apoyo en la empresa ordinaria (TAS) (a 31 de diciembre)	27	26	25	28
Personas atendidas en el servicio de inserción	175	348	566	776
Personas que han realizado cursos de Formación ocupacional	67	56	83	129
Personas atendidas en el programa Funciona.	75	65	88	102
Total personas insertadas laboralmente.	---	---	111	232
Presencia en medios de comunicación nacionales.	12	14	7	33
Presencia en TV nacional.	8	2	3	4
Presencia en prensa y radio nacional.	4	12	4	29
Presencia en los medios de comunicación locales.	138	146	151	204
Visitas pagina web Ampans.	37.691	44.659	63.888	76200

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](http://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 2015 se han implantado acciones encaminadas a disminuir las emisiones que provocan el cambio climático:

- Renovación de la flota de vehículos.
- Consejos derivados de la Campaña "Capità bombeta".

- Adquisición de electrodomésticos clase A y A+.

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.
Campanya Apilo per a la recuperació i reciclatge de piles	Recogida de pilas en colaboración de los alumnos de la escuela Jeroni de Maragas de Ampans.
Difusión de la gestión ambiental a la sociedad	Homenaje de la campaña de recogida de "l'Ampolla i el Paper"
Mejora del entorno.	Participación en el proyecto "Let's Clean Up". Recogida de residuos de distintos puntos de la Comarca.
Mejora de la biodiversidad	Participación en actuaciones del Club EMA's. Por ejemplo p.e. Proyecto de reintroducción de la tortuga mediterránea

## 11.2 Resultados

### Emisiones de CO<sub>2</sub>

El cálculo de toneladas de CO<sub>2</sub> 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.

Calculo toneladas CO <sub>2</sub>	2013	2014	2015	% 2015 vs14
Electricitat	308,213	339,993	421,234	+23,89%
Gas natural	369,649	309,829	334,967	+8,11%

Gasoil calefacció	81,136	78,637	92,303	+17,38%
Gasoil vehicles	183,157	175,565	196,450	+11,90%
Total	924,155	904,024	1044,955	+15,59%
Total relatiu usuari i treballador	0.685	0.649	0,685	+5,55%

Fuente: Declaración ambiental 2015

En el año 2015 ha aumentado las toneladas de CO<sub>2</sub> debido a un aumento predominante en el consumo eléctrico, gas natural y gasoil para calefacción debido a las condiciones meteorológicas ya que ha sido un invierno más frío i un verano más caluroso.

### Emisiones de SO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> y partículas en suspensión

El cálculo de kilos de las emisiones de SO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> 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.

	2013	2014	2015
kg SO <sub>2</sub>	53,346	51,524	60,686
kg NO <sub>x</sub>	1176,638	1119,485	1302,945
kg partículas	181,389	173,870	205,547

Fuente: Declaración ambiental 2015

Tal i como se muestra en la tabla superior han aumentado también las emisiones de SO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> i partículas debido al aumento ya indicado en el consumo de Gas natural i gasoil.

## 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 2015 han sido:

- Evaluación aspectos medioambientales (consumo agua, consumo gas natural, consumo gasoil, aguas residuales, consumo materias primas, emisiones atmosféricas, emisiones de disolventes orgánicos, emisiones de ruido, contaminación del suelo y generación de residuos).
- Control de impresiones 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.).
- Renovación de vehículos (4 vehículos durante 2015).
- Instalación de medios demóticos para minimizar el consumo energético (sensores de iluminación, termostatos fijos, etc.)
- 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 primas

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

#### Papel de oficina

	2013	2014	2015	% 2015/14
Hojas papel reciclado (unidades)	720.000	720.000	750.000	+4,2%
Papel comprado reciclado (ton.)	3,5	3,5	3,64	+4,2%
Papel comprado (toneladas por trabajador/ra)	0.0059	0.0059	0,0056	-5,1%

Fuente: Declaración ambiental 2015

El aumento en el consumo de papel es debido a la apertura de nuevos servicios (ver 2 "breve historia de la Fundación Ampans). Es importante señalar que la tonelada de papel por persona se ha reducido.

## Consumo recursos naturales

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

	2013	2014	2015	% 15vs 14
Total Ampans	1.242,796	1.273,382	1.394,815	9,54%
Mw/usuario y trabajador	0,90	0,91	0,91	0%

Fuente: Declaración ambiental 2015

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.

	2013	2014	2015	%15 vs 14
TOTAL AMPANS	1.833,575	1.705,715	1.844,531	8,14%
MWh / usuario y trabajador	1,33	1,22	1,21	-0,82%

Fuente: Declaración ambiental 2015 (datos en MWh)

El consumo de gas natural en relación al número de trabajadores y personas atendidas se ha mantenido a pesar de cómo ya hemos comentado de temperaturas más frías en invierno y más cálidas en verano.

**Gasoil Transporte.** Ampans dispone en la actualidad de 50 vehículos. En la tabla inferior se muestran el consumo de los últimos 3 años:

	2013	2014	2015	% 15 vs 14
Total Mwh consumidos	708,12	678,77	802,94	+18,30%
Total kms realizados	832.177	933.352	957.439	+2,60%
Mwh/ 100 Km	0,085	0,073	0,083	+13,70%

Fuente: Declaración ambiental 2015

Se han aumentado el consumo de MWh / 100 km aunque éste entra en los parámetros de consumos de la tipología de vehículos utilizado ya que los vehículos más ligeros son furgonetas y muchas de estas llevan instalados elevadores para poder subir personas con movilidad reducida y que funcionan con el motor encendido, y otros vehículos son camiones de PMA 3500 con una grúa instalada.



### Gasoil calefacción.

	2013	2014	2015	% 15 vs 14
Total (MWh)	308,794	298,284	351,297	+17,77%
MWh-usuario i treballador	8,13	7,28	6,89	-5,36%

Fuente: Declaración ambiental 2015. Factores de conversión usados. Potencia calorífica del gasóleo = 11,78 kWh / kg y densidad 0,9 kg / l. Extraído de la Guía práctica para el cálculo de emisiones de GEH de la Oficina Catalana del Cambio Climático. Versión 2016

El aumento absoluto en el consumo de gasoil-calefacción es debido a la puesta en marcha de la residencia Els Comtals. El consumo ponderado por usuario/trabajador muestra una disminución superior al 5 % a pesar de unas condiciones climatológicas desfavorables.

**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.

	2013	2014	2015	% 15 vs 14
<b>Total</b>	3.385,165	3.277,381	3.590,644	+9,55%
<b>MWh-usuari i treballador</b>	2,46	2,35	2,35	0%

Datos expresados en MWh. Fuente: Declaración ambiental 2015

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

#### Agua de red

	2013	2014	2015	% 15 vs 14
Total Ampans (m³)	26.993	27.993	28.982	+3,53%
M³/usuario y trabajador	19,63	20,08	18,99	-5,4%

Fuente: Declaración ambiental 2015

Los datos de consumo de agua a nivel general de todo Ampans han sido satisfactorios, con una reducción general ponderada por usuario/trabajador del 5,4%

Igualmente la Fundación extrae agua de un pozo en la finca de Urpina destinada a riego

CENTRE	2014	2015	% 2015/14
Finca Urpina (m3)	590	776	+31,53%
M3/usuari2	24,58	32,33	+31,53%
Total Ampans (m3)	590	776	+31,53%
M3/usuario i treballador3	0,42	0,51	+21,43%

Los datos son de difícil interpretación pues solo se disponen de medidas a partir del tercer trimestre de 2015.

### 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.

Santa Maria de Comabella

Parámetros de vertido		2013	2014		2015
Fecha	08/02/2013*	18/12	08/01/	28/10	03/12
pH	6-9	8	-	7.6	7,5
MES	80 mg/l	8	-	5	31
DQOnd	150 mg/l	67	-	93	43
Fosforototal	10 mg/l	4.2	-	4.6	3,0
N-Kjeldahl	40 mg/l	12	-	8	28
Aceites i grasas	10 mg/l	10	-	<11	<11
Detergentes	1 mg/l	2.6	0.1	0.1	0,1

\* Límites según actual permiso de vertido

Finca Urpina

Parámetros		2013	2014	2014	2015	2015	2015
Fecha	09/06/2010*	07/04	07/04	27/05	20/03	09/04	18/06
MES	80 mg/l	93	93	21	60	-	-
DQOnd	160 mg/l	254	254	90	187	84	-
DBO	40 mg/l	58	58	13	40	-	-
Amonio	15 mg/l	52	52	17	38	53	10
Aceites i grasas	20 mg/l	13	13	<11	<11	-	-

\* Límites según actual permiso de vertido

En 2015 se sufrió una desestabilización de los parámetros de vertido de la depuradora. Se ha modificado horas de aireación y recirculación del agua a la depuradora y se ha adicionado microorganismos para potenciar la acción de la depuradora biológica. Habrá que hacer seguimiento durante 2016 para verificar su buen funcionamiento.

**Emisiones de gases de combustión.** Las emisiones atmosféricas generadas son derivadas de gases de combustión de las 42 calderas de agua caliente sanitaria y de las emisiones de los vehículos que Ampans gestiona. Los resultados se encuentran dentro de los parámetros incluidos en el 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. No ha habido fugas en ningún de los aparatos refrigerantes de que dispone la Fundación Ampans.

**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 las siguientes tablas se presenta la evolución de los residuos generados por Ampans durante los últimos 3 años y diferenciados por tipología y método de eliminación.

	2013	2014	2015
total residuos generados (toneladas)	78,796	56,602	54,229

Fuente: declaración de residuos 2013, 2014 y 2015

	2013	2014	2015	% 2015/14
<b>RESIDUOS POR TIPO</b>				
Total residuos Peligrosos (Tn)	0,1543	0,102	0,793	676,96%
% residuos Peligrosos respecto al total	0,19%	0,18%	1,46%	710,95%
Total residuos No Peligrosos (Tn)	78,642	56,500	53,437	-5,42%
% residuos No Peligrosos respecto el total	98,80%	99,82%	98,54%	-1,28%
<b>RESIDUOS POR TIPO DE GESTIÓN</b>				
Total residuos valorizados (Tn)	72,401	54,91	50,217	-8,55%
% Residuos Valorizados	8,12%	2,99%	7,40%	-4,55%
Total residus tratados (Tn)	6,3953	1,692	4,0125	137,15%
% Residuos Tratados	91,88%	97,01%	92,60%	147,52%

Fuente: Declaración ambiental 2015

Las tablas muestran la tendencia al decrecimiento de los últimos años (-4,19%)

## 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	2015
85.445,53 €	60.442,04 €	631.663,33 €	148.594,58 €

Fuente: auditorías legales mercantiles

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

2012	2013	2014	2015
26.178,79€	24.356,57€	24.284,22€	27.370,79€

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 (<http://www.ampans.cat/qui-som/2-uncategorised/198-transparencia.html>) de, entre otra, la siguiente información:

#### **Información institucional**

- Datos identificativos
- Actividades de desarrolla la entidad
- Misión, visión y valores
- Cronología histórica
- Implantación territorial.

#### **Información organizativa**

- Organigrama de la Entidad
- Estructura del grupo.
- Principal normativa externa a la cual está sujeta la Entidad
- Principal normativa interna que aplica la Entidad

#### **Planificación i programación**

- Plan Estratégico 2015/17

#### **Impacto social**

- Impacto anual
- Memoria de actividades.
- Declaración Ambiental
- Informe anual de progresos del Pacto Mundial
- Voluntariado
- Aliados y colaboradores
- Principales indicadores.

#### **Información económica, presupuestaria y estadística**

- Datos económicos

- Informe auditoría cuentas anuales.
- Retribuciones percibidas por los máximos responsables de la Entidad.

**Información sobre la gestión administrativa**

- Contratos suscritos con la Administración Pública
- Convenios suscritos con la administración Pública
- Subvenciones y ayudas públicas concedidas.

- 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 2015 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 2015 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:

	2011	2013	2014	2015
Percepción de la transparencia de Ampans por parte de los trabajadores	---	4,1	4,2	4,1

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	2015
Asociaciones vecinales de los municipios donde tenemos servicios	4,6	---
Servicios sociales administraciones locales	4,3	---
Centros educativos	---	4,62

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)



## 15. Tabla de indicadores GRI

### Indicadores perfil

1.1	Pág. 3	4.8	Pág. 12
2.1, 2.4 y 2.6	Pág. 4	4.9, 4.15 y 4.16	Pág. 10 a 11
2.2 y 2.5	Pág. 5	4.12	Pág. 13, 19 y 28
2.8, 2.10, 3.1 y 3.4,	Pág. 9	4.13	Pág. 26
4.1, 4.2 y 4.14	Pág. 6 a 9		

### Aspecto Económico

EC1	Pág. 9	EC5	Pág. 13 y 23
EC2	Pág. 28 y 29	EC6	Pág. 39

### Aspecto Medio Ambiental

EN1 y EN2	Pág. 31	EN19, EN22, EN23 y EN24	Pág. 35
EN3, EN4 y EN5	Pág. 31 a 33	EN20	Pág. 30
EN7	Pág. 28 a 30	EN26	Pág. 27 a 36
EN8, EN9 y EN21	Pág. 33 y 34	EN29	Pág. 32
EN14, EN16 y EN17	Pág. 28 a 30	EN30	Pág. 37
EN18	Pág. 28 y 29		

### Prácticas laborales y trabajo decente

LA1	Pág. 9, 21, 23	LA8	Pág. 15, 16 y 22
LA2, LA7 y LA14	Pág. 23	LA10	Pág. 17, 21
LA3 y LA9	Pág. 22	LA12	Pág. 11 y 13
LA4	Pág. 12	LA13	Pág. 26 y 27
LA6	Pág. 20 y 22		

### Derechos Humanos

HR1 y HR2	Pág. 19	HR6	Pág. 24
HR4	Pág. 16		

### Sociedad

SO1	Pág. 26, 38, 39 y 40	SO5	Pág. 14 y 19
SO2	Pág. 38 y 39	SO6	Pág. 38 y 39

### Responsabilidad respecto de Productos

RP5	Pág. 15, 16, 17, 24 y 40
-----	--------------------------

# AMPANS

Junts fem futur

