

Santander, a 30 de noviembre de 2017

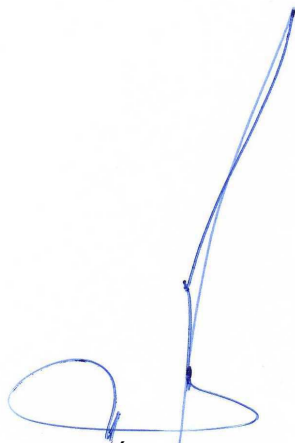
Estimados Sres./Sras.:

Presentamos nuestro séptimo Informe de Progreso, el correspondiente a 2016, en el reiteramos nuestro compromiso con el apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial, que suscribimos en 2011.

Así, entre otras acciones, generamos el informe o memoria de seguimiento anual en el que damos cuenta de los avances generados en relación al trabajo sobre la RSE (actuaciones directas en relación al cuidado y preservación del medio ambiente y acciones de sensibilización en este ámbito, entre otras).

En esta ocasión, les ratificamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores, la protección y cuidado del medio ambiente y las medidas anticorrupción. Continuaremos trabajando para alcanzar nuestros objetivos y plantear nuevos retos de futuro.

Quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión relacionada.



Roberto Álvarez Sánchez
Director - Gerente

Principio 1.

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

Principio 2.

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

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

El concepto de derechos queda plasmado en nuestra misión. De hecho, la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se convierte en un pilar fundamental de desarrollo de modelos normativos en los que AMPROS como entidad trabaja de forma activa y colaborativa junto a otros representantes del sector de la discapacidad.

Recordamos que la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas a fecha de 13 de diciembre de 2006, fue ratificada por el Gobierno de España el día 23 de noviembre de 2007 y publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 21 de abril de 2008, por tanto, es de plena aplicación en nuestro ordenamiento jurídico.

Esto determina que el Estado español reconoce los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás personas y, es su obligación salvaguardar y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación para alcanzar estos fines. Prueba de ellos son la promulgación de varias normas de adaptación a la misma como Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En este sentido, destacamos que nuestra entidad participa de forma activa, con aportaciones concretas, al “Informe de vulneración de derechos de las personas con discapacidad de Cantabria” que elabora CERMI Cantabria, la plataforma de representación y defensa de los ciudadanos y las ciudadanas con discapacidad de Cantabria y la Fundación Tutelar Cantabria.

Concretamente, en 2016, CERMI Cantabria, presentó el primer informe sobre los derechos de las personas con discapacidad de Cantabria que recoge las situaciones de vulneración detectadas en 2015, en un acto institucional, en la sede del Parlamento de Cantabria con

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Tel. 942 22 06 58 / 62 Fax 942 22 89 50 web: www.ampros.org e-mail: ampros@ampros.org

ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA EN 1970

motivo del Día Internacional y Europeo de las Personas con Discapacidad que se celebra el 3 de diciembre.

La elaboración de este informe, con carácter anual, se enmarca en Proyecto de promoción de derechos, que nace de la participación y colaboración entre entidades en CERMI Cantabria y ha sido elaborado con el apoyo de la Fundación Tutelar Cantabria.

Este informe recoge las situaciones de vulneración de derechos detectadas en las entidades, se analizan las causas para poder apoyar en su defensa y se promueven acciones que ayuden a mejorar el entorno y es que “a pesar de los avances realizados en los últimos años en la conquista de derechos nos queda un largo camino por recorrer pues muchas son las personas que se siguen enfrentando cada día con situaciones de vulneración de derechos”, concluyeron en la mesa de presentación del informe.

En este acto se congregaron personas con discapacidad y sus familias, voluntarios, profesionales y representantes de las instituciones de Cantabria y entidades, bajo el lema “10 años de la Convención”.

Así, los derechos de las personas alcanzan un papel totalmente protagonista en AMPROS como también se indica en la visión y los valores, especificados en nuestro Mapa de Procesos y nuestro también en Plan Estratégico. Destacamos que tanto en el Mapa de Procesos como en el II Plan Estratégico de AMPROS 2013-2016 las personas con discapacidad, como no puede ser de otra forma, se sitúan en el centro de nuestro mapa de funcionamiento.

Las acciones planteadas en este sentido se apoyan en las grandes líneas de trabajo definidas en nuestra estrategia:

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

También, el Director de RRHH de AMPROS, también patrono de la Fundación Tutelar Cantabria y miembro de la Red de Juristas de Plena Inclusión, intervino el pasado mes de diciembre de 2016 en las XII Jornadas del Foro de Asesores Jurídicos de la Asociación Española de Fundaciones Tutelares -AEFT- y reunión de la Red de Juristas de Plena inclusión, con una charla-colquio sobre aspectos sociolaborales de la discapacidad intelectual.

Estas jornadas que se celebraron en Bilbao, en la sede del Ilustre Colegio de Abogados del Señorío de Vizcaya, fueron organizadas por AEFT y Plena inclusión con la colaboración de Fundación ONCE, Futubide y Plena inclusión Euskadi.

Además, de esta charla coloquio se abordaron cuestiones como la responsabilidad penal de las personas jurídicas; la aplicación del artículo 12 de la Convención de la ONU (Igual reconocimiento como persona ante la ley; presentación del trabajo conjunto Plena inclusión-AEFT sobre el modelo de apoyos a la toma de decisiones; experiencia de participación en el Congreso Mundial de Inclusion International en Orlando (EEUU); últimos trabajos del Foro Justicia y discapacidad y además están previstos espacios para el debate e intercambio de experiencias e información entre los asistentes.

Por otro lado, más de 70 personas participaron el pasado 15 de junio en el curso de formación para abogados organizado por el Colegio de Abogados de Cantabria, CERMI Cantabria y la Fundación Tutelar Cantabria que se celebró en el Centro CASYC de Santander y que contó con la colaboración de la Fundación Aequitas.

Esta acción formativa, centrada en los mecanismos de actuación de los profesionales jurídicos en el caso de personas con posible causa de modificación de la capacidad y algunos aspectos fiscales de la protección patrimonial de las personas con discapacidad, contó con la intervención de Cristóbal Fábrega, Fiscal de la Audiencia Provincial de Jaén y Carlos de Pablo, Catedrático acreditado de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Cantabria.

Por su parte en la mesa inaugural intervinieron, Jesús Pellón, Decano del Colegio de Abogados, Mar Arruti, Presidenta de CERMI Cantabria y Antonio Ruiz, Presidente de la Fundación Tutelar Cantabria. En su presentación todos destacaron la importancia de potenciar y favorecer espacios para la formación de los letrados en un ámbito tan específico como el de la discapacidad. “Es esencial que los abogados tengamos la mejor capacitación, dada la singularidad del tema, para poder asesorar convenientemente a las personas”, matizó Jesús Pellón, quien también anunció que se realizarán nuevas acciones formativas sobre esta materia y que se trabajará para generar una especialidad sobre discapacidad en el turno de oficio “como ya existe para violencia de género, extranjería, etc.”.

En este punto, es esencial el trabajo en red al que aludía Mar Arruti en su intervención, recordando el convenio de colaboración suscrito por estas entidades y que tiene en este curso una de sus primeras plasmaciones prácticas. Por su parte, Antonio Ruiz, ahondó en el proceso de transformación de la Fundación Tutelar Cantabria hacia una fundación de defensa de los derechos de las personas con discapacidad “que necesita del impulso y la colaboración de profesionales y expertos del ámbito jurídico”.

En relación a las ponencias que se pronunciaron a continuación, destacamos que Cristóbal Fábrega, Fiscal de la Audiencia de Jaén, aludió a la Convención de los derechos de las personas con discapacidad como marco de protección jurídica de las personas y fue claro en su discurso “la protección jurídica de las personas con discapacidad no es equivalente a su incapacitación en un proceso judicial” “las personas con discapacidad tienen que estar jurídicamente protegidas, pero no judicialmente incapacitadas” “Ahora ya no hablamos de personas capaces o incapaces; ahora solo hay personas capaces que quizá precisen determinados apoyos puntuales en determinados aspectos de su vida”. Igualmente abogó por la búsqueda de nuevas vías, en el marco de nuestro ordenamiento jurídico, (Teoría de la doble vía) que den respuesta a las necesidades de cada persona en un momento puntual, y de acuerdo a las características y contextos de vida de cada persona con discapacidad. Hay muchos casos en los que tenemos que trabajar y comprometernos para hacer trajes a medida en cada causa”.

Posteriormente, Carlos de Pablo, analizó los aspectos fiscales de la protección patrimonial de las personas con discapacidad, planes de pensiones, seguros de vida, herencias... con especial referencia a los patrimonios protegidos, destacando las ventajas y desventajas de cada una de las fórmulas a adoptar. “No hay una respuesta unívoca sobre cuál es la fórmula

más adecuada para las personas con discapacidad” concluyó, por lo que se hace necesario estudiar cada situación individual a fondo.

También tuvo lugar una jornada dedicada al acceso a la justicia en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, promovida por la Fundación Tutelar Cantabria y el Cermi, en la que han intervenido el fiscal de la Audiencia Provincial de Jaén Cristóbal Fábrega Ruiz y el abogado especialista en discapacidad y asesor de la Fundación Aequitas del Notariado Francisco González Ruiz.

Tras la intervención de estos dos expertos en discapacidad, se produjo un intercambio de impresiones entre los asistentes: forenses, fiscales y la magistrada titular del Juzgado de Familia e Incapacidades de Santander, Marta Solana Cobo.

Entre los temas que se han abordado, tiene especial incidencia la reciente jurisprudencia constitucional que limita a 72 horas el plazo para autorizar judicialmente un internamiento psiquiátrico.

Con este encuentro, se han tratado de establecer soluciones prácticas para la aplicación de la citada jurisprudencia, preservando los derechos de las personas y atendiendo a los medios de que disponen los órganos judiciales.

Asimismo, se ha puesto de manifiesto la necesidad de promover mecanismos de protección de estas personas, como una asistencia legal adecuada que permita, en algunas ocasiones, reintegrar la capacidad de quienes son declarados incapaces por sentencia judicial.

Sólo en Santander, el Juzgado de Primera Instancia nº 10, con competencias en Familia e Incapacidades, declara alrededor de 380 incapacidades y autoriza cerca de 400 internamientos cada año.

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

Destacamos en el ámbito de la sanidad que en 2016 se presentó desde la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria la Tarjeta Sanitaria AA, (apoyo y acompañamiento). Se da respuesta así a una solicitud presentada por CERMI Cantabria a la Consejería de Sanidad a propuesta de su comisión de Sanidad. Con su emisión la Consejería pretende facilitar la accesibilidad a determinados servicios sanitarios por parte de pacientes cuya sintomatología hace aconsejable reducir los tiempos de espera previos a la consulta médica, acercándolos todo lo posible a la hora de cita concertada.

Para darla a conocer en sus detalles, fueron convocados a la reunión algunos colectivos cuyos asociados pueden reunir los requisitos necesarios para hacerse acreedores de dicha tarjeta.

Estuvieron representadas en el encuentro, entre otras, ASCASAM, Asociación de padres de afectados de síndrome de espectro autista y otros trastornos personalizados del desarrollo de Cantabria, Asociación Síndrome de Noonan, Amica, AMPROS, PLENA INCLUSIÓN, FESCAN, ASPACE, COCEMFE Cantabria y CERMI Cantabria.

Podrán disponer inicialmente de la Tarjeta Sanitaria AA las personas que presenten demencias con un nivel de afectación cognitivo moderado y trastorno de conducta; enfermedad mental con trastorno de conducta; discapacidad intelectual grave y profunda o con trastorno de conducta; trastornos del espectro autista con trastornos de conducta, y trastorno por déficit de atención e hiperactividad.

La tarjeta AA, que no otorga ningún derecho sanitario adicional a los pacientes que la posean, será tenida en cuenta tanto en centros de salud y consultorios de Atención Primaria como en consultas externas de Atención Hospitalaria y en servicios de urgencia, en este caso condicionado siempre a la prioridad clínica de los pacientes.

Se ha tenido muy en cuenta la necesidad que estos pacientes tienen de estar acompañados por sus familiares o cuidadores durante la espera o en la propia consulta, por lo que se les ofrecerán facilidades en ese acompañamiento durante el acto médico, siempre que las circunstancias lo permitan.

La emisión de la Tarjeta AA, además de poder ser solicitada por los familiares o representantes legales de los pacientes con las patologías mencionadas, puede también ser ofrecida por los trabajadores sociales del Servicio Cántabro de Salud o por los médicos de familia, pediatras o psiquiatras asignados al paciente cuando detectan que éste puede ser beneficiario de ella.

También, hemos continuado trabajando en materia de accesibilidad cognitiva y se han realizado diferentes acciones. Por ejemplo, en diciembre una alumna, del Programa de Tránsito a la Vida adulta del centro educativo Juan XXIII, junto a su profesor, han formado a 16 profesores sobre lectura fácil.

Los profesores asisten una vez al mes, al Seminario de Centros y Aulas de Educación Especial, en el CEP de Santander.

Se explicaron explico las normas Europeas de la lectura fácil con apoyo de una presentación que hizo ella con ayuda. Después hicieron ejercicios sobre convertir textos a lectura fácil y escribir cartas en lectura fácil. La formación fue un éxito y estos profesores ya se van a poner a trabajar sobre la lectura fácil en sus centros.

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

Y también recordamos que desde el Proyecto de Cooperación Internacional con el Sahara gestionado por personas con discapacidad intelectual desde la Residencia Corbán y Viviendas Tuteladas, organizan una jornada anual, desde la participación y el compromiso, con el objetivo de aumentar la recaudación que los participantes en el proyecto han ahorrado durante todo el año y que está destinada a dotar de alimentos y material a la Escuela de Educación Especial

de Auserd, en los Campamentos de Refugiados Saharauis en Tindouf, Argelia, y ayudar a las familias de los niños de la escuela que tengan más necesidades.

En 2016 además, una de las personas responsables del proyecto viajó a los Campamentos de Refugiados Saharauis en Tindouf, Argelia, como representante del proyecto e hizo entrega del dinero recaudado con el proyecto para dotar de alimentos y material a la Escuela de Educación Especial de Auserd, y ayudar a las familias de los niños de la escuela que tengan más necesidades... y también para vivir una experiencia inolvidable. #comprometidos #porunmundomejor

También destacamos las iniciativas solidarias puestas en marcha en algunos de nuestros centros. Los alumnos de nuestro Centro Concertado de Educación Especial Juan XXIII contribuyeron con una singular iniciativa a la recaudación de fondos para este proyecto a través de la venta de marcos de madera.

Los alumnos extendieron el proyecto y pusieron en marcha un nuevo proyecto solidario y llevaron a cabo una cadena de favores, gracias a la cual cada persona colabora con los demás, ayudando y apoyando a sus compañeros en situaciones cotidianas en el día a día.

Por su parte, el colegio Fernando de los Ríos de Astillero (cuyo comedor servimos a través de nuestro catering de personas, cocinando con sentido) celebró una Fiesta Solidaria del Libro y uno de sus objetivos, al igual que el año anterior, fue recaudar fondos para este proyecto de cooperación internacional.

Para ello, además de la venta de libros solidarios, se instalaron varios stands en los que se pudieron adquirir productos elaborados por nuestros alumnos de FPB de Carpintería del CCEE Juan XXIII (cajas pequeñas, atriles y soportes para móvil).

Los responsables del proyecto agradecieron en su nombre y en el de los niños y familias saharauis, la implicación de todo el colegio, que además de disfrutar cada día de nuestro catering, de personas cocinando con sentido, se han animado a conocer y participar en más proyectos de la organización.

También, las personas usuarias de la Residencia Atxarte de Gorabide nos visitaron y dos personas responsables del proyecto les contaron detalle la iniciativa de cooperación; ellos donaron la recaudación de la feria solidaria que organizaron para el proyecto; y entre todos... avanzaron nuevas vías para seguir colaborando!!!

En otro orden de cosas, recordamos que uno de los objetivos que nos planteábamos en el último informe era la continuidad del equipo multidisciplinar encargado de dinamizar la RSE en la entidad.

AMPROS ha definido su propio modelo de responsabilidad social (RSE) que se sustenta en ocho principios que alcanzan la gobernanza, los derechos humanos e igualdad de oportunidades, la participación activa y la responsabilidad, la atención a nuestros clientes, el diseño universal, la integración laboral, las personas y el desarrollo sostenible y compromiso medioambiental.

El modelo “se reafirma en la importancia de medir la responsabilidad de las organizaciones por sus impactos en la sociedad” –sostiene Roberto Álvarez, Director-Gerente de AMPROS-. “La RSE es transversal y su gestión es tarea de todos los ámbitos de la Organización y un modelo propio nos va a permitir llevar a cabo acciones de impacto directo en nuestros grupos de interés”, continua.

Para el desarrollo de este modelo se han estudiado los Modelos más relevantes –generales como GRI, Global Compact, Forética, etc., y otros específicos de nuestro sector CERMI, FEAPS, Fundación ONCE-, analizando sus sinergias para definir a través de una matriz de impacto los principios que conformarían el modelo más adecuado para la organización.

“La difusión de la cultura RSE es más eficiente si se realiza en el lenguaje de la Organización, por ello hemos adaptado cada principio a nuestra realidad, y lo hemos completado con el grupo de interés objeto del despliegue del principio y con evidencias e indicadores”.

Incluir la RSE en la estrategia era una de las prioridades de la entidad y además se contempla la puesta en marcha de un Plan de eficiencia energética y medioambiental y la continuidad del equipo encargado de la dinamización en temas de RSE.

Destacamos que en 2016 se ha realizado un importante esfuerzo en el marco del despliegue de nuestro Mapa de Procesos. Entre otros, y vinculados a este apartado de derechos, reseñamos el proceso clave relacionado con nuestro Programa Incluye, que nos permite sistematizar la prestación de apoyos que lleven a mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo reclusas, ex-reclusas, sometidas a medidas alternativas o se encuentran en procedimientos judiciales favoreciendo sus procesos de rehabilitación, reinserción e inclusión social.

Recordamos que AMPROS lleva desde 1995 prestando apoyos a personas en relación con una situación delictiva, afectos por el régimen penal o liberados. Nuestro programa es una referencia de ámbito nacional en la prestación de estos apoyos.

Nuestra entidad, en colaboración con las instituciones competentes ha firmado un convenio que nos convierte en una entidad acreditada para el cumplimiento de condenas de trabajos en beneficio de la comunidad (TBC), una forma de corresponsabilidad social.

Por otro lado, en nuestro Proceso de Compras y Proveedores, destacamos nuestro proyecto de catering **de personas, cocinando con sentido**, que ya desde su misma concepción contiene un alto componente de RSE al colaborar con nosotros una empresa de hostelería de la región de reconocido prestigio, que actúa como socio tecnológico, aportando su know-how y contar con aliados como una administración local que cede el uso de las instalaciones.

Una de las premisas de funcionamiento de este proyecto es trabajar con productos ecológicos, de bajo impacto medioambiental, etc., en definitiva, trabajar con producto cántabro en origen, promoviendo en todo momento la idea de “comercio justo” a nivel local.

Roberto Álvarez, Director-Gerente de AMPROS, participó (diciembre 2016) en una jornada para debatir con profesionales sobre experiencias para construir sistemas sustentables de alimentación a partir de las escuelas, en la Universidad de Vigo.

En concreto, junto a Lucía Zamora, del Grupo Deluz, expuso nuestro proyecto de catering “depersonas, cocinando con sentido” en el marco de esta jornada que tenía como objetivos; presentar experiencias de referencia en España en la gestión de comedores escolares con criterios de sustentabilidad; introducir argumentos sobre la necesidad de modificar las compras públicas de alimentos en el ámbito educativo; reafirmar las demandas de madres, padres y comunidades educativas para cambiar los comedores escolares; y presentar contenidos jurídicos, técnicos y económicos, ambientales y sanitarios que deben incorporar los pliegos de la contratación para gestionar los comedores escolares con criterios de sustentabilidad.

Precisamente, el 26 de mayo de 2016 se anunció en Nueva York que el proyecto depersonas, cocinando con sentido, estaba entre los 20 finalistas del Basque Culinary World Prize (BCWP), el premio internacional promovido por Basque Culinary Center y el Gobierno Vasco para distinguir a iniciativas que demuestren cómo la gastronomía puede traducirse en una fuerza transformadora en la sociedad.

Nuestra candidatura, presentada por Carlos Zamora del Grupo DELUZ, incluía la presentación de depersonas y un nuevo proyecto para hacer pan ecológico.

Los 20 finalistas se eligieron entre 110 candidatos, que constituyen la mejor representación de un fenómeno multiplicador en el que chefs de todas partes del mundo usan la gastronomía para contribuir con la sociedad. Los finalistas provienen de países tan diversos como Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Italia, México, Reino Unido, Sudáfrica y Venezuela. Y emprenden iniciativas vinculadas con campos como el desarrollo social, la educación, la innovación, la economía local, la salud, el medio ambiente, la industria alimentaria, entre otros.

El ganador, la venezolana Maria Fernanda Di Giacobbe, que recibe 100.000 euros para desarrollar el proyecto, fue anunciado el 11 de julio de 2016, después de la reunión de un jurado presidido por Joan Roca, chef del Celler de Can Roca (España), y conformado por los demás chefs del Consejo internacional del Basque Culinary Center: Gastón Acurio (Perú), Ferran Adrià (España), Alex Atala (Brasil), Dan Barber y Dominique Crenn (Estados Unidos), Dan Barber (Estados Unidos), Heston Blumenthal (Reino Unido), Massimo Bottura (Italia), Michel Bras (Francia), Yoshihiro Narisawa (Japón), Enrique Olvera (México) y René Redzepi (Dinamarca).

Desde nuestra organización, hemos considerado un gran premio en sí mismo estar incluidos entre los 20 finalistas.

También en mayo, tuvo lugar gala de entrega de los premios Emprendedores Cantabria creados por El Diario Montañés que se celebró en el Palacio de Festivales con la asistencia de unas 400 personas del ámbito político, social y empresarial.

Desde AMPROS acompañamos a Lucía y Carlos Zamora del Grupo DELUZ, aliado de nuestra organización, que participa con nosotros desde hace años en diferentes proyectos que también han sido reconocidos a nivel nacional e incluso internacional, (como el catering depersonas, cocinando con sentido) recogieron el Premio al Emprendedor del Año.

Principio 3.

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

Principio 4.

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

Principio 5.

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Por su propia condición, AMPROS cumple las leyes y normas laborales que evitan la discriminación y el trabajo forzoso. En AMPROS se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento y se cumple con los Convenios Colectivos, uno de trabajadores sin discapacidad y otro de profesionales con discapacidad. Ambos incluyen aspectos relacionados con la dedicación horaria y la remuneración de los trabajadores en relación a la categoría/puesto que desempeñan.

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

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

Contamos con un Sistema de Mejoras (Sugerencias y Quejas) en el que pueden hacer llegar sus aportaciones cuantas veces quieran y también reseñamos que la gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma transversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral.

La mejora continua es uno de los ejes básicos de funcionamiento en nuestra entidad. En este sentido, hemos establecido como objetivo esencial conocer y medir de forma periódica el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad intelectual, las familias, profesionales y voluntarios en relación a nuestros centros y servicios, el trabajo diario, etc.

En relación a la negociación colectiva, destacamos que en 2016 han tenido lugar las elecciones sindicales para conformar los Comités de Empresa de la organización.

En mayo se constituyeron las mesas electorales para las elecciones sindicales del Centro Especial de Empleo de AMPROS que tuvieron lugar el 9 de junio. De esta forma se inició el

proceso habitual, que continuó con la publicación en los tablones de los centros de la composición de las mesas, el calendario previsto y el censo electoral donde figuran todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo con sus datos.

Igualmente, constituidas las mesas electorales y publicados los censos en los diferentes centros, el día 30 de junio, tuvieron lugar las votaciones a representantes del Comité de Empresa de AMPROS.

Así, en septiembre ya se celebró una reunión en la que participaron la dirección de la organización y los miembros de los dos Comités de Empresa, con el objetivo de establecer un primer contacto conjunto después de su constitución y trasladar la bienvenida a las personas que se incorporan por primera vez a los comités.

Además, se presentaron las cuentas del primer semestre de 2016 y se abordaron diferentes cuestiones iniciales, como el inicio de la negociación de nuevos convenios colectivos a partir del mes de octubre que sigue su curso habitual.

Principio 6.

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

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

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

Ambos documentos son revisados periódicamente.

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

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

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social es uno de los ejes de actuación de AMPROS en esta materia y es una de las leyes en las que se apoyan los valores de esta empresa, valores que fundamentan todos sus protocolos de actuación.

Las acciones de esta Asociación enlazan con políticas y acciones de colaboración con los organismos públicos a fin de implantar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos/as. La política de esta empresa está en línea con los principios que velan por la conciliación de la vida laboral y familiar asumiéndola en sus Planes de Igualdad y Convenios Colectivos.

AMPROS publica anualmente la composición de su Junta Directiva, poniendo a disposición de las entidades pública en su memoria anual, el número de empleados con sus categorías profesional y el porcentaje de contrataciones respecto al género.

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

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

En 2016 participamos en una jornada promovida por la Concejalía de Autonomía Personal del Ayuntamiento de Santander en colaboración con CERMI Cantabria, el Servicio Cántabro de Empleo y la CEOE CEPYME Cantabria -21 de Octubre 2016- que se desarrolló bajo el título "Fórmulas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad".

Orientada a PYMES y autónomos, los asistentes recibieron información sobre: subvenciones y ayudas vigentes para el fomento del trabajo, programas de incentivos a la contratación, contratación de personas con discapacidad, adaptaciones de puestos de trabajo y trato adecuado hacia las personas con discapacidad.

La charla fue impartida por Roberto Álvarez Sánchez (Presidente de la Comisión de Formación y Empleo de CERMI Cantabria y Director Gerente de AMPROS), José Ignacio Carrasco Ramos (Coordinador del Área de contratos del SCE) y personal técnico del Dpto. de Autonomía Personal del Ayuntamiento de Santander.

El principal objetivo de esta acción era motivar a las PYME's para que hagan una apuesta decisiva por las personas con discapacidad, abriendo nuevos cauces que inspiren a la PYME y la sitúen como líder del tejido empresarial de la ciudad. Que contemple la contratación de personas con discapacidad como una oportunidad de mejora de la productividad por la alta motivación de estas personas. Apostar por la diversidad en materia de discapacidad es una fuerza segura capaz de hacer a una empresa más innovadora y atractiva, si cabe, de esta forma conseguiremos ser más competitivos y justos con la sociedad.

Igualmente, le pasado mes de noviembre asistimos en Madrid a una Jornada del "Equipo de Empleo" de Plena Inclusión.

Así, una persona usuaria de nuestro Centro Ocupacional de Santander, junto a la Coordinadora de Zona y a su técnico de apoyos, pudieron compartir con el resto de participantes de otras Comunidades Autónomas, experiencias de nuestro Programa de Inclusión Laboral.

Durante la primera parte de la jornada trabajando se trabajó en grupos, para poner en valor las actividades llevadas a cabo y la posibilidad de ampliar otras bajo un formato común, que de estabilidad al programa. Desde Plena Inclusión, se insistió en el objetivo de reivindicar un marco jurídico que garantice e impulse la inclusión laboral. Así como, avanzar en los procesos de transformación de entidades y servicios, con modelos de intervención como el del programa de empleo.

En la segunda parte de la sesión, se hizo una exposición por parte de nuestro representante de la experiencia vivida a partir de su incorporación al programa, hasta llegar a empleo. La jornada finalizó con una dinámica de trabajo, en la que se lanzaron propuestas de incorporación al programa del próximo año.

Recordamos que el objetivo del programa de Inclusión Laboral, que se realiza gracias a una financiación que recibimos a través del 0'7 del IRPF, es lograr el acceso a una vida buena laboral, a través de un empleo digno, para cada hombre y mujer con discapacidad intelectual o del desarrollo. Para ello, se desarrollan acciones formativas, tanto teóricas como prácticas.

Y tiene una serie de objetivos específicos:

- Informar y orientar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en relación al empleo.
- Contribuir a la activación laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Capacitar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para tener una conducta laboral adecuada.
- Apoyar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para el acceso, la incorporación, adaptación y mantenimiento en un empleo digno.

Por último, en 2016, AMPROS puso en marcha un nuevo Taller de Empleo de Huerto Ecológico en primavera (abril-mayo), subvencionado por el Servicio Cántabro de Empleo, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. En él se formaron 15 personas con discapacidad mayores de 30 años durante 6 meses, con el objetivo de mejorar su cualificación y experiencia, y con ello su empleabilidad. La mayoría de los participantes se incluían en colectivos en riesgo de exclusión (mujeres, mayores, parados de larga duración, etc.).

Principio 7.

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

Principio 8.

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

Principio 9.

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

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

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

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

Existe una política de medioambiente, orientada al ahorro energético y consumo eficiente de los recursos, en cuyo marco se desarrollan acciones tales como la utilización de material lumínico de bajo consumo, ubicación de contenedores para pilas y papel... Contamos también con una campaña permanente de reducción de consumo de papel, como una acción más dentro de la reducción progresiva de la documentación impresa que está llevando a cabo AMPROS, para lo que contamos con herramientas tales como Aplicación informática para la gestión de lo relacionado con nuestros usuarios, documentación del Sistema de Gestión en formato digital y cumplimentación de la mayoría de nuestros registros también en ese formato.

En 2016 se han realizado auditorías energéticas en nuestros centros con varios objetivos; por un lado dar cumplimiento a las exigencias normativas de la Administración Pública en materia de eficiencia energética en cuanto a realización de auditorías energéticas se refiere, conforme al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del

ASOCIACIÓN CÁNTABRA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

C/ Nicolás Salmerón, 1. 39009 Santander. Cantabria

Tel. 942 22 06 58 / 62 Fax 942 22 89 50 web: www.ampros.org e-mail: ampros@ampros.org

ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA EN 1970

Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía; también analizar el comportamiento energético de los centros de trabajo y proponer estrategias, políticas de ahorro y mejoras de la eficiencia energética, técnica y económicamente viables, que garanticen las condiciones de confort de los clientes, trabajadores y resto de usuarios de los centros de trabajo de AMPROS sin comprometer, en ningún caso, la producción ni interferir negativamente en sus procesos. Estas medidas reducirán los costes asociados al consumo de energía derivado de la actividad de la empresa.

También, en los últimos meses, se ha trabajado de forma intensa en la definición de un nuevo diseño de los menús de nuestro catering y ya están disponibles en la propia web del proyecto, también en lectura fácil.

<https://depersonascocinandoconsentido.wordpress.com/> Accediendo a este enlace se puede descargar el menú del mes en formato pdf. Se da respuesta así a una demanda de personas con discapacidad y familias que tendrán a su alcance, en un formato accesible y sostenible también, el menú diario. También de los profesionales, que podrán de esta manera generar apoyos en el ámbito de la alimentación.

También participamos de forma activa en el Proyecto Mefacilyta, un app para apoyar la autonomía de las personas con discapacidad que sirve para crear y compartir apoyos para las personas, en un contexto de colaboración entre diferentes entidades. Se trata de una iniciativa de Plena Inclusión y Fundación Vodafone, que cuenta con la participación de casi 20 organizaciones y tiene como objetivo final promover una app que genere apoyos personalizados a personas con discapacidad intelectual en muchos aspectos de su vida con pequeños tutoriales paso a paso.

Además de generar apoyos en el ámbito de la alimentación (seguimiento de menús, información sobre pirámide alimentaria, etc.) hemos mostrado la aplicación a los profesionales de nuestra sección de limpieza con discapacidad intelectual que se encargan de la limpieza de algunas instalaciones. Han podido comprobar lo que les va a permitir recibir apoyos por medio de Mefacilyta, y es que van a poder conocer de un modo secuenciado (con apoyos de texto, audio, vídeo e imágenes) las tareas que tienen que realizar por medio de teléfonos móviles y tablets.

Por otro lado, en 2016, AMPROS puso en marcha un nuevo Taller de Empleo de Huerto Ecológico en primavera (abril-mayo), subvencionado por el Servicio Cántabro de Empleo, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. En él se formaron 15 personas con discapacidad mayores de 30 años durante 6 meses, con el objetivo de mejorar su cualificación y experiencia, y con ello su empleabilidad.

Este proyecto entronca con la línea estratégica de negocio ligada al Cultivo Ecológico impulsado por la entidad y mantiene una línea de continuidad con los Talleres de Empleo desarrollados en 2013 y 2014. En este sentido, este taller de empleo brinda a las personas con discapacidad intelectual la formación y capacitación pertinente para desarrollar su trabajo en este ámbito, y continúa avanzando en el desarrollo de experiencias de agricultura ecológica, con el objetivo de lograr y consolidar puestos de trabajo en el sector.

Esta línea de trabajo, igualmente, está muy vinculada a nuestro proyecto de catering “de personas, cocinando con sentido”, en marcha desde 2010, que siempre ha abogado por la cocina ecológica y la utilización de producto cántabro en origen.

También y ligado a este eje de trabajo, nuestro Centro Concertado de Educación Especial Juan XXIII puso en marcha para el nuevo curso escolar que comienza en septiembre un nuevo Programa Específico de Formación Profesional Básica en Actividades auxiliares en Agricultura.

Con esta autorización, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, nuestro centro imparte en total tres programas de FPB, puesto que al de servicios administrativos y el de carpintería y mueble se une ahora este de agricultura, y un programa de formación para la transición a la vida adulta (PTVA).

Además personas usuarias del ámbito de vivienda han participado como voluntarios en activamente en repetidas ocasiones, aportando, su granito de arena, a que espacios degradados vuelvan a su estado natural.

Por nuestra actividad, y si nos centramos en el ámbito de empleo, no tenemos riesgos ni responsabilidades en materia medioambiental, no producimos sustancias clasificadas como peligrosas para el medioambiente, ni tenemos productos intermedios peligrosos, ni nuestros proveedores están sujetos a normativas específicas tipo REACH, tampoco somos productores de residuos peligrosos ya que todos nuestros residuos son asimilables a urbanos.

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

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

Este año hemos reforzado por ejemplo la instalación de cristales de separación en algunos de nuestros centros para evitar la pérdida de calor.

La Organización cuenta con una política Medioambiental incluida dentro de su Sistema de Gestión, comunicada y accesible a todos los GI de la Entidad. La resumimos a continuación.

Declaración de la Política Medioambiental

- *Desarrollo Sostenible:*

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

- *Sensibilización ambiental:*

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

- *Legislación ambiental:*

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

- *Mejora continua:*

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

Además contamos con equipos de trabajo estables en el ámbito de la Seguridad y Salud, así como en RSE, que tienen como objetivo (entre otros) detectar áreas de mejora en este ámbito y realizar propuestas que estén en línea con la M-V-V de la entidad.

También en 2015 hemos continuado nuestra participación en la Red Compartir, junto a entidades del tercer sector en torno a un nuevo proyecto de calidad. En este año se ha avanzado en la puesta en común de indicadores compartidos para generar un panel conjunto, en la definición de la misión de la red y los objetivos, así como su imagen. Algunos de estos indicadores vinculados a RSE.

Principio 10.

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

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

Se publica y difunde entre los grupos de interés de la entidad el Sistema de Gestión, en el que se recoge los procedimientos para relacionarse con los proveedores. Entre nuestros objetivos destaca definir el procedimiento para realizar su homologación como proveedores.

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

Por último, destacamos que en nuestra reflexión estratégica previa a la definición de nuestro tercer plan estratégico 2017-2020, se ha valorado incluir como acción el desarrollo del programa de compliance: cumplimiento de requisitos legales y sistematización de los seguimientos.