



96 328 91 71

www.apivalintegracion.es



apivalintegracion@gmail.com

detalle solidario



INFORME BIENAL DE PROGRESO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Año 2018

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre completo (razón social)

APIVAL

Tipo de empresa

PYME / Asociación sin ánimo de lucro

Dirección	Localidad	Provincia	Comunidad Autónoma
C/ Forata	Valencia	Valencia	Comunidad Valenciana

Dirección Web

www.apivalintegracion.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Manuel Giner Cerdá

Número de empleados directos

12 empleados directos. 4 Dpto. formación – 8 Dpto. creación empleo

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Comunidad/sociedad Civil, Medioambiente, Administración.

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Organizaciones e instituciones sociales.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los grupos de interés se han determinado en función de aquellos que influyen en nuestra actividad o que pueden verse afectados por la misma.

Países en los que está presente su negocio o tiene producción.

España.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen

El informe alcanza a todos los centros y plantilla

Cómo se difunde el Informe de Progreso

A través de los canales de comunicación interna y externa habituales

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Bianual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No



ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión.

Se detectan las necesidades de los grupos de interés a través de canales sencillos y directos, donde los interesados pueden expresarse libremente, incluso de forma anónima.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores.

El Presidente y los mandos intermedios de la organización son los responsables y están implicados en la consecución de los objetivos marcados.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

MÁS INFORMACIÓN

www.apivalintegracion.es

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



APIVAL

Teléfono 963289171
C/ Forata, 7 bajo. 46017 Valenc
www.apivalintegracion.es
apivalintegracion@gmail.com



Desde que APIVAL se diera de alta como firmante en la Red Pacto Mundial España, la entidad ha adoptado una política social y empresarial de respeto a los Derechos Humanos, así como de colaboración y lucha por la igualdad, libertad y asunción de valores sociales compartidos.

En ese sentido, la incorporación de los Derechos Humanos en la dinámica habitual de su organización ha servido para crear mayores sinergias entre la dirección, plantilla y clientes, proyectando una imagen más positiva de la actividad desarrollada, lo cual nos ha permitido alcanzar unos estándares de profesionalización que no se habrían conseguido de otro modo.

Nuestra actividad está directamente relacionada con la atención de personas con diversidad funcional, y sobre esa base, se han puesto en marcha los PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 10.

Generalmente, las iniciativas que se han ido emprendiendo en las distintas Áreas tienen un reflejo, no sólo a nivel empresarial, sino que la preeminencia y destacada actividad desarrollada en su ámbito de influencia local, permite en muchas ocasiones involucrar al resto de los agentes sociales.

Por todo ello, y siendo plenamente conscientes de las ventajas, pero también, las obligaciones que se adquieren, renovamos nuestro compromiso con la Red Pacto Mundial España y los 10 Principios del Pacto Mundial.

En Valencia a 21 de febrero de 2018

Fdo.: El Administrador

APIVAL
INTEGRACIÓN LABORAL
Centro Especial de Empleo: nº 248 (Servet)

APIVAL
Asociación Profesional: nº 957 (Servet)

APIVAL
formación
Centro formación: nº 4600002121 (Servet)


GRUPO APIVAL

CONTEXTUALIZACIÓN

La Asociación Profesional Interdisciplinar de la Comunidad Valenciana (APIVAL) es una entidad legalmente inscrita en el Registro de Sindicatos, Asociaciones empresariales y profesionales de la Comunidad Valenciana, con el número 957. Posee un carácter interdisciplinar y está constituida por profesionales relacionadas con la integración de colectivos de difícil inserción social y laboral, con especial referencia a las personas discapacitadas y/o dependientes.

Los fines de la Asociación Profesional Interdisciplinar de la Comunidad Valenciana (APIVAL) son los siguientes:

- La representación, defensa y promoción de los legítimos intereses profesionales, sociales, culturales y económicos de sus afiliados.
- Difundir la problemática general del colectivo de personas de difícil inserción social y laboral, en orden de la promoción y la defensa de los derechos del colectivo.
- Orientar, facilitar, asesorar, promocionar la investigación, colaborar en áreas educativas y científicas de personas, centros, entidades o profesionales dedicados al estudio y atención de los colectivos de difícil inserción.
- Favorecer la relación entre distintos profesionales complementarios en la temática de la integración social, fomentando así la interacción de distintas formaciones técnicas, experiencias y perspectivas.
- Promover las acciones necesarias para conseguir mejoras sociales y económicas de sus afiliados.
- Fomentar la participación y formación de sus afiliados en todos los estamentos mediante la creación de órganos internos de la entidad.
- Fomentar la participación y formación del colectivo de personas de difícil inserción social y laboral, o sus familiares.
- Impulsa principios democráticos y participativos en la integración social, laboral y personal de sus socios, sensibilización sobre la necesidad de crear estructuras organizativas intermedias y participadas como fórmula para fomentar la inserción de las personas con discapacidad y/dependencia, a través de una filosofía económica basada en la autosuficiencia financiera,



responsabilidad de los socios en el mantenimiento de la entidad y la participación en los beneficios directos para los socios y la Comunidad.


- Impulsar acciones divulgativas en el ámbito contra la violencia de género y de protección a la mujer, principalmente centrado en aquellas que tengan reconocida su condición de discapacitadas y/o dependientes.
- Defensa de los valores de la tradición filosófica humanista que considera a la persona como un valor absoluto con independencia de sus cualidades o capacidades, siempre potenciando las capacidades individuales y colectivas del ser humano.

La Asociación Profesional Interdisciplinar de la Comunidad Valenciana (APIVAL) se basa en la nueva filosofía asociativa, fundada en la economía social y la responsabilidad corporativa de todos los agentes sociales implicados en la discapacidad, principios provenientes de una nueva concepción de la Unión Europea sustentada sobre la necesaria universalización de los servicios y acciones destinadas a personas con discapacidad y/o dependientes.

Bajo el prisma de impulsar principios democráticos y participativos en la integración social, laboral y personal de estos colectivos, se persigue sensibilizar sobre la necesidad de crear estructuras organizativas intermedias y participadas como fórmula para fomentar la asistencia social, sanitaria o profesional, a través de una filosofía económica de autosuficiencia financiera y responsabilidad de los usuarios. En definitiva, se trata de una nueva forma de entender la economía, el mercado y los valores sociales, queriendo responder a la necesidad de crear estructuras estables, y al mismo tiempo flexibles, que conjuguen de una forma más efectiva la iniciativa privada social y la de los poderes públicos.

Desde que se suscribiera nuestro compromiso, el Grupo APIVAL ha crecido exponencialmente, convirtiéndose en un referente importante en la inclusión e integración de personas con discapacidad en la ciudad de Valencia, participando activamente en innumerables proyectos a nivel social, formativo y de creación de empleo estable para este colectivo, ya sean de iniciativa pública o privada.

El Grupo ha conseguido el reconocimiento de la Generalitat Valenciana como empresa socialmente comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en el



ámbito empresarial, obteniendo su sello de “Fent Empresa, Iguals en Oportunitats”, así mismo se ha adherido a la campaña autonómica “Suma’t al pacte” a favor de las políticas de igualdad de género y la campaña internacional HerforShe.

A la vez, la Asociación Profesional Interdisciplinar de la Comunidad Valenciana (APIVAL) asume los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estando adherida al mismo a través de la Red Pacto Mundial España, y asumiendo como propio el compromiso voluntario de conseguir una responsabilidad social internacional basada en derechos humanos, formativos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Principio 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

La Asociación Profesional Interdisciplinar de la Comunidad Valenciana fue una apuesta personal de un grupo de profesionales dedicados a la integración social de personas con discapacidad. De ese modo, desde sus principios, el respeto y protección de los derechos humanos ha sido un pilar fundamental de la entidad, no sólo en el ámbito de la discapacidad, sino ampliándolo a otras esferas como la mujeres o los menores, todos ellos colectivos de especial vulnerabilidad y protección.

Como señalábamos en nuestro informe anterior, en 2014 la organización creó un Centro Especial de Empleo de personal con discapacidad (CEE), legalmente calificado por la Generalitat Valenciana, entre cuyos objetivos está la integración de personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental en el mercado laboral. Estamos ante un centro considerado oficialmente como de “iniciativa social”, al tener el 100% participado por entidad sin ánimo de lucro.


Durante estos dos años de análisis, podemos afirmar que la actividad de este Centro se ha consolidado, siendo un claro ejemplo social de compromiso con los derechos humanos, respeto a la diversidad de todos los trabajadores y reconocimiento de la realización de un trabajo productivo con un valor añadido.

En la actualidad cuenta con una plantilla íntegramente conformada por personas con discapacidad, con el firme propósito de su plena integración, potenciando sus capacidad desde el plano individual y colectivo. En el ámbito del empleo para la discapacidad, se ha ampliado y consolidado la plantilla de trabajadores de especial vulnerabilidad, creciendo un 33% en estos últimos dos años. Además, como político empresarial, se ha fomentado el empleo estable y de calidad, siempre priorizando

un empleo inclusivo. Por su parte, en la esfera social, este centro ha recibido el reconocimiento de la Generalitat Valenciana, obteniendo el sello de empresa socialmente comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, siendo uno de los primeros centros de atención a personas con discapacidad que lo consigue en la Comunidad Valenciana, aún cuando no estaba legalmente obligada a implantar un Plan de Igualdad.



En este momento, APIVAL Integración Laboral CEE es un referente en el ámbito local donde desarrolla su actividad, recibiendo anualmente financiación de la administración pública, por la correcta ejecución de sus programas de actuación.



Por su parte, y en el ámbito formativo, se informaba en la memoria anterior de que el grupo APIVAL había creado un centro de formación homologado por la Generalitat Valenciana en 2015.

En los dos años siguientes (2016 y 2017), que traen causa de este informe, se han puesto en marcha dos cursos de certificados de profesionalidad para personas con discapacidad, habiendo recibido el apoyo y financiación de la Generalitat Valenciana. Concretamente son los siguientes expedientes:


Expediente núm. FMD99/2016/2/46 del certificado de “Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales”. Año 2016.

Expediente núm. FMD99/2017/3/46 del certificado de “Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales”. Año 2017.

En ese tiempo, se han podido formar 20 desempleados de este colectivo de especial vulnerabilidad, priorizando en la selección del alumnado a las mujeres con diversidad funcional grave (intelectual y/o enfermedad mental). Así las cosas, el grado de inserción ha sido del 40% y 30%, respectivamente, situándonos como una de las entidades con un compromiso de contratación más elevado en la Comunidad Valenciana, en este tipo de certificado y colectivo.

Por último, otra de las áreas de influencia en la sociedad donde también ha trabajado APIVAL, es en la financiación de proyectos de investigación jurídico-científica. Tal y como señalábamos en nuestro informe anterior, en marzo de 2014 se colaboró en la coedición de un manual para la erradicación de la violencia de género en colectivos de especial vulnerabilidad, todo ello con la prestigiosa editorial española Tirant lo Blanch (ISBN 13.9788490530733).

Siguiendo esa política, durante 2016 y 2017 se trabajó en la consecución de un proyecto de intervención escolar para menores con discapacidad, actuación que se coordinó con la Asociación de Pacientes Pediátricos con Enfermedad Inflamatoria Intestinal y la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana, saliendo a la luz dicho proyecto a mediados de 2017. Se



trata de la Guía de apoyo escolar para los menores con EII, y que se puede consultar en el siguiente enlace:

Versión castellano

http://www.ceice.gva.es/documents/162783553/162784550/Guia_APPEII_cas.pdf/d63a6d6b-33ba-43da-8f34-29284545c795

Versión valenciano

http://www.ceice.gva.es/documents/162783553/162784550/Guia_APPEII.pdf/69fb c555-5270-4a3d-9e0c-8d8b99420047



Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas con son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”


Principio 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

En octubre de 2014 APIVAL suscribió un compromiso por la igualdad de género en su estructura organizativa y la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres. Pasado el tiempo, se ha visto la necesidad de dar un paso más en esa política social, impulsando a finales de 2015 el diseño e implantación de un PLAN DE IGUALDAD, donde están implicados personal directivo, plantilla y clientes.

Dicho Plan de Igualdad es un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, donde se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- a. Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- b. Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- c. Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- d. Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



Los beneficios que se han obtenido tras la implantación del Plan de Igualdad, y que ya fueron inicialmente observados en el compromiso suscrito en 2014, pueden sintetizarse del siguiente modo:

- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejorar de la calidad y de las habilidades de la plantilla.
- Mejora de la satisfacción personal.
- Mejora de la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores.
- Mejora de los ratios de la plantilla, con una disminución de los niveles de absentismo, rotación de personal, etc...
- Cumplimiento de la legislación vigente y apuesta por la igualdad de oportunidades como valor empresarial.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
- Mejora de la productividad y competitividad de la empresa.

Las áreas que trabaja este Plan de Igualdad son:

- a. Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
- b. Área de formación.
- c. Área de proceso de selección y promoción.
- d. Área de retribución.
- e. Área de conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- f. Área de salud.

Este trabajo ha sido diseñado por reconocidos especialistas que colaboran en universidades valencianas y puede consultarse en la web de la organización.

Entre las acciones más importantes realizadas en ese ámbito durante 2016 y 2017, podemos destacar:

- Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito empresarial.
- Protocolo de actuación en supuestos de violencia de género para empleadas o usuarias de la empresa.
- Código de buenas prácticas en relación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se han implantado medidas para favorecer la conciliación laboral.



Principio 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Principio 4


“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Teniendo presente las características concretas de la entidad, se ha implantado un Programa de Ajuste Personal y Social para los trabajadores, donde se busca la máxima capacitación de los empleados, el pleno desarrollo de sus derechos laborales y la eliminación de toda forma de trabajo no forzoso o no adecuado a sus capacidades personales.

Se ha conformado un programa de ajuste personal y social por el que se ordena un proceso de inserción sociolaboral a largo plazo, en el que se combina un proceso grupal desde la participación en la actividad económica y una evolución personal.

Con este Programa, lo que se persigue es intensificar el sistema individual de atención, centrado en el fomento de la formación laboral en el lugar de trabajo; la adaptación al puesto desempeñado; la integración social; la vida independiente de cada participante; el disfrute de sus derechos laborales y sindicales; así como la eliminación del trabajo forzoso, denigrante o que no se adecúa a sus capacidades.

Para poder evaluar la progresión de la persona se utilizaron indicadores de competencia social, personal y laboral, los cuales volvieron a ser objeto de revisión a fecha 31 de diciembre de 2016, con un seguimiento trimestral a nivel individual con la posible interacción de la familia del trabajador, en los supuestos donde sea necesario.



Con este programa individualizado lo que se busca es la incorporación, adquisición y desarrollo de habilidades sociales, así como las específicamente profesionales, con las que el trabajador con discapacidad pueda romper las barreras y resistencias que limitan su desarrollo profesional y personal.

Dentro de este ámbito, durante los años 2016 y 2017 se han activado dos iniciativas que entendemos muy significativas:

1. Se han puesto en marcha diferentes vías de comunicación con la plantilla, donde se intenta conseguir una toma de decisiones más democrática y participa. Se ha instalado un tablón informativo, se remiten circulares internas, se concilian determinas políticas (vacaciones, festivos, incentivos) y se da una mayor participación a todos los empleados.
2. Se ha creado un apartado que favorece la transparencia económica, haciendo públicas las subvenciones recibidas anualmente, el coste efectivo que tiene la entidad y la financiación propia realizada. Esta cuestión viene publicada anualmente en la web institucional de APIVAL, a la que tienen acceso las trabajadoras y trabajadores, así como cualquier interesado externo.



Principio 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Principio 8

“Las empresas 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 medioambiente”

Para APIVAL el *medio ambiente y las nuevas tecnologías* comportan un área de progreso personal imprescindible para las personas con discapacidad, ya que los vincula a su entorno físico y evita su exclusión social.

Si nos referimos a la primera de las cuestiones, es evidente que el medio ambiente supone una forma de interacción con los compañeros y con su entorno, así como de inclusión social. El medio ambiente se convierte así en un instrumento básico, habiéndose introducido en la dinámica empresarial de nuestra entidad los siguientes aspectos:

- a. Promover el medio ambiente, desde su perspectiva de la potenciación de las habilidades psicosociales y de integración del discapacitado intelectual.
- b. Colaborar en proyectos que faciliten la relación con la naturaleza de personas con discapacidad y su compromiso medioambiental.
- c. Desarrollo de jornadas lúdicas en espacio natural abierto, bien directamente o por medio de organizaciones especializadas.

En cuanto a las nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con la informática y las comunicaciones, entendemos que deben contribuir a una mayor autonomía de las personas con diversidad funcional, siempre desde el máximo



respeto y concienciación con el medioambiente. Por ello, con actividades grupales de toda la plantilla, se intenta acerca a los posibles usuarios los nuevos equipos e interfaces diseñados teniendo en cuenta sus necesidades personales. Entre sus objetivos se encuentra:

- a. Asegurar el conocimiento de productos y servicios generales y específicos para personas con discapacidad.
- b. Facilitar la formación, información y conocimientos.
- c. Evitar cualquier tipo de barrera que impida que las ventajas de los productos innovadores lleguen a los usuarios con discapacidad.
- d. Interacción persona-ordenador y discapacidad.
- e. Internet y las redes sociales.
- f. Las nuevas tecnologías y el medioambiente.

Principio 10

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

Como refieren numerosos informes y estadísticas, las cifras de la corrupción en España muestran que hay más de 1.900 personas imputadas en causas abiertas por corrupción. La crisis ha provocado que este tipo de actuaciones, totalmente execrables, hayan proliferado e institucionalizado en nuestro país.

La actividad desarrollada principalmente por esta entidad tiene relación directa con la administración y el poder político, por lo que se han intensificado los controles para evitar a cualquier tipo de incidencia en este terreno.

En 2016 se diseñó un Código de Buenas Prácticas Empresarial y de Lucha contra la Corrupción, donde se implementan medidas internas y externas de control.

A partir de ese mismo año, y como hemos subrayado en el apartado anterior, la entidad asumió el compromiso de dar publicidad y transparencia a toda su información económica. De ese modo, se publican en la web las subvenciones públicas recibidas, el coste íntegro y la financiación propia. Toda esta información no sólo es de acceso público, sino que además anualmente se presenta en el correspondiente registro de la Generalitat Valenciana, para su control y destino.

