



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.

Santander, a 14 diciembre de 2018

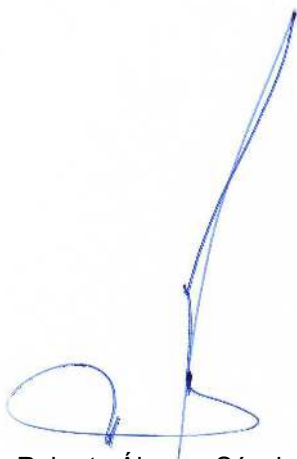
Estimados Sres./Sras.:

A continuación, presentamos nuestro octavo Informe de Progreso, correspondiente a 2017, en el que reiteramos nuestro compromiso con el apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial, que suscribimos en 2011.

Así, abordamos, por ejemplo, las acciones llevadas a cabo en relación a RSE con actuaciones directas en relación al cuidado y preservación del medio ambiente y acciones de sensibilización en este ámbito, entre otras.

Como en anteriores informes, 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.

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 III Plan Estratégico de AMPROS 2017-2020 las personas con discapacidad, como no puede ser de otra forma, se sitúan en el centro de nuestro mapa de funcionamiento.

Precisamente, nuestra Junta Directiva aprobó el pasado 27 de febrero el nuevo plan estratégico de la entidad, Tercer Plan Estratégico, 2017-2020.

El Plan ha sido el resultado del periodo de reflexión estratégica que dio comienzo en octubre de 2016 y en el que participaron alrededor de 100 personas diferentes, canalizando sus propuestas a través del equipo guía, el equipo FOCO, el grupo focal de personas con discapacidad intelectual, el grupo focal de familias y el equipo de la jornada estratégica.

Se ha realizado un intenso trabajo para hacer confluir todas las aportaciones y concretar un Plan que se estructura en 3 ejes (persona, organización y sociedad), 20 objetivos y 100 acciones que se despliegan de forma concreta en los planes de gestión, algunas de ellas relacionadas con RSE.

También se ha redactado, en el marco de nuestro Sistema de Gestión, el proceso estratégico de Alianzas, entornos y RSE, y se ha definido una breve presentación explicativa dirigida a nuestros principales grupos de interés.

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.

Extendiéndonos en el concepto de derechos humanos, AMPROS continúa 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.

#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.

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.

Además, en junio participamos en el ciclo de conferencias organizado por el Ayuntamiento de Santander y la Cámara de Comercio de Cantabria y que tenía como objetivo promover la responsabilidad social corporativa entre los distintos actores económicos y sociales de la ciudad.

Esta iniciativa, denominada ‘Santander ciudad responsable’, se planteó como un espacio de formación, concienciación y debate en esta materia y constó de tres sesiones, que se desarrollaron en la Cámara de Comercio de Cantabria, entre los meses de junio y julio e incluyeron en cada caso una conferencia y una mesa de debate.

En la primera Jornada sobre "Directrices de Responsabilidad Social en la población de Santander", se trabajó sobre la relación entre los diferentes mecanismos de responsabilidad social que nacen desde el tercer sector y su relación con la participación ciudadana y la mejora de la ciudad.

Nuestra ponencia, impartida por Roberto Álvarez, Director-Gerente, se centró en “Un modelo propio de RSE” y además de AMPROS intervendrán representantes del Banco de Alimentos Infantiles, Asociación AMICA, Fundación ONCE, Asociación Sota Diez y Cantabria ACOGE.

También en 2017 hemos cumplimentado nuestro informe para formar parte del Catálogo de Organizaciones Responsables de Cantabria 2016 que elabora la Cámara de Comercio de Cantabria.

Destacamos que en 2017 se ha mantenido el 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.

Nuestro catering, de personas cocinando con sentido, estuvo presente en el Congreso Internacional de Gastronomía Madrid Fusión que se celebró en la capital desde el 23 al 25 de enero, junto a los restaurantes de los hermanos Zamora, Deluz y Compañía, socio tecnológico, para trasladar las oportunidades que puede generar la hostelería en el ámbito de la inclusión social de personas con discapacidad. Se trata de una de las mayores ferias de la gastronomía a nivel internacional en la que se dan cita los grandes chef nacionales e internacionales.

En esta edición, en la que Madrid Fusión ha cumplido ya 15 años, algunas de las personas con discapacidad que trabajan en el catering han cocinado ante un auditorio repleto de cocineros, periodistas especializados, empresarios de la hostelería, etc., poniendo en práctica su día a día habitual en la cocina.

Fue en la sesión de tarde del lunes 23, cuando los trabajadores representantes del equipo del catering prepararon diferentes platos (limpieza de verduras, extracción de los lomos de una merluza o el cocinado de una salsa de tomate, etc.). Junto a ellos en el escenario, Carlos Zamora, de Deluz y Compañía y chef de reconocido prestigio, dinamizó las intervenciones para que fueran las propias personas como protagonistas quienes comentaran algunas de las cuestiones que hacen de nuestro catering un proyecto único; qué retos afrontan cada día; cómo han evolucionado en su trabajo; qué supone tener un trabajo así, etc.

En el escenario transformado en cocina ejemplificaron los resultados, en términos de sostenibilidad e impacto social, de no poner límites a las personas, de promover la diversidad de tareas mediante la rotación de puestos, o de dar la máxima información a las personas como algunas de las claves para que un equipo de personas con discapacidad intelectual pueda aportar todo su potencial.

La simpatía de todo el equipo de cocina y la dinámica generada por Carlos Zamora con agradecimientos a los productores de nuestra región pusieron la nota emotiva de la tarde, llegando de forma muy directa a todo el público presente.

En esta edición, participaron más de 100 cocineros de 15 países y hubo más de 70 demostraciones técnicas, 24 talleres formativos, 10 concursos, subastas y premios, abordando temáticas como medio ambiente, eficiencia energética, relaciones humanas, psicología aplicada, integración social, nuevas tecnologías, reciclado...

En nuestro caso, contamos con una inmejorable puesta en escena de nuestro catering en la que pudimos demostrar que proyectos como este tienen una gran influencia transformadora en la sociedad y también que son posibles.

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 como ponente en la Jornada “Experiencias positivas e innovadoras en el empleo” que organizó la Fundación Valora2 en Palencia en junio.

Destacamos que Fundación Valora2, que aglutina todas las iniciativas de empleo del Grupo San Cebrián, organiza esta jornada en la que diversas entidades del tercer sector de Castilla y León y Cantabria expuso distintas iniciativas laborales y sirvió de lugar de intercambio de ideas y conocimiento.

En concreto, nuestra exposición versó sobre “de personas, cocinando con sentido. Alimentación saludable en comedores escolares”.

En esta misma línea, nuestro catering ha promovido en 2017 una iniciativa educativa y muy saludable en los cinco centros escolares en los que servimos los menús de comedor. Se trata de un taller de pizzas caseras, en el que enseñamos a los niños y niñas a distinguir un alimento procesado de otro casero, promoviendo también buenos hábitos de consumo.

Las personas que han impartido los talleres, trabajan en el catering y muestran a los alumnos que la discapacidad es un ingrediente más de sus vidas, que no les inhabilita para trabajar, disfrutar y enseñar cocinando. En cada taller se han trabajado conceptos como la pirámide alimentaria, la historia de la pizza, la evolución y maquinaria para hacer el pan, los ingredientes del pan, ... además de hacer una pizza allí mismo y degustarla.

Partimos de la premisa de que los comedores escolares son también espacios educativos y, además de ofrecer un menú de gran calidad, queremos aprovechar la oportunidad de hacer pedagogía de la alimentación saludable y acercar a los alumnos la integración de las personas con discapacidad. “Es importante para ellos, por todo lo que significa en esta etapa en la que están construyendo su concepto de sociedad y de convivencia”, se explica en la ficha del taller.

Por su parte, en algunos de nuestros centros se promueven actividades como los desayunos saludables, en la que los alumnos preparan un variado desayuno para su posterior degustación, en la que también participan compañeros de los centros de la zona.

Esta iniciativa supone una magnífica experiencia para sus protagonistas, ya que han asumen el papel de anfitriones, se responsabilizan de la preparación del desayuno saludable y de su reparto, y también participan de forma activa en la charla sobre la actividad para el resto de compañeros, con el apoyo de sus profesores.

También en 2017, AMPROS y la Asociación de Desarrollo Territorial Campoo - Los Valles organizaron una “Jornada sobre Discapacidad en Campoo Los Valles” que tuvo lugar en La Casona de Reinosa.

La Jornada dirigida a alcaldes de la comarca, representantes políticos, técnicos, asociaciones comarcales y UBAS, contará con la presencia de Jesús Oria, Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria para la presentación de la jornada, junto a Carmen Sánchez, Presidenta de AMPROS y Agustín Pernía, Presidente de la ADT Campoo Los Valles, quien posteriormente disertará sobre la “Estrategia de Desarrollo Local Participativo”.

Por su parte Roberto Álvarez, Director-Gerente de AMPROS, expuso una ponencia sobre “Redes de colaboración en el ámbito rural”, mientras que Juan Recio, Director-Gerente de ASPRODES Salamanca, trasladó “Experiencias y buenas prácticas en Castilla León”.

Destacamos que la discapacidad es uno de los objetivos estratégicos en el Plan de Acción y estrategia Leader de la ADT para los próximos años y “este acercamiento a la experiencia de los proyectos desarrollados en Castilla León aportará puntos de partida muy valiosos para dar respuesta a nuestros objetivos”, comenta Roberto Álvarez.

En el transcurso de la jornada, se firmó un convenio marco entre AMPROS y la Red Cantábrica de Desarrollo Rural, para desarrollar diferentes actuaciones de colaboración relacionadas con el desarrollo rural y la discapacidad.

Una de estas iniciativas vinculará la experiencia de los alumnos de nuestro centro educativo CCEE Juan XXIII con la Red Cantábrica de Desarrollo Rural a través del proyecto Naturea Cantabria. Naturea Cantabria es el programa de dinamización del Uso Público de la Red de Espacios Naturales Protegidos de Cantabria, proyecto ejecutado por la Red Cantábrica de Desarrollo Rural y que cuenta con la financiación de la Dirección General del Medio Natural de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación del Gobierno. En esta iniciativa, además de planificar diferentes visitas a centros de interpretación de los Espacios Naturales Protegidos de Cantabria, técnicos de la Red Cantábrica de Desarrollo Rural colaborarán de forma activa en algunas de las etapas del Camino Lebaniego que los alumnos han realizado durante este curso.

También, participamos de forma activa en el desarrollo de las II Jornadas sobre discapacidad que organizó el Ayuntamiento de Reocín, los días 10 y 11 de octubre en la Casa de Cultura de Reocín.

En la ponencia “MESA DE ASOCIACIONES”, Roberto Álvarez, Director-Gerente de la entidad, intervino para presentar a la organización y la labor que desarrollamos en los diferentes ámbitos en los que trabajamos.

La jornada estaba abierta a personas con discapacidad, familias, profesionales y a todas las personas que tengan interés o inquietud en este campo.

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 a favorecer, estimular la participación y el sentido de pertenencia de los trabajadores en el proyecto común.

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.

Por otro lado, en el marco de los recursos humanos somos una de las entidades cántabras que participan en el Plan 0 Accidentes de trabajo del Gobierno de Cantabria, superando las diferentes fases previstas. Además, trabajamos de forma muy activa como referentes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y discapacidad.

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.

Recordamos que en Cantabria por primera vez en 2016 en la Oferta Pública de Empleo se reservaron 4 plazas de funcionarios subalternos de la Administración de la Comunidad Autónoma para personas con discapacidad intelectual. Desde Plena inclusión Cantabria se desarrolló un programa de apoyo y seguimiento para preparar las pruebas de acceso (temarios, estudio, etc.), de todas las personas interesadas que se presentaron al examen que tuvo lugar en diciembre. Finalmente, cuatro personas de las que aprobaron el examen han podido optar a una plaza.

Desde Plena inclusión, nos trasladan que todo el proceso ha sido muy colaborativo y coordinado, y que se mantiene aún ya que una técnico es la interlocutora con la administración para el seguimiento de la incorporación de estos nuevos funcionarios. También desde Cermi Cantabria se ha coordinado la participación de nuestra federación como asesores durante todo el proceso, siendo además formalmente asesores en el examen.

Por otro lado, también con Plena inclusión Cantabria trabajamos el grupo de autogestores. Los autogestores son personas con discapacidad intelectual mayores de edad que se organizan en grupos para analizar las cuestiones que les preocupan, defender sus derechos y visibilizar al colectivo para reducir el desconocimiento que la población tiene sobre las personas con discapacidad intelectual.

En los grupos de autogestores se adquieren habilidades de comunicación y autonomía personal y social promoviendo así su autodeterminación.

El objetivo es aumentar sus posibilidades de hablar para así poner voz a sus reivindicaciones, aprender a tomar decisiones en su vida cotidiana, debatir sobre asuntos que les son propios y participar en la vida asociativa y de la comunidad. Por ejemplo, en 2017 participaron en una clase del master de educación de la Universidad de Cantabria, para compartir con los alumnos lo que significa ser autogestor y otros proyectos que les interesan. Explicaron el significado de la “ciudadanía activa”, presentaron el movimiento asociativo de Plena inclusión y del CERMI, se apoyaron en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, y explicaron algunos de los proyectos con los que se sienten más identificados como el de “Tod@s somos tod@s”.

También se realizó una breve presentación de la plataforma Mefacilyta y la comunidad #conecta2Xaccesibilidad como uno de los proyectos de transformación digital que se desarrollan en nuestra organización. La intervención finalizó con una puesta en común con el alumnado y el profesorado de este master

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.

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.

También, se ha consolidado el nuevo diseño de los menús de nuestro catering, 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.

En febrero de 2017, se celebró en Madrid el II Encuentro de la Comunidad “Conectados por la Accesibilidad”, que acogió en Vodafone Plaza a más de 200 participantes de diferentes organizaciones, entre las que estaba AMPROS, representada en este caso por el dinamizador TIC de la entidad y una persona de referencia con discapacidad.

En enero se celebró el I Encuentro de Entidades Mentoras de la Comunidad “Conectados por la Accesibilidad”, en el que más de 30 personas pertenecientes a entidades asociadas a Plena Inclusión España, Down España, Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Confederación ASPACE y FEDACE; pusieron en común los logros de 2016, la nueva estructura de la Comunidad y avanzaron en el diseño de los Proyectos de Transformación Digital y conociendo las nuevas funcionalidades de la plataforma #Mefacilyta.

Al final de la sesión, de los grupos de trabajo que se crearon, salieron a la luz distintos ejemplos de cómo serán los Proyectos de Transformación Digital. Comienza ahora el proceso de dar forma a las ideas, evaluarlas, enriquecerlas y crear los equipos que serán evaluadas para poner finalmente en marcha los Proyectos de Transformación Digital para este año 2017. Temas distintos e interesantes como turismo, moda, salud, museos, huertos, bibliotecas, deportes...

La Comunidad “Conectados por la Accesibilidad” tiene como objetivo, a través del uso de las herramientas TIC promovidas por la Fundación Vodafone España, ser un referente para los procesos de Transformación Digital en los entornos de vida de las personas con discapacidad intelectual y/u otras discapacidades que favorezcan su inclusión y participación activa en nuestra Sociedad.

Nuestro grupo de trabajo del Proyecto de Transformación Digital (PDT) ha compartido su experiencia con personas de la organización, por ejemplo, con los alumnos de nuestro Centro Concertado de Educación Especial Juan XXIII, del Centro Ocupacional de Laredo y del Centro Ocupacional de Santander

En las sesiones de trabajo, dirigida por las propias personas que forman el PTD, se hace un recorrido, con la ayuda de los apoyos de MEFACILYTA, del trabajo realizado estos meses, cómo se ha hecho y qué apoyos se han generado a través la aplicación.

Al finalizar la exposición, se ha iniciado un debate/coloquio en el que tanto los alumnos del centro como el profesorado han planteado las dudas que habían surgido a partir de la exposición realizada.

El objetivo del proyecto en el que participa AMPROS como miembro de Plena Inclusión, junto a otras entidades del sector a nivel nacional como FEDACE, O. H. San Juan de Dios, ASPACE y DOWN España, es lograr que una persona pueda hacer más cosas por sí misma en áreas fundamentales de su vida, con el apoyo tecnológico, bajo un enfoque centrado en las propias personas que han sido quienes, desde el inicio, dirigen y definen las acciones a realizar.

Nuestro equipo de transformación digital (PDT) está integrado por cuatro usuarios del Centro Ocupacional de Santander, coordinados por el Dinamizador TIC de la entidad, que han realizado más de 30 sesiones de trabajo en las que se han realizado visitas a empresas externas, entrevistas, videos y sesiones divulgativas que han llegado a un total de 240 personas.

También en 2017, desarrollamos un nuevo proyecto de recuperación ambiental denominado "Eliminación y control de especies exóticas invasoras en el ámbito de los parques naturales litorales" que incluía la eliminación manual de plantas invasoras en Parque Natural de Oyambre y Parque Natural de las Dunas de Liencres.

Esta iniciativa parte y es financiada por la Dirección General de Medio Natural y es ejecutada en colaboración, por los centros especiales de empleo de AMPROS, SERCA y AMICA, uniando, como en otras ocasiones, nuestras capacidades para la mejora del medio ambiente.

Los trabajos han sido realizados por un equipo de seis personas: un jefe brigada y cinco peones especialistas, que han empezado en el Parque natural de Oyambre, en concreto en las playas de Tostadero y El Rosal para seguir en todas las de San Vicente hasta la de Oyambre, y por último recalar en el Parque Natural de las Dunas de Liencres.

Se eliminan especies invasoras que se asientan en las dunas como el humagón, la onagra, grama, hiedra alemana, caléndula, etc. y que compiten con otras especies autóctonas y beneficiosas para la creación y regeneración del sistema dunar como el barrón. También se realiza la recogida y selección para su reciclaje de residuos como plásticos, madera, papeles, etc.

En 2017, se han intensificado los trabajos relacionados con el desarrollo de un Proyecto de Cultivo Hidropónico. Se trata de un proyecto innovador en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad intelectual.

Así, hace unos años (en 2012) AMPROS inició su trabajo en el proyecto de Cultivo Ecológico para impulsar y dinamizar experiencias de agricultura ecológica en AMPROS, con el objetivo de lograr y consolidar puestos de trabajo en el sector.

Durante este tiempo hemos consolidado el proyecto que desde sus inicios ha estado muy vinculado a nuestro catering "de personas, cocinando con sentido" que entre sus valores promueve una alimentación sana y saludable, con productos ecológicos y de la región, en la medida de lo posible. También, gracias a tres Talleres de Empleo desarrollados con apoyo del Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria se han formado a más de 40 personas

con discapacidad en este ámbito, impartiendo el certificado de profesionalidad vinculado a actividades agrícolas auxiliares.

Ya en el último de ellos, en 2016, introducimos una variante en la formación ligada al cultivo sin suelo. Esta iniciativa daba respuesta a un nuevo proyecto de innovación que evoluciona el concepto de cultivo tradicional hacia el hidropónico. Supone una actividad innovadora en el mundo del empleo verde de la discapacidad de desarrollo intensivo, evitando estacionalidades del empleo y con una distribución homogénea de la tarea, comercialización destinada al gran consumo a través de grandes superficies de carácter nacional.

Con una hoja de ruta muy vinculada a la formación y aprendizaje inicial, en 2017 iniciamos un proceso de pilotaje desarrollado desde nuestro programa de Formación Profesional Básica de Actividades Auxiliares en Agricultura que imparte nuestro Centro Concertado de Educación Especial Juan XXIII.

Hemos concluido la fase de pilotaje y contamos ya con la primera producción de lechugas. En este tiempo, también hemos avanzado en el análisis técnico del proyecto, con resultados muy positivos. Además, contamos con informes que avalan que este tipo de actividad puede generar nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual y que puede complementar nuestra línea de trabajo en el ámbito de la agricultura en suelo.

Precisamente, en 2017 recibimos la visita de Fernando Mier, Director de la ODECA, la Oficina de Calidad Alimentaria de Cantabria, que pudo conocer nuestras huertas de cultivo ecológico.

La ODECA es un organismo público con el carácter de organismo autónomo, con personalidad jurídica, dotado de patrimonio propio, cuya función es ejercer las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de denominaciones de origen y otras denominaciones, indicaciones geográficas protegidas y productos procedentes de la agricultura y la ganadería ecológica y biológica.

También en septiembre, nuestro catering estuvo presente en I feria de Ecología y Slow Food en BioTierruca 2017 (Torrelavega, Feria de Muestras "La Lechera"). Una iniciativa que tiene como objetivo dar a conocer la amplia producción, sostenible y ecológica, que se está desarrollando en la comunidad autónoma en este sector.

Además de contar con un stand informativo, también participamos en la conferencia "La comida colectiva, ¿qué ocurre en nuestros colegios?", con Roberto Álvarez representando a AMPROS, Jorge Hernández (Mensa Cívica) y María Montesino (Siete Valles de Cantabria) como invitados. Además, hubo actividades infantiles, más de 50 expositores de productos ecológicos, naturales, km 0, artesanos, empresas sostenibles y asociaciones, show cooking, conferencias, degustaciones, terapias, foodtracks, talleres sensoriales, ...

La feria fue organizada por Green.eco, Slow Food cantabria, con la colaboración del Ayuntamiento de Torrelavega, la Oficina de Calidad Alimentaria del Gobierno de Cantabria ODECA, y el apoyo de muchos productores y restauradores de nuestra región.

Por otro lado, y en relación a nuestra actividad general, 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.

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.

En 2017 hemos participado de forma activa en un taller práctico organizado por la Cámara de Comercio de Cantabria para conocer las diferentes herramientas para realizar el Cálculo de nuestra huella de carbono y conseguir el distintivo del Ministerio de Medio Ambiente para nuestra organización.

El programa de trabajo con los participantes propiciaba tres líneas de acción:

- Enseñar a organizaciones a realizar su Cálculo de la huella de carbono.
- Inscribir a la organización en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio de Medio Ambiente.
- Desarrollar un plan de reducción y compensación de esta Huella apoyado en la Estrategia Cántabra de Cambio Climático.

Nuestro proveedor de energía eléctrica emite un certificado de energía verde, que proviene exclusivamente de fuentes de energía renovables (agua, sol, viento), con el máximo respeto medioambiental.

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 nuestro tercer plan estratégico 2017-2020, se ha como acción el desarrollo del programa de compliance: cumplimiento de requisitos legales y sistematización de los seguimientos.

En este mismo ámbito, destacamos nuestra participación en Madrid en una jornada sobre "La responsabilidad penal de asociaciones y fundaciones. Los procesos de cumplimiento y prevención" organizada desde Plena Inclusión. En ella se ofrecía información y capacitación inicial a directivos y técnicos de las organizaciones sobre las posibilidades de responsabilidad penal de nuestras organizaciones por actos delictivos de empleados o directivos.

Igualmente, la jornada que se celebró en el Salón de Actos Consejo General de la Abogacía Española de Madrid, tenía el objetivo de dar a conocer la obligación de realizar documentos de cumplimiento para evitar estos riesgos y unir una cultura de calidad ética empresarial con la de nuestras organizaciones.