



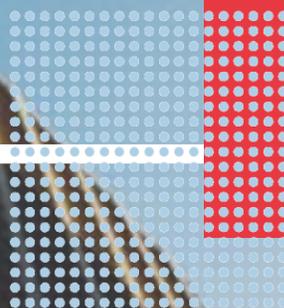
Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

UN GLOBAL COMPACT  
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

# INFORME DE PROGRESO 2019

Asociación AMP





 C/ Egido de la Fuente, 15 - Pinto (Madrid)  [amp@ampinto.org](mailto:amp@ampinto.org)  91 692 39 52  [www.ampinto.org](http://www.ampinto.org)  /PintoAMP

**AMP.**

**CIF.** G-79182275

C/ Egido de la Fuente, 15. 28320. Pinto. (Madrid). **Tfno.** 91 692 39 52

**Representante Legal:** Margarita Medrano Hernández (Presidenta de la AMP).

**Número y fecha de Registro de Asociaciones en el Ministerio del Interior:**  
81.593 de 1 de Agosto de 1991.

**Número y fecha de Registro de la Delegación de Gobierno de Madrid:**  
8.989 de 16 de Agosto de 1989.

**Número de inscripción en el Registro de Asociaciones Vecinales del Municipio de Pinto:** 2.

**Fecha de declaración de Utilidad Pública:** 16 de octubre de 1997.

**Perteneciente:**

- FAMMA-COCEMFE-Madrid. / - FEDAS PINTO. / - FEMMADI. / - PLENA INCLUSIÓN MADRID.
- RED DE PACTO GLOBAL ESPAÑA.

**Centros que gestiona.**

**Centro:** Piso Tutelado , “Oliva”

C/ Manuel Millares,  
2 portal 1 , 1ªA  
28320. Pinto.  
(Madrid).

**Número de Registro de Centro :** C3753

**Centro:** Piso Tutelado , “Oliva II”

C/ Manuel Millares, 2  
portal 10 , 1ºD 28320.  
Pinto. (Madrid).

**Número de Registro de Centro**

**: C3754 Centro:** Centro  
Ocupacional , “Cuarentainueve”

C/ Egido de la Fuente,15  
28320. Pinto. (Madrid).

**Número de Registro de Centro :** C5282

**Centro:** Centro de Atención Temprana , “José Luis  
Martínez Dregorio” C/ Egido de la Fuente,15  
28320. Pinto. (Madrid).

**Número de Registro de Centro :** C0853

# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Socios/Accionistas
	Administración
	Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE  
RENOVACIÓN  
DEL COMPROMISO



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD

## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

AMP - Asociacion de Minusvalidos de Pinto

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Egido de la fuente, 15

Localidad

Pinto

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

[www.ampinto.org](http://www.ampinto.org)

Número total de empleados

34

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

No aplica

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

El trabajo se enfoca a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional y sus familias. Mediante la puesta en marcha de recursos de apoyo, bien sean Centros y/o Servicios, Programas y Proyectos. Incidiendo sobre la puesta en marcha de políticas inclusivas en la comunidad.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La asamblea general de socios/as es el órgano decisorio, del cual nace una Junta Directiva que se encarga de velar por el buen funcionamiento de la Entidad. La parte profesional recae sobre la figura del gerente, que a su vez tiene 3 direcciones generales de área bajo su tutelaje.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

## INFORME DE PROGRESO 2019

Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los que se derivan de nuestros estatutos. En los cuales se definen, tanto las personas desde las que trabajamos, como los objetivos que vamos a desarrollar, en función de las necesidades que atendamos.

### Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

El informe se publica tanto en la plataforma española como en la plataforma internacional de Pacto Mundial.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Mediante el trabajo de comisiones, en la que tienen representación tanto de personas, como de familias, como de profesionales.

### Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

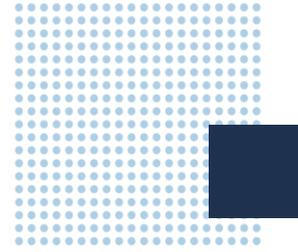
### Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

## REPORTE EN ODS



# METODOLOGIA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

## INFORME DE PROGRESO 2019

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



**Horario:** de 19:00 a 21:00  
**Lugar:** En los Jardines de la Asociación AMP  
C/ Egido de la Fuente 15, I into



# COE

## INFORME DE PROGRESO 2019

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

### Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Dentro de las acciones relacionadas con la RS que la AMP contempla, está el compromiso de coordinar y favorecer un trabajo colaborativo con las Redes Locales de Pacto Mundial. Está en nuestro ADN el trabajo en red, ya que entendemos éste, como la única manera que tenemos de procurar una inclusión efectiva para las personas y familias desde las que trabajamos.

### Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

Dentro de las acciones relacionadas con la RS que la AMP contempla en su Programa Específico, está el compromiso de favorecer nuevos proyectos y evaluar los que ya tenemos en marcha. Coordinando con las políticas públicas las iniciativas en materia de servicios sociales. De tal manera que los intereses y/o necesidades del colectivo de atención, sean correspondidas desde recursos más comunitarios que den cobertura a la sostenibilidad económica, organizativa y medio ambiental.

### Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Dentro de las relaciones que la AMP tiene con el tejido empresarial de su entorno; existe una vocación por nuestra parte, de relacionar, comunicar, formar y sensibilizar ( en la medida de lo posible) con temas relacionados con Pacto Mundial, en todos los foros en los que participamos. Siendo uno de ellos, el del empleo. A través de las distintas iniciativas en las que estamos presentes en materia de empleo, el favorecer acciones en materia de concienciación sobre los ODS hacia empresas y administración pública.

### Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Dentro de las acciones desde las que la AMP trabaja diariamente, existe el compromiso de apoyar todas aquellas iniciativas que de manera transversal son comunes, tanto a Pacto Mundial, como a nuestra propia Entidad. Y que van encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas y familias desde las que trabajamos.

### Proporcionar comentarios a las empresas en relación a su Informe de Progreso

Siempre y cuando, la AMP pueda proporcionar alguna sugerencia que contribuya a la mejora de acciones relacionadas con la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias; contribuirá realizando alguna observación en los Informes de Progreso de las demás entidades.

### Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales

Dentro de las acciones relacionadas con la RS que la AMP contempla, está el compromiso de participar activamente en las actividades de Pacto Mundial y las de las Redes Locales.



# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



10

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



4

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

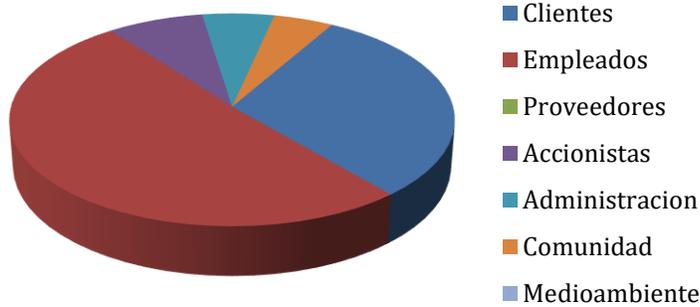
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés







## **GRUPO DE INTERÉS CLIENTES**

### Accesibilidad de los productos y servicios

La AMP debe tener en cuenta que todos sus servicios tengan una accesibilidad universal, que facilite la autonomía de las personas y familias desde las que trabajamos.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

#### Política de Calidad - Política

La AMP, ya está dentro de una cultura del modelo de Calidad Plena Inclusión. Y desde los indicadores que propone el modelo vamos a mejorar sustancialmente en las dimensiones de accesibilidad .

#### Creación de una nueva Página Web - Acción / Proyecto

La AMP quiere mejorar la interacción de los grupos de interés con nuestra página web. Que esta interacción sea accesible, comprensible y ágil para todas las personas.

#### Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

Vamos a impulsar la formación en materia de accesibilidad, para nuestros grupos de interés principales.

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Herramienta que debe ser accesible tanto a personas como a familias. Supervisado por los/as responsables de recursos y el / la responsable de calidad. .

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social,

formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las incidencias recogidas. .

#### Horas de formación a clientes - Indicador de Seguimiento

Mediante los equipos profesionales de nuestras Áreas de trabajo, recogeremos las horas de formación en materia de accesibilidad.

#### Objetivos marcados para la temática

Trabajar en una mayor accesibilidad universal, es contribuir a hacer el mundo más fácil de entender. Desde la AMP, nuestro trabajo es trabajar por unas comunidades más inclusivas.

---

### Información transparente al clientes

La AMP, está en la obligación de facilitar los recursos necesarios que posibiliten una transparencia de aquellos procesos que genera a todos los niveles: estructurales, de soporte y operativos.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

En la AMP estamos adscritas al Código Ético de una de nuestras Federaciones. El de Plena Inclusión tenemos un compromiso ético y unos valores que orientan todas nuestras acciones. El compromiso ético se refiere a la relación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las familias y el entorno.

#### Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Desde hace muchos años, la AMP (como Entidad declarada de Utilidad Pública) está comprometida con la transparencia y el buen gobierno. Para nuestra Entidad la transparencia es más que una obligación: es un compromiso ético. Así lo dice el Código Ético al que estamos adscritas. Hace años , el gobierno aprobó una Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Organizaciones, administraciones

## INFORME DE PROGRESO 2019

públicas y agentes sociales deben cumplir esta ley ofreciendo a los ciudadanos más información sobre sus actividades, cuentas, etc. La AMP publica toda la información relacionada con la transparencia de sus actividades y cuentas que pide la Ley. Y estamos evaluando para poder publicar todos nuestros procesos.

### Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

- A través de nuestro Programa de Calidad, y nuestro Programa de Responsabilidad Social.

### Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

- Cuantos procesos publicamos al año. - Cuantos de esos procesos son accesibles.

### Objetivos marcados para la temática

- Generar protocolos para trasladar nuestros procesos a nuestros grupos de interés. - Que la información que traslademos sea, no sólo pública, sino accesible.

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

La AMP, está en la obligación de facilitar los recursos necesarios que posibiliten un correcto trato de aquellos datos de las personas y familias desde las que trabajamos.

### Código Ético / Conducta - Política

En la AMP estamos adscritas al Código Ético de una de nuestras Federaciones. El de Plena Inclusión tenemos un compromiso ético y unos valores que orientan todas nuestras acciones. El compromiso ético se refiere a la relación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las familias y el entorno.

### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área,

el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las denuncias recogidas. .

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Los apoyos que la AMP presta tanto a personas como a familias, necesitan de una evaluación positiva conjunta; de ahí que su satisfacción, será un indicador relevante de su calidad de vida.

### Código Ético / Conducta - Política

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

### Política de Calidad - Política

La AMP, ya está inmersa en un proceso de certificación en el modelo de Calidad Plena Inclusión, que recoge la resolución de incidencias.

### Carta de Derechos del Cliente - Política

El reto que afronta la AMP es trasladar a todos los grupos de interés la carta de derechos y deberes de las personas y familias atendidas.

### Formación - Acción / Proyecto

Se desarrollan acciones formativas, dentro del marco de calidad y responsabilidad social, que van destinadas a las personas y familias usuarias. .

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Herramienta que debe ser accesible tanto a personas como a familias. Supervisado por los/as responsables de recursos y el / la responsable de calidad. .

### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Seguimiento

Es una herramienta incorporada y para la cual se ha impartido formación para poder utilizarla. Están a disposición los apoyos necesarios para que las personas con más necesidades, también puedan utilizarla. .

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La AMP ha trabajado por mejorar las encuestas que se estaban pasando de manera descoordinada; el reto es la publicación de los resultados.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las incidencias recogidas. .

### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

La AMP quiere formalizar y trabajar por globalizar los resultados de las encuestas que se pasan en las distintas Áreas de trabajo.

### Objetivos marcados para la temática

Con el fin de ayudar a visibilizar más y mejor las situaciones que nos reportan incidencias. Desde la AMP vamos a trabajar por generar espacios interactivos en los que los grupos de interés puedan reportar sobre nuestros datos de satisfacción

---

## Consumo responsable

El consumo responsable parte de un replanteamiento de contribuir desde el tercer sector a una sociedad sostenible y justa. Queremos traducir este compromiso en un conjunto de prácticas diferenciales a diferentes niveles: personal, el organizacional y el comunitario. E incidir desde nuestras prácticas en todas esas dimensiones.

---

### Política RSE - Política

Incidir en nuestros grupos de interés, sobre los elevados costes sociales, económicos y medioambientales del modelo actual de sociedad de consumo. Es decir, de los estrechos, aunque no siempre evidentes vínculos entre el deterioro del medio ambiente y nuestro hábitos y elecciones cotidianas como consumidores.

### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

- Trasladar a nuestros grupos de interés en lectura fácil toda aquella información en materia de consumo responsable. - Colaborar con las Administraciones Públicas en todas aquellas acciones que vayan encaminadas a generar un consumo responsable. - Colaborar con las Entidades privadas pertinentes en todas aquellas acciones que vayan encaminadas a generar un consumo responsable.

### Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

- Número de Comunicaciones en Lectura Fácil que generamos. - Número de acciones en las que colaboramos con la Admon. Pública. - Número de acciones en las que colaboramos con las entidades privadas.

### Objetivos marcados para la temática

- Mejorar el nivel de sensibilización respecto del consumo responsable de nuestra público de interés directo (personas con discapacidad y/o diversidad, familias y trabajadores/as) - Mejorar el conocimiento entre todos nuestros grupos de interés, de los recursos que tenemos al alcance para mejorar nuestro consumo responsable.

---

## Fomento de la calidad en la entidad

Desde que hemos comenzado a generar una cultura de calidad en nuestra Entidad, creemos que nuestra manera de enfocarnos con nuestra visión y de formalizar nuestra misión nos mejora como

### Entidad inclusiva.

---

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

#### **Política de Calidad - Política**

La AMP, está trabajando en las diferentes etapas que tiene el proceso de certificación en el modelo de Calidad Plena Inclusión. .

#### **Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto**

Dentro del modelo de Calidad que la AMP va a implantar se incorpora a gestión basada en procesos. Que es un esquema que dirige recursos, actividades y metodologías hacia los buenos resultados y retos que como organizaciones nos marcamos en nuestra estrategia. .

#### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

Herramienta que debe ser accesible tanto a personas como a familias. Supervisado por los/as responsables de recursos y el / la responsable de calidad. .

#### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

La AMP, trabaja con una comisión de calidad en la que están representadas: las familias, las personas con discapacidad y/o diversidad y la plantilla profesional.

#### **Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento**

La AMP quiere publicar todos los resultados de las encuestas y/o evaluaciones que estamos llevando a cabo.

#### **Objetivos marcados para la temática**

- Trabajar por visibilizar una concepción de la discapacidad que afirma el valor de toda persona por encima de sus perfiles de capacidad y limitación;
- Trabajar por el concepto de que cualquier persona puede progresar permanentemente si cuenta con los apoyos adecuados
- Trabajar por otorgar un papel esencial al entorno comunitario
- Trabajar en el concepto de que la familia es la base de inclusión social
- Trabajar en el concepto de que la persona debe ser agente esencial en la construcción de su destino y en la planificación de su futuro.



# GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS/AS

### Evaluación de desempeño a empleados/as

Nuestra organización pretende aprovechar los continuos adelantos y mejoras que se producen en Recursos Humanos, que a su vez logran que una organización sea más competitiva y eficaz.

---

#### Política de RRHH - Política

Se trata de un proceso de carácter sistemático en el cual no hay lugar a la improvisación. Por tanto, se deben fijar previamente las siguientes premisas, en las que deberá basarse la política de RRHH: -Qué va a ser evaluado. - Forma de realizar la evaluación. -Período de tiempo que se va a evaluar. -Período de tiempo que va a durar. - Tiempo en el que se va a repetir (semestral, anual, etc.). -Quién la va a realizar (por ejemplo, una empresa externa es más recomendable, puesto que los evaluadores no están influenciados por percepciones personales ni prejuicios). -Qué medidores van a ser utilizados (calidad, oportunidades, productividad, motivación, desempeño, etc.) para poder cuantificar el desempeño.

#### Plan de carreras - Acción / Proyecto

Se trata de un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización.

#### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

-cuantas se realizan -cuantas se modifican -cuantas tienen un seguimiento

#### Objetivos marcados para la temática

Lo que buscamos es centrarnos en tres grandes bloques principales: Personalidad, cualidades y comportamiento de la persona. Grado de contribución del empleado a los objetivos propuestos o el trabajo requerido. Potencial que hay que desarrollar

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Desde la AMP queremos mejorar las técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

---

#### Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

El que toda la plantilla profesional de la AMP tenga las mejores condiciones en seguridad laboral es una responsabilidad en la que nos hemos marcado desde la prioridad.

#### Política de RRHH - Política

Tenemos que generar desde nuestra Dirección de Recursos Humanos y la nuestra Empresa externa de PRL unos procesos eficaces. Informar y formar a la plantilla sobre el alcance de los riesgos derivados de nuestro trabajo, debemos hacerlo de manera continua y accesible.

#### Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

La prevención es un concepto clave en la seguridad y salud laboral. De hecho, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser el principal objetivo de cualquier sistema de gestión de seguridad y salud laboral en contraposición con la resolución de problemas después de que hayan ocurrido.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La comunicación debe ser la prioridad en seguridad y salud laboral. La sensibilización y participación de la plantilla contribuyen a un mejor ambiente de trabajo. De hecho, para que la aplicación de un programa SST tenga éxito, es necesario tanto un compromiso total de

## INFORME DE PROGRESO 2019

la dirección como la participación e implicación de la plantilla.

### **Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento**

- Solicitar informe a nuestra empresa externa. -  
Trasladar dicho informe a nuestra web (sin datos privados)

### **Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento**

-cuantificar el número de profesionales y las horas de formación que se tienen.

### Objetivos marcados para la temática

La evaluación de riesgo permite decidir si son necesarias o se requieren acciones concretas y qué tipo medidas de seguridad y salud laboral deben aplicarse. La implementación de medidas la haremos en base a los siguientes indicadores: medidas preventivas medidas de protección medidas de mitigación

---

## Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Nuestra Entidad pretende impulsar durante estos próximos años un firme compromiso social con la defensa de la diversidad y los derechos humanos en los ámbitos de las personas con discapacidad y/o diversidad.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

En la AMP estamos adscritas al Código Ético de una de nuestras Federaciones. El de Plena Inclusión tenemos un compromiso ético y unos valores que orientan todas nuestras acciones. El compromiso ético se refiere a la relación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las familias y el entorno.

### **Política RSE - Política**

Desde nuestro programa de Responsabilidad Social,

vamos a coordinar junto al programa de Calidad todas las iniciativas que surjan desde nuestras Federaciones en materia de derechos humanos.

### **Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto**

Desde la Dirección de Recursos Humanos, junto a la Dirección Técnica, vamos a generar un programa de formación específica para la promoción de los derechos humanos en nuestro contexto social.

### **Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto**

Desde la Dirección de Recursos Humanos, junto a la Dirección Técnica vamos a fomentar la reflexión sobre el sistema de valores de nuestras sociedades y analizar las bases éticas y morales de la legislación en materia de derechos humanos.

### **Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento**

Desde un clima de proximidad que provoque que la plantilla profesional no se sienta evaluada ni en sus conocimientos, ni en sus opiniones. Y si incidir en una práctica de lo aprendido.

### **Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento**

Evaluar tanto los/as profesionales que han accedido a la formación, como el número de horas empleadas.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar los procesos de trabajo en la plantilla, mediante la incorporación del enfoque de derechos humanos. Y que esto se despliegue en los procedimientos y actuaciones de la Entidad.

---

## Formación al empleado/a

Somos una Entidad que trabaja desde las personas con discapacidad y/o diversidad funcional; y necesitamos que nuestros recursos humanos tengan la mayor cualificación posible para tratar con el mayor respeto y responsabilidad a otras

## INFORME DE PROGRESO 2019

personas. Impulsamos la responsabilidad para que los/as trabajadores/as quieran reciclarse mediante la formación relacionada con su trabajo directo.

---

### Política de RRHH - Política

La AMP tiene el reto de adecuar los RRHH a las necesidades de apoyo que tienen tanto las personas como las familias. En este sentido, somos conscientes de que aplicar indicadores del código ético nos ayudan a adaptar mucho más los recursos a las necesidades de las personas y/o familias, no a las estrictamente profesionales. .

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La AMP asume desde su área de RS la mejora de los canales de comunicación para todos los grupos de interés de la Entidad. .

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

La AMP incorpora en todos sus procesos, aquellas acciones de evaluación necesarias para la devolución de información y la realización de propuestas de mejoras a las futuras acciones. .

### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

La AMP tiene que aplicar indicadores del código ético, de calidad Plena Inclusión y de RS en todos los procesos de evaluación de la formación. .

### Objetivos marcados para la temática

-Debe estar en completa conexión con la misión de la AMP. -Debe orientarse hacia el desarrollo de la plantilla. Los estándares deben estar basados en información sobre el puesto de trabajo de carácter relevante. Los objetivos deben estar claramente definidos. La plantilla debe participar de forma activa y estar comprometida con la formación.

---

## Conciliación familiar y laboral

Una de nuestras razones de existencia es el trabajo que ayuda a mejorar la calidad de vida de las

familias; no sería de ley que esa misma filosofía no aplicáramos a las familias de los/as trabajadores/as.

---

### Código Ético / Conducta - Política

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

### Política RSE - Política

La AMP, comienza en este año un proceso de trabajo implantando modelo de Responsabilidad Social, en toda la estructura profesional que gestiona. .

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

La AMP, comienza en este año un proceso de trabajo implantando modelo de Responsabilidad Social, en toda la estructura profesional que gestiona. .

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Herramienta que debe ser accesible tanto a personas como a familias. Supervisado por los/as responsables de recursos y el / la responsable de calidad. .

### G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las formaciones realizadas. .

### Objetivos marcados para la temática

El objetivo es generar una estructura que permita a la plantilla profesional combinar el trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

En las últimas décadas se ha ido abriendo paso con fuerza la idea de que los problemas ambientales no son sólo problemas de la naturaleza sino, sobre todo, problemas humanos. La crisis ambiental tiene una dimensión social que empieza a ser reconocida de forma general. o hay respuestas

---

#### Plan RSE - Política

Desde nuestro programa de Responsabilidad Social, entendemos la sensibilización medioambiental como un proceso de larga duración que tiene como objetivo impartir conciencia ambiental, conocimiento ecológico, actitudes y valores hacia el medio ambiente para tomar un compromiso de acciones y responsabilidades que tengan por fin el uso racional de los recursos y poder lograr así un desarrollo adecuado y sostenible.

#### Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Necesitamos que esta sensibilización sea contextualizada muy bien y conseguir que llegue a toda la plantilla. Por eso la incorporaremos en las formaciones generales.

#### Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

- Solicitar a nuestra Central de Compras, los informes trimestrales de productos.

#### Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

- Cuantificar el número de sensibilizaciones que se realizan al curso.

#### Objetivos marcados para la temática

Toma de conciencia: concienciar a la plantilla de los problemas relacionados con el medio. Conocimientos: ayudar a interesarse por el medio. Actitudes: adquirir

interés por el medio ambiente y voluntad para conservarlo. Aptitudes: ayudar a adquirir aptitudes para resolver el problema. Capacidad de evaluación: evaluar los programas con algún indicador Ambiental. Participación: desarrollar el sentido de la responsabilidad para adoptar medidas adecuadas.

---

### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Trabajar es una actividad fundamental para conseguir la plena autonomía de las personas, ofreciendo seguridad social, personal, estabilidad y también la oportunidad de obtener una pensión contributiva al finalizar la vida laboral. Uno de los principales objetivos para la AMP va a ser, impulsar la contratación de personas con discapacidad y/o diversidad funcional en la plantilla profesional.

---

#### Política de RRHH - Política

Nuestra política de RRHH, debe entender este proceso como oportunidad de empleo normalizado,; en la cual tengamos en cuenta una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona con discapacidad y a toda la plantilla la formación necesaria, para una verdadera inclusión. .

#### Plan RSE - Política

Desde nuestro Programa de Responsabilidad Social, vamos a impulsar mayor variedad de roles. De manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de roles en los que podamos encontrar presencia de trabajadores/as con discapacidad. De manera que vayamos asumiendo que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

#### Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Colaboración con la Entidades y/o recursos específicos de empleo, de cara a mejorar los procesos de selección y adecuación de puestos.

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

- Qué el número de trabajadores/as con discapacidad esté por encima de lo que estrictamente marca la ley.

#### Objetivos marcados para la temática

Aumento de la implicación de nuestra Entidad en materia de empleo inclusivo. Aumento de la implicación de la plantilla profesional en materia de diversidad laboral. Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidad.

---

## Ambiente laboral

La AMP, quiere generar un clima propicio, en el que se puedan desarrollar todos aquellos servicios gestionamos. El capital humano es una de nuestras mejores bazas, a la hora de ser más eficaces y eficientes. Para ello, trabajar en un buen ambiente es vital. Algunas medidas, puestas en marcha que mejoran el actual convenio colectivo por el que nos regimos, contribuye a ello.

---

### Política RSE - Política

La AMP, comienza en este año un proceso de trabajo implantando modelo de Responsabilidad Social, en toda la estructura profesional que gestiona. .

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

La AMP favorece las reuniones de los distintos equipos de trabajo; de tal manera se aporten, se mejoren y se creen las condiciones más favorables posibles para la intervención con las personas y las familias. .

### Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

La AMP está desarrollando un proceso por el cual todos los profesionales puedan evaluar el clima laboral ,mediante una encuesta que cuente con indicadores de calidad, intervención, responsabilidad social y salud dentro de la AMP. .

### G4-LA9:Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las formaciones realizadas. .

#### Objetivos marcados para la temática

El objetivo es buscar experiencias exitosas, que sean extrapolables para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras entidades.



# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



### Transparencia en la exposición de la información

La AMP, está en la obligación de facilitar los recursos necesarios que posibiliten una transparencia de aquellos procesos que genera a todos los niveles: estructurales, de soporte y operativos.

---

#### Política de Comunicación y Contacto con Socios o Accionistas - Política

En la AMP estamos adscritas al Código Ético de una de nuestras Federaciones. El de Plena Inclusión tenemos un compromiso ético y unos valores que orientan todas nuestras acciones. El compromiso ético se refiere a la relación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las familias y el entorno.

#### Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Desde hace muchos años, la AMP (como Entidad declarada de Utilidad Pública) está comprometida con la transparencia y el buen gobierno. Para nuestra Entidad la transparencia es más que una obligación: es un compromiso ético. Así lo dice el Código Ético al que estamos adscritas. Hace años, el gobierno aprobó una Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Organizaciones, administraciones públicas y agentes sociales deben cumplir esta ley ofreciendo a los ciudadanos más información sobre sus actividades, cuentas, etc. La AMP publica toda la información relacionada con la transparencia de sus actividades y cuentas que pide la Ley. Y estamos evaluando para poder publicar todos nuestros procesos.

#### Número de comunicaciones con el socio o accionista - Indicador de Seguimiento

- A través de nuestro Programa de Calidad, y nuestro Programa de Responsabilidad Social. - Cuantos procesos publicamos al año. - Cuantos de esos procesos son accesibles.

#### Objetivos marcados para la temática

-Generar protocolos para trasladar nuestros procesos a nuestros grupos de interés. - Que la información que traslademos sea, no sólo pública, sino accesible.

---

### Satisfacción de expectativas

Que la mayoría de socios/as de la Entidad, estén identificados con las acciones y/o servicios que se prestan, genera un vínculo que la AMP quiere mantener y potenciar.

---

#### Política RSE - Política

La AMP, comienza en este año un proceso de trabajo implantando modelo de Responsabilidad Social, en toda la estructura profesional que gestiona. .

#### Código Ético / Conducta - Política

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

#### Transparencia en la gestión - Acción / Proyecto

La AMP tiene el reto de generar herramientas que permitan a las personas, familias y comunidad; conocer y evaluar las distintas acciones que se realizan en la Entidad.( Desde gestionar centros, y servicios; hasta poner en marcha acciones de voluntariado corporativo, por ejemplo. ) .

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Que se reflejen en las memorias, todas las acciones relacionadas con la responsabilidad social en materia de colaboración con otras Entidades. .

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las incidencias recogidas. .





## GRUPO DE INTERÉS ADMINISTRACIÓN

### Contratos transparentes con la administración pública

La gestión de recursos que realiza nuestra Entidad, mediante el contrato o el convenio con las distintas Administraciones, nos obliga a crecer en transparencia y desarrollo ético.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

#### Política de Calidad - Política

La AMP, comienza en este año un proceso de certificación en el modelo de Calidad Plena Inclusión. .

#### Difusión de la política - Acción / Proyecto

La AMP contribuye a sensibilizar, informar y formar sobre todos los aspectos que mejoran la calidad de vida de las personas y familias desde las que trabaja. .

#### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Es una herramienta incorporada y para la cual se ha impartido formación para poder utilizarla. Están a disposición los apoyos necesarios para que las personas con más necesidades, también puedan utilizarla. .

#### G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Mediante la coordinación entre las direcciones de área, el responsable de calidad y responsabilidad social, formalizar un proceso general a la Entidad que estudie y evalúe las formaciones realizadas. .

#### Control Financiero - Indicador de Seguimiento

Las cuentas que afecten a los contratos con la Administración Pública, quedarán especificadas en la contabilidad general. Así como las especificaciones más importantes que tienen los pliegos de contrato o convenios. .

#### Objetivos marcados para la temática

Contribuir a mejorar las condiciones de contratos con la Administración Pública, de tal manera que la AMP no sea cómplice de contratos que no fomenten ni la calidad del trabajo, ni la dignidad de los recursos.



## GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD



### **Alianzas entre empresas y tercer sector**

La aceptación de este indicador, se generaliza en un trabajo destinado a que se erradique no sólo el trabajo infantil, sino todo tipo de trabajo que explota a personas con discapacidad y/o diversidad funcional.

---

#### **Política RSE - Política**

La AMP, comienza en este año un proceso de trabajo implantando modelo de Responsabilidad Social, en toda la estructura profesional que gestiona. .

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Dentro de la implantación del código ético que asume la Entidad, se recoge una vinculación especial con los recursos comunitarios que pueden servir de soporte para el desarrollo de algunos de los servicios que se prestan desde la AMP. .

#### **Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto**

Potenciar todo el trabajo en comunidad con otras Entidades, de cara a enfocar procesos de manera inclusiva y normalizada. .

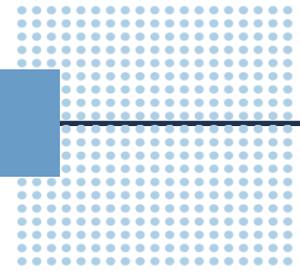
#### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Que se reflejen en las memorias, todas las acciones relacionadas con la responsabilidad social en materia de colaboración con otras Entidades. .

#### **Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento**

La AMP destinará una partida de recursos , a potenciar los objetivos de otras Entidades, pertenezcan o no al sector de la discapacidad. .





# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

### Evaluación de desempeño a empleados/as



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

### Formación al empleado/a



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

### Conciliación familiar y laboral



**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

---

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

**Indicador GRI:** 406

---

## Ambiente laboral



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

## Clientes

### Accesibilidad de los productos y servicios



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

---

### Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

---

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Consumo responsable



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

**Indicador GRI:** 301-1

---

## Fomento de la calidad en la entidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

## Administración

---

### Contratos transparentes con la administración pública



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205

---

## Comunidad

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

---

## Socios

---

### Transparencia en la exposición de la información



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205, 417

---

### Satisfacción de expectativas



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos





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.

# INFORME DE PROGRESO

—  
2019

