



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 20 noviembre de 2020

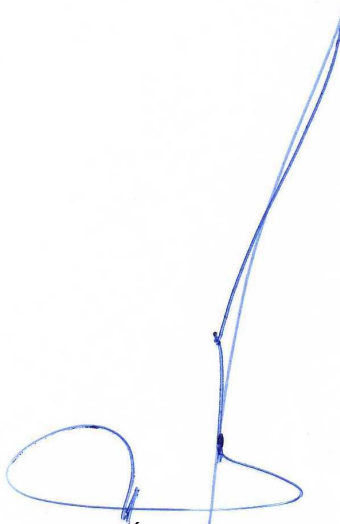
Estimados Sres./Sras.:

Presentamos a continuación nuestro noveno Informe de Progreso, correspondiente a 2019, en el que reiteramos nuestro compromiso con el apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial.

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, más aún cuando estamos viviendo un contexto de alta complejidad, como el que nos ha generado la Pandemia del Coronavirus, situación que nos motiva más aun a fomentar nuestra responsabilidad con el entorno desde todos los puntos de vista.

Con todo ello 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 ya 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 ello 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.

Destacamos igualmente que el Parlamento de Cantabria aprobaba por unanimidad la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

Una ley recibida como una conquista más para el ejercicio de nuestros derechos al contar con un instrumento jurídico que garantice los derechos reconocidos en la Convención de Naciones Unidas de 2006.

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.

Nuestro plan plantea 20 objetivos y 100 acciones que se despliegan de forma concreta en los planes de gestión, algunas de ellas relacionadas con RSE. Estos objetivos y acciones se definieron a partir de la aplicación de nuestro proceso estratégico en el que participan todos los grupos de interés de la entidad.

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.

Participamos en el 'Encuentro Estatal sobre acceso a la Justicia y ajustes de procedimiento para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo' organizado por Plena inclusión España y Plena inclusión La Rioja, con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (a través de la X Solidaria).

Este encuentro tenía como objetivo compartir la experiencia y el trabajo que se realiza a nivel nacional en el ámbito del acceso a la justicia de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En este sentido, se analizó junto con representantes de Administraciones Públicas y expertos en la materia la situación actual de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el medio penitenciario, y se dieron a conocer los datos del estudio realizado por Plena inclusión en el marco del Programa de reclusos y exreclusos (del que hablaremos más adelante). Por otro lado, se compartieron buenas prácticas sobre el trabajo que se realiza con estas personas durante el procedimiento judicial, también desde su rol de víctima.

El derecho al voto ha sido protagonista en 2019. 100.000 personas con discapacidad han recuperado su derecho constitucional al voto en las elecciones generales que se celebraron el 28 de abril de 2019 tras años de lucha protagonizada por el movimiento asociativo Plena inclusión.

De acuerdo con los datos facilitados por la red de 925 entidades distribuidas por todo el Estado que pertenecen a la confederación de Plena inclusión, no se han detectado situaciones en las que se haya condicionado de algún modo el libre ejercicio del derecho al voto de las 100.000 personas que hoy han votado. No obstante, se ha creó un formulario online, ubicado en la web de Plena inclusión y compartido a través de las redes sociales, que permitía recoger datos y testimonios sobre la experiencia este colectivo en la jornada electoral de hoy.

Plena inclusión mostró su agradecimiento a todas las personas e instituciones que, desde que en 2011 se puso en marcha la campaña #MiVotoCuenta, han colaborado para que un día histórico como el que hoy se ha vivido pueda ser realidad.

Todavía queda un largo camino por recorrer en España para que el proceso electoral recoja todas las reivindicaciones justas de apoyos y ajustes para facilitar el voto las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. De este modo se garantizará su pleno ejercicio respecto al derecho al voto y a la actividad política.

En AMPROS destacamos que personas de varios centros de la organización participaron en una formación sobre el derecho al voto impartida por profesionales de Plena inclusión Cantabria.

“Este año muchas personas han recuperado el derecho al voto, por eso es importante que desde nuestro movimiento asociativo apoyemos a las personas al ejercicio del voto. Y así, dentro de nuestro programa de sensibilización y empoderamiento y en el marco de las acciones de #Mivotocuenta, se han realizado 3 sesiones informativas sobre el ejercicio del derecho al voto para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo”, nos cuentan.

Las sesiones fueron dirigidas a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo mayores de 18 años. Han consistido en informar sobre todos los aspectos a tener en cuenta para ejercer su derecho al voto: quién puede votar, para qué sirve votar, tipos de elecciones, el censo electoral, formas de votar, cómo decidir a quién votar, los partidos políticos, las elecciones generales del 28 de abril, el colegio electoral y el proceso de votar, ¿quién gana?, y las siguientes elecciones del 26 de mayo.

Todas fueron muy participativas, con aportaciones y opiniones. Y además se invitó a las personas a participar en un cuestionario después de las elecciones, para realizar un estudio sobre el voto. También desde Plena inclusión Cantabria se realizó una sesión informativa para familias, orientando en como apoyar a las personas a ejercer este derecho.

Y también recordamos que desde el Proyecto de Cooperación Internacional con el Sahara gestionado por personas con discapacidad intelectual de la entidad organizan una jornada anual, desde la participación y el compromiso, con el objetivo de aumentar la recaudación que los participantes en el proyecto han ahorrado durante todo el año y que está destinada a dotar de alimentos y material a la Escuela de Educación Especial de Auserd, en los Campamentos de Refugiados Saharauis en Tindouf, Argelia, y ayudar a las familias de los niños de la escuela que tengan más necesidades. En 2019 se celebró el 17 de marzo.

## **DERECHOS**

En este contexto de los derechos, destacamos la participación de varios profesionales de la entidad en el Encuentro Estatal de Ética Plena inclusión, organizado por Plena inclusión y Plena inclusión Asturias, bajo el lema "Pensamos, hablamos, actuamos".

Este encuentro, que tuvo lugar en Oviedo los días 30 y 31 de mayo, tenía como objetivo compartir con el conjunto del Movimiento Asociativo, reflexión y diálogo sobre algunos de los temas éticos más relevantes para el cumplimiento de la misión de Plena inclusión.

También buscaba mostrar la buena práctica ejemplar que se está realizando en entidades y equipos, tanto internos como externos, en la aplicación de la ética, animando a que se extienda su desarrollo en todo el Movimiento Asociativo y su contexto.

Además, participamos en el 1er Congreso Nacional de Sexualidad y Discapacidad Intelectual o del Desarrollo de Plena inclusión, organizado por Plena inclusión y Plena inclusión Canarias, bajo el lema "Acortando distancias".

El objetivo de este Congreso era compartir experiencias sobre la defensa del derecho a que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo vivan su sexualidad de una forma plena y satisfactoria, generando las metodologías necesarias para atender, educar y prestar los apoyos necesarios y adecuados.

En el Congreso se trataron aspectos como sexualidades diversas; posicionamiento de Plena inclusión; derecho a una sexualidad digna e íntima; perspectiva de género; educación en valores; prevención del abuso; educación sexual integral, inclusiva, feminista y diversa; ética y sexualidad; espacios de encuentro y relaciones interpersonales; herramientas de apoyo para plasmar los objetivos sexuales en el plan personal de apoyos y asistencia sexual.

Nuestra participación, nos contaban, "ha sido muy gratificante. A partir de nuestra experiencia en el grupo de trabajo conjunto de CERMI Cantabria y el Ayto. de Santander, junto a nuevas alianzas, podremos generar una propuesta de formación y avanzar en la definición del modelo de trabajo en este ámbito".

También se ha continuado participando en el grupo de trabajo sobre discapacidad y sexualidad, en coordinación con el Ayuntamiento de Santander, con reuniones periódicas cada dos meses con diferentes asociaciones agrupadas en CERMI Cantabria, para valorar y analizar la situación de la sexualidad y la discapacidad.

En cuanto a modelos de vivienda, destacamos la organización de actividades desde una óptica cada vez más inclusiva, aprovechando los recursos del entorno y realizadas desde el protagonismo necesario de las personas con discapacidad como portavoces de su realidad, tenemos diferentes actividades desarrolladas en 2019.

Por ejemplo, AMPROS ha participado con diferentes testimonios y experiencias en el Seminario de Vida Independiente de las personas con discapacidad organizado por AMICA con el objetivo de crear un espacio de encuentro, reflexión e intercambio en el que personas con discapacidad, familiares y profesionales de distintas entidades puedan exponer sus buenas prácticas.

Esta jornada se enmarcaba en el Programa Formativo IDP Living para impulsar y facilitar la vida independiente de las personas con discapacidad en la comunidad, co-financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea. Este programa ha sido desarrollado por un Consorcio Europeo de 6 entidades del ámbito de la discapacidad de países como España, Francia, Portugal y Croacia con la misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, promoviendo el desarrollo de conocimientos, habilidades y estrategias muy prácticas relacionadas con las actividades de la vida diaria de los diferentes ámbitos de la vida, siendo el objetivo último generar más experiencias en la comunidad y mayor grado de autonomía e independencia. (<http://idpliving.eu>)

También participamos en el proyecto "Mi Casa" de Plena inclusión, sobre los nuevos modelos de vivienda en comunidad para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo significativa.

## **MODELO PROPIO**

En otro orden de cosas, recordamos que 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. Un modelo que da pie al plan de RSE de la entidad con objetivos concretos.

Incluir la RSE en la estrategia es 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.

Para continuar avanzando en esta línea, en 2019 hemos participado en el intercambio de experiencias a través de un grupo de trabajo específico de CERMI Cantabria con diferentes entidades del ámbito de la discapacidad. Un traslado de información sobre iniciativas y actividades concretas que también ha tenido repercusión interna al haberse expuesto el modelo de RSE y el plan de trabajo a diferentes equipos de estructura de la organización (como las coordinaciones del ámbito de servicios sociales y de empleo).

Igualmente, en este mismo contexto de trabajo y alianzas se ha desarrollado un amplio trabajo en relación a los ODS, en nuestra propia organización estableciendo qué acciones impactan en los diferentes objetivos y también a nivel de CERMI.

## **PROGRAMA INTEGRA**

Destacamos que en 2019 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.

En este sentido, destacamos que se realiza un trabajo en estrecha colaboración con operadores jurídicos, policiales y penitenciarios, así como un trabajo en red con recursos comunitarios para facilitar los procesos de retorno a la comunidad de estas personas.

Fruto de esta colaboración, destacamos que el Ministerio del Interior, a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, publicó el documento “PROGRAMA INTEGRA: Programa de intervención con personas que presentan discapacidad intelectual, en penas y medidas alternativas.

El Programa Integra es un programa de intervención educativa psicosocial destinado a personas con discapacidad intelectual que puedan cumplir una pena o medida alternativa mediante la



participación en programas y tiene como objetivos detectar de forma temprana discapacidad intelectual en personas judicializadas, mejorando su salud y el enganche con los dispositivos socio-sanitarios, y al mismo tiempo evitar las consecuencias derivadas del incumplimiento, entre las que se encuentra el ingreso en prisión.

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.

También el marco de los derechos destacamos nuestra participación en los actos conmemorativos del "Día Internacional y Europeo de las Personas con Discapacidad", el 3 diciembre. El acto contó con una mesa-coloquio moderada por el periodista Álvaro López, y en la que personas con discapacidad compartieron experiencias de vida, relacionadas con la soledad.

Por otro lado, en nuestro Proceso de Compras y Proveedores, destacamos nuestro proyecto de catering **depersonas, cocinando con sentido**, que ya desde su misma concepción contiene un alto componente de RSE al contar con alianzas en diferentes sectores.

También en 2019, AMPROS y la Asociación de Desarrollo Territorial Campoo - Los Valles participaron en una jornada LEADER organizada por el Grupo de Desarrollo Rural Navia-Porcía el 25 de octubre, en Tapia de Casariego, que tenía como objetivo abordar la inclusión social como valor a aportar en el desarrollo de los territorios rurales.

Además de representantes institucionales, se contó con la intervención del comisionado para el Reto Demográfico de Asturias, Jaime Izquierdo, quien disertó sobre 'La aldea postindustrial y el reto demográfico: inclusión social y ecológica'. Posteriormente, se presentó el proyecto de cooperación 'Atención a la dependencia, promoción de la autonomía personal y empleo. Una oportunidad de empleo y competitividad del territorio. LEADER 2014-2020 Castilla y León' de la mano de Javier Bajo, del Grupo de Acción Local Asociación Nordeste de Salamanca, y Juan Recio, de Plena Inclusión Castilla y León.

Posteriormente se expusieron diferentes proyectos o iniciativas que incluía ponencias como la que presentaba AMPROS: 'Experiencias de empleo y discapacidad en el medio rural: Huerto ecológico, Camino Eco-Natural de la Montaña 'Camino Lebaniego' y Stop Cortadería', 'Turismo rural accesible e inclusivo en la Comarca Sierra de Béjar-Francia', de Salarca Sociedad Cooperativa y Grupo Asprodes, o 'Convivencia e interculturalidad en el medio rural' de Fundación Cepaim.

Tras la clausura se visitó la finca El Cabillón, Centro Especial de Empleo de la Fundación EDES y se continuó con el espacio de coworking, compartiendo experiencias.

Recordamos igualmente que AMPROS suscribió ya en 2017 un acuerdo con la Red Cantábrica de Desarrollo Rural, para desarrollar diferentes actuaciones de colaboración relacionadas con el desarrollo rural y la discapacidad.

Una de estas iniciativas vincula 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, también durante 2019. 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.



Precisamente, en 2019 participamos en el acto de celebración del décimo aniversario del programa NATUREA. Durante el acto, en el que también participaron Jesús Oria, Consejero de Medio Rural, Antonio Lucio, director general del Medio Natural y Pedro Gómez, presidente de la Red Cántabra de Desarrollo Rural, se aportaron datos de interés como los resultados históricos obtenidos por el programa durante 2018 con 100.827 usuarios.

Por parte de AMPROS, se analizó la labor y el esfuerzo realizado desde el programa por facilitar la accesibilidad universal como uno de sus objetivos para el medio rural, que permite garantizar el acceso de toda la población a todo tipo de recursos. En este sentido, se plantearon algunas acciones del trabajo desarrollado con nuestro centro educativo Juan XXIII y la coordinación con Plena inclusión Cantabria.

**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 el Convenio Colectivo que aplica a nuestra entidad..

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

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 (de personas con discapacidad y personas sin discapacidad).

Contamos con un Sistema de Mejoras (Sugerencias y Quejas) en el que pueden hacer llegar sus aportaciones cuantas veces quieran y también reseñamos que la gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma transversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral. La mejora continua es uno de los ejes básicos de funcionamiento en nuestra entidad. En este sentido, hemos establecido como objetivo esencial conocer y medir de forma periódica el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad intelectual, las familias, profesionales y voluntarios en relación a nuestros centros y servicios, el trabajo diario, etc.

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.

En 2019, AMPROS, a través de su Director-Gerente Roberto Álvarez, volvía a formar parte de la Junta Directiva de AEDIS (Asociación empresarial para la Discapacidad), promovida por Plena inclusión, que representa a más de 230 empresas del sector de atención a personas con discapacidad de España.

#### **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 convenio colectivo 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 Convenio Colectivo.

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.

## **MUJER Y DISCAPACIDAD**

Con motivo de la Conmemoración del Día de la Mujer, el 8 de octubre, celebramos un parón simbólico de nuestra actividad durante 10 minutos, en los que todas las personas de nuestros centros de trabajo (personas usuarias, profesionales, visitas, etc.) salieron a la calle para expresar nuestro máximo reconocimiento a las mujeres y muy especialmente a todas las mujeres con discapacidad.

AMPROS se sumaba así a un movimiento social compartido y hacía público sus fundamentos:

Por el reconocimiento más absoluto al papel de la mujer en la sociedad; y si lo vinculamos a nuestro ámbito de actuación no podemos negar la evidencia del rol asumido por las madres y hermanas casi siempre más implicado en el apoyo a sus familiares con discapacidad y que en muchos casos ha supuesto un condicionante para ellas en su carrera profesional, llegando en muchísimos casos a impedirla.

Por todas las mujeres profesionales; también en el cuidado y apoyo profesional, qué duda cabe que compartimos con otros sectores sociales como el de la educación, la salud, la cooperación y otros, una feminización laboral intensa con porcentajes que en el caso de los cuidadores y personas de apoyo a los servicios generales son de una clara identidad femenina.

Por las mujeres con discapacidad intelectual; que son víctimas de una doble discriminación por su condición de persona con discapacidad intelectual y la de mujer y aún tienen más lejos la igualdad y el reconocimiento de derechos.

Al margen de esta conmemoración, AMPROS cuenta con un Grupo de Mujeres, en el que las mujeres que participan trabajan sobre sus inquietudes, plantean cuestiones de interés compartido, etc.

## **DELEGADOS CENTROS**

Se ha consolidado la figura de los delegados de centros; personas usuarias elegidas por sus compañeros que ejercen como representantes.

En 2019 por ejemplo, las personas usuarias del Centro Ocupacional de Laredo han elegido a sus cuatro delegados de centro, en un nuevo proceso electoral que se realiza cada cuatro años.

En esta ocasión, se presentaron once personas, entre ellas algunos candidatos para su reelección.

Entre sus responsabilidades, destacamos que son los encargados recibir a las visitas y explicar el funcionamiento y los apoyos que presta el centro, representarán a sus compañeros recogiendo

los temas que quieren tratar en las asambleas y redactando el acta de la misma, además de encargarse de transmitir las quejas/sugerencias y dudas a los profesionales.

**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 y el Sistema de Gestión en formato digital y cumplimentación de la mayoría de nuestros registros también en ese formato.

En 2019 se han realizado diferentes comunicaciones sobre uso eficiente de las impresoras; se gestiona la impresión a través de buzones personales que nos permite reducir el número de copias, garantizar la privacidad de los documentos y eliminar impresiones innecesarias.

Igualmente se ha consolidado el envío de las facturas de clientes a través de correo electrónico y se mantiene el 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.

Nuestro equipo de transformación digital (PDT) está integrado por cuatro usuarios del Centro Ocupacional de Santander, coordinados por el Dinamizador TIC de la entidad, continúa trabajando en este ámbito.

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.

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 2019 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 2019, tras nuestra participación 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, se han realizado diferentes acciones en este ámbito, estableciendo como punto de arranque el cálculo de la huella de carbono segmentado inicialmente por las actividades de catering y cultivo ecológico.

Por otro lado, destacamos que 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.

## **PROYECTOS DE INNOVACIÓN EN EL EMPLEO**

En 2019, se han intensificado los trabajos relacionados con el desarrollo de un Proyecto de Cultivo.

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.

Por otro lado, en 2019 hemos desarrollado el proyecto “Infraestructura Verde: Camino Lebaniego”, un proyecto impulsado por el Gobierno de Cantabria, la Fundación Camino Lebaniego y la Fundación Bancaria La Caixa, de acuerdo con nuestra entidad.

Este proyecto, tiene como objetivo promover diferentes actuaciones para transformar el Camino Lebaniego, vía histórica de peregrinación en Cantabria, en una infraestructura verde, convirtiéndola en un camino multifuncional, dotado de mejores servicios, belleza paisajística y accesibilidad, a peregrinos y a poblaciones locales. El proyecto se enmarca en la propuesta de generar una dinámica estable para la adecuación y mantenimiento del Camino Lebaniego como infraestructura verde en un Camino Histórico de peregrinación que conecta mar y montaña cántabra, atravesando hábitats del máximo interés.

Se han realizado labores de desbroce y limpieza del Camino, gestión de árboles, plantación de setos y bosque de ribera, restauración de muros, eliminación de invasoras y mejora de la accesibilidad. Estas acciones son desarrolladas por una de nuestras brigadas integrada por 5 personas (1 técnico especialista como responsable y 4 peones).

En materia de recuperación ambiental y empleo verde, hemos continuado en la búsqueda de nuevos proyectos medioambientales. En este sentido, destacamos la presentación en junio, en la sede del Gobierno de Cantabria el proyecto, incluido en la iniciativa europea LIFE+ que se desarrolla bajo el título 'Stop Cortaderia', aprobado por la Comisión Europea, con un presupuesto de 3.569.390 euros.

Una alianza entre organizaciones sociales como Ampros, Amica y Serca y la conservacionista SEO-Birdlife, encargadas de ejecutar la iniciativa, la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria, y que también cuenta con la aportación del Ministerio de Fomento, la Xunta de Galicia, el Ayuntamiento de Santander, Solvay, Astander y Viesgo.

La finalidad principal del proyecto es la eliminación de los plumeros en los espacios costeros de la Red Natura 2000 de Cantabria y la contención de la expansión de esta planta invasora hacia el interior de la región, con iniciativas para extender la lucha contra el plumero a lo largo del Arco Atlántico, desde el norte de Portugal hasta el sur de Francia.

Se inició en octubre de 2018 y se articula sobre 20 acciones que se desarrollarán a lo largo de cuatro años, hasta el 30 de septiembre de 2022, divididas en cuatro bloques: Acciones preparatorias y estudios previos; acciones directas de eliminación y control; monitorización y seguimiento; y difusión y sensibilización.

Destacamos que en 2019 tuvo lugar la primera reunión de avance ejecutivo del proyecto Life STOP Cortaderia junto a representantes institucionales de las administraciones competentes, y responsables de las entidades beneficiarias y cofinanciadoras del Proyecto.

En ella participaron Jesús Oria, Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación y Antonio Lucio Director General del Medio Natural, junto a los socios del proyecto, AMICA, AMPROS, representada por Roberto Álvarez Director-Gerente, SERCA, SEO/Bird Life, y la Concejalía de Medio Ambiente de Vila Nova de Gaia (Portugal).



Además, participaron representantes de entidades cofinanciadoras, como el Ministerio de Fomento, Xunta de Galicia, Ayuntamiento de Santander, Solvay, Astander y Viesgo

El programa de la jornada incluía la exposición de experiencias sobre proyectos medioambientales de las entidades, el resumen del proyecto y avances de cada acción, repaso de los trabajos de control y erradicación realizados y a realizar en Cantabria y el desarrollo de la Red de Alerta Temprana en el marco del LIFE STOP CORTADERIA. Posteriormente se realizó una visita a las tres cuadrillas de trabajo.

También, los días 16 y 17 de mayo se celebrará la primera reunión del Grupo de Trabajo de lucha contra el plumero en el Arco Atlántico, que reunió en la sede la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria, a 40 representantes de diferentes administraciones españolas y portuguesas para reflexionar acerca de las medidas a tomar para hacer frente a la invasión de plumero en estas regiones europeas con fachada atlántica.

A lo largo de estas dos jornadas, el Gobierno de Cantabria, a través de la jefa de sección de Espacios Naturales Protegidos, Raquel Sánchez Junquera, presentó su Plan de Acción contra el Plumero. Además, el jefe del servicio de Vida Silvestre del Ministerio para la Transición Ecológica, Ricardo Gómez Calmaestra, expuso los detalles de la Estrategia Nacional de gestión y control del plumero aprobada en 2018 y que constituye el plan de trabajo para las comunidades autónomas.

En las jornadas intervinieron representantes de todos los socios e incluyó ponencias y mesas redondas, así como una visita de campo a zonas restauradas en el marco del proyecto.

En este apartado, vinculado a medio ambiente, nos gustaría reseñar también una actividad llevada a cabo en varios de nuestros centros, que permitió la construcción de varios hoteles para insectos con la participación muy activa de las personas usuarias.

Estos “hoteles” permiten acoger a estos pequeños animales que tan beneficiosos son para la vida de las plantas y nos permiten trabajar el concepto de biodiversidad con las personas que encontraron esta actividad muy gratificante.

#### **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.