

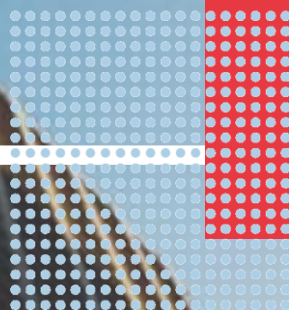


Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.  
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

## 2021

Asociación AMP





**AMP.**

**CIF.** G-79182275

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

**Representante Legal:** José Luis Escandell Durán (Presidente de laAMP).

**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



C/ Egido de la Fuente 15, Pinto (Madrid)  
administracion@ampinto.org  
www.ampinto.org  
91 692 39 52  
639 691 582

D. José Luis Escandell Durán, como presidente de la AMP, ratifica su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, y su intención de seguir trabajando para lograr su cumplimiento y su difusión entre nuestros grupos de interés.

El proyecto de la AMP nace, en agosto de 1988. Tiene como fin, coordinar e incentivar todas aquellas actividades que objetivamente ayuden a conseguir una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad y/o diversidad funcional y la de sus familias. Desarrolla, gestiona y facilita programas específicos bien a través de la gestión de recursos propios o bien mediante la coordinación con instituciones, federaciones, empresas y/o asociaciones de nuestra comunidad, trabajando con/para y desde la persona, con/para y desde la familia; con técnicos y responsables de los distintos ámbitos comunitarios para favorecer una inclusión social real, del colectivo, en su entorno.

En la Asociación atendemos a las personas desde su nacimiento, con centros, servicios y/o apoyos, dedicados tanto a la población menor, como a población adulta y a sus familias. La AMP gestiona un C.A.T con 85 plazas, contratadas con la Comunidad de Madrid, de niñas y niños de 0 a 6 años. Además de un servicio de Tratamientos que atiende a menores de 6 a 18 años.

En cuanto a la atención a personas adultas, la Entidad, gestiona un Centro Ocupacional con 45 plazas de 18 a 65 años; y dos Viviendas Tuteladas con 11 plazas; ambos recursos contratados con la Comunidad de Madrid.

Así mismo en la AMP atendemos (informamos y orientamos) y acompañamos a las familias (como unidad) de las personas con diversidad funcional, en aspectos relacionados con sus momentos y situaciones vitales; no solo de modo individualizado si no también grupal (con grupos de padres, grupos de hermanos, abuelas/os...)

Además y de manera transversal, ya que recorren todos los ámbitos del trabajo de la Entidad, desarrollamos programas de Ocio y Tiempo Libre, Salud (alimentación y deporte), Respiro Familiar, Cultura, Voluntariado y Mujer. La AMP se considera una asociación viva y en proceso de desarrollo, está en su intención el trabajo hacia nuevos proyectos que desarrollen su misión, visión y valores.

El trabajo de la AMP, se enmarca dentro de la población de Pinto y los municipios adyacentes. Actualmente contamos con un número de 270 socios/as; y anualmente se atienden entre 130-140 familias. Dichas soci@s no se encuadran sólo en el municipio de Pinto, sino que hay soci@s de, San Martín de la Vega, Valdemoro, Ciempozuelos, etc., por citar los municipios más cercanos. Esta pluralidad en la localización de los soci@s se debe a que much@s han utilizado o utilizan algunos de nuestros Servicios o Centros, en parte por la calidad que perciben que se les da o se les ha dado. A este número de soci@s hay que unirle el resto de población que sin tener ningún vínculo con nuestra Entidad se acercan a ella a iniciativa personal o derivados por algún otro recurso, para plantear demandas de información o solicitar orientación hacia algún recurso sobre discapacidad.

En relación a todos nuestros grupos de interés, de cara a sensibilizar y concienciar la AMP ha establecido los canales de comunicación necesarios para informar sobre nuestro compromiso con el Pacto Mundial. Nuestro objetivo es seguir trabajando en la misma línea y conseguir una mejora en la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Para finalizar, la AMP reafirma su compromiso con el Pacto Mundial, como firmante.

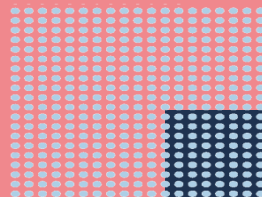
Fdo. José Luis Escandell Durán





---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Asociación de Minusválidos de Pinto (AMP)

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Egido de la Fuente,15 28320 Madrid

Localidad

Pinto

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

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

Número total de empleados

36

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

Hasta 960.000 euros

# MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

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

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

La inestabilidad de la Administración Pública en cuanto al sostenimiento presupuestario de los recursos de Discapacidad. Desde nuestra Federación Plena inclusión y AEDIS piden al Gobierno que contemple la sostenibilidad de sus entidades entre las medidas con las que paliar los efectos de la crisis económica

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Los cambios sociales que se han sucedido progresivamente durante las últimas décadas y que tienden a acentuarse en el tiempo (evolución demográfica marcada por la llegada de la generación del baby-boom a las edades avanzadas, una mayor longevidad, una mayor cronicidad y un acentuado envejecimiento de la población, la despoblación de determinadas zonas, el justo aunque todavía lento cambio de rol de la mujer en la economía y los cuidados, ....), conllevan obligatoriamente la necesidad de abordar una revisión integral del modelo tradicional de atención de las personas con discapacidad y las personas en situación de dependencia.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Aquí te reseñamos algunas de estas plataformas y redes: Desde la AMP entendemos que nuestra estrategia pasa por el trabajo en los siguientes campos: Abordaje de Ética Consultoría público-privada Comunicación y de Accesibilidad Junta Directiva y nuevas formas de Gobernabilidad Grupo de Líderes y de Representantes Grupos de Sensibilización



## INFORME DE PROGRESO 2021

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)

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

¿Desea reportar con ODS?

No



# METODOLOGIA

## INFORME DE PROGRESO 2021

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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

**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).

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.



COE

## INFORME DE PROGRESO 2021

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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

ANTICORRUPCIÓN

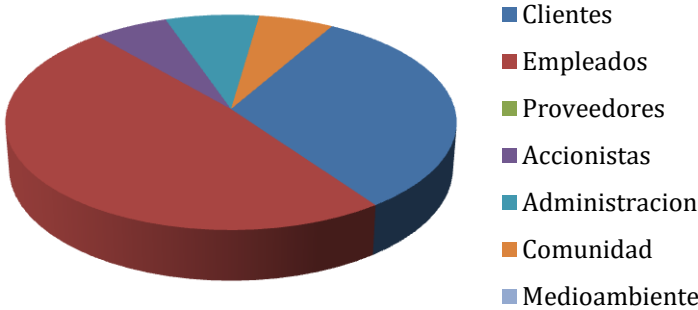


4

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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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.

---

## 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.

### Políticas Internas de Gestión - Política

En la AMP vamos a favorecer la gestión por procesos en todo el organigrama. Generando procedimientos de transparencia que ayuden a visibilizar nuestra gestión.

### Política de Calidad - Política

Incorporar las bases de datos de los distintos grupos de interés a nuestra certificación de calidad.

### Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Elaboración de procedimientos públicos en materia de protección de la información.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Potenciar ambos sistemas de comunicación con el objetivo de generar mayor transparencia y comunicación.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se generará tanto una auditoría externa como otra interna.

### 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. .

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Objetivos marcados para la temática

- Número de mejoras implantadas - Evaluación por parte de los grupos de interés de los procesos generados

---

## Información transparente al cliente

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.

### Política RSE - Política

Generar desde la Comisión de Responsabilidad Social unos procesos que implementen la transparencia de los recursos, así como sus modelos de trabajo.

### 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 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.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Mejorar con ambos procesos, la participación de las personas usuarias en los mapas de transparencia.

### Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

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

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Tanto la auditoría interna como la externa van a contribuir a establecer los mapas de procesos adecuados.

### Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

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

## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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.

---

## 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. .

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

Mejora de ambos procesos de comunicación.

### **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 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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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.

### Política de Compras Responsables - Política

Establecer indicadores en nuestros procesos de compras que contribuyan a generar una compra sostenible y planificada. Establecer indicadores de evaluación a los recursos proveedores.

### 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.



## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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. Se ha comenzado a trabajar para certificar en ISO9001 así como en materia de conciliación entre trabajo y vida familiar y/o personal.

### 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.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En el fomento de estos procesos se mejorarán los mapas de calidad.

### 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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### 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 INTERÉS PROFESIONAL

### 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 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

---

### 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

---

### 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.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **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.

---

## Igualdad de género

El trabajo de la AMP en la igualdad de género se sustenta bajo el paraguas del programa de mujer, y del programa de responsabilidad social.

---

### **Política de Conciliación - Política**

Mejoras en conciliación, auditando las medidas que la AMP tiene en esta materia.

### **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política**

Desarrollo del protocolo, incentivando la formación de la plantilla así como el desarrollo accesible del mismo.

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

Implementación de nuestro código ético, dentro del Plan de Igualdad. La importancia de favorecer su accesibilidad es uno de los principales ejes de trabajo.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Comisión de la mujer - Acción / Proyecto

Desde la comisión de mujer de la AMP, formada por distintos grupos de interés (madres, mujeres con discapacidad y mujeres profesionales) que trabajamos de manera estable generando acciones vinculadas a la igualdad de género. Estamos accionadas trasladando las reivindicaciones feministas para el próximo 8M, generando un proceso de sensibilización con información accesible a la diversidad de personas que convivimos en la AMP y generando valor dentro de nuestra comunidad. Reivindicando nuestros derechos como mujeres, fortalecemos nuestro empoderamiento personal, contribuimos a un cambio de la realidad relacionada con patrones patriarcales. Realizamos encuentros con otras entidades de carácter social, nos coordinamos con la Concejalía de Igualdad y Derechos Sociales para emprender acciones, nos relacionamos con colectivos feministas de la zona sur, generamos encuentros para la formación y organizamos actos públicos inclusivos desde mujeres.

### Formación - Acción / Proyecto

Implementar el Programa PREDEA tanto a familiares como a profesionales.

### Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Este punto, se recoge en las formaciones planificadas que se desarrollan a lo largo de los cursos para todos los grupos de interés internos.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Tanto la auditoria de calidad (interna como externo); su certificación. Como la auditoria en materia de conciliación van a contribuir al desarrollo de políticas y acciones concretas.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Realizadas a todos los grupos de interés.

### Objetivos marcados para la temática

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad: Objetivo: Integrar el compromiso de AMP con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad. 2. Selección y contratación: Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de AMP 3. Gestión del talento: Objetivo: Diseñar con perspectiva de género procedimientos de promoción para AMP 4. Formación: Objetivo: Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen. 5. Política Salarial: Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de AMP 6. Equilibrio de la vida profesional y personal: Objetivo: Garantizar que todas las personas que conforman AMP están formadas e informadas sobre las medidas de conciliación que ofrece la entidad. 7. Salud laboral: Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

---

### 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.

---



### 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.

---

### 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 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. .

#### **Normativa Vigente - Política**

Disponer de conocimientos mínimos, clarificar conceptos relacionados con la normativa vigente y delimitar su alcance y aplicación en el ámbito laboral y de empresa será de gran ayuda a nuestra Entidad.

#### **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.

---

### 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, contribuyen 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.

---

### 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.

#### Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Que se de a conocer la normativa vigente aplicable a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. ☑ Que se dispongan de los conceptos básicos sobre igualdad que faciliten el diseño y ejecución de políticas y medidas de igualdad contempladas en el Plan de igualdad ☑ Que generemos un aprendizaje para desarrollar estrategias empresariales y actividades dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la AMP

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

Contribuir a la difusión y sensibilización sobre medidas de igualdad entre la plantilla y los equipos de trabajo en los procesos de comunicación. ☑ Transmitir a la plantilla la importancia de la igualdad como factor que impacta en los resultados de la AMP, mejorando el clima laboral y favoreciendo a futuro la sostenibilidad de la Entidad.

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

Analizar el número de denuncias recibidas; su contexto y su resolución. Mediante procesos claros, transparentes y accesibles.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **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.



# GRUPO INTERÉS SOCIOS/AS

### 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 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.

---

### Alianzas con administraciones públicas

Una alianza de cooperación es una estrategia de trabajo colaborativo entre actores que participan en calidad de socios pares y en pro de alcanzar un propósito común. Esto implica compartir responsabilidades y riesgos, así como potenciar sus capacidades, recursos y aportes para alcanzar mayores impactos o resultados.

---

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Las alianzas avanzan en función de un propósito común construido y compartido entre sus socios. Este propósito incorpora los intereses de cada institución, los cuales son potenciados a partir del trabajo conjunto con los otros socios, aumentando así su efectividad y el impacto de sus acciones.

#### Comisión de la mujer - Acción / Proyecto

Desde la comisión de mujer de la AMP, formada por distintos grupos de interés (madres, mujeres con discapacidad y mujeres profesionales) que trabajamos de manera estable generando acciones vinculadas a la igualdad de género. Estamos accionadas trasladando las reivindicaciones feministas para el próximo 8M, generando un proceso de sensibilización con información accesible a la diversidad de personas que convivimos en la AMP y generando valor dentro de nuestra comunidad. Reivindicando nuestros derechos como mujeres, fortalecemos nuestro empoderamiento personal, contribuimos a un cambio de la realidad relacionada con patrones patriarcales. Realizamos encuentros con otras entidades de carácter social, nos coordinamos con la Concejalía de Igualdad y Derechos Sociales para emprender acciones, nos relacionamos con colectivos feministas de la zona sur, generamos encuentros para la formación y organizamos actos públicos inclusivos desde mujeres.

#### Alianza para acercar los ODS y el desarrollo sostenible a la ciudadanía - Acción / Proyecto

La idea es que toda la ciudadanía, con independencia de su nivel de desarrollo o cultura, se comprometa a promover el desarrollo y la protección del medioambiente. Entender que los ODS no son obligatorios, pero si asumimos un trabajo sobre la responsabilidad de su cumplimiento desde la ciudadanía, nos garantizaremos un futuro mejor para todas las personas.

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

Incorporando los datos evaluados en las memorias anuales de la Entidad, podremos reportar a la ciudadanía el valor intangible que aportamos a los municipios donde estamos desarrollando trabajo.

#### Objetivos marcados para la temática

Trabajar con los grupos de interés y las Administraciones: Darse cuenta de problemas generales mundiales y trabajar la empatía hacia las personas que los sufren. • Asociar problemas generales mundiales y nuestra realidad cercana. • Plantear acciones y soluciones ante los problemas mediante el trabajo colectivo e individual. • Conocer el concepto del Desarrollo Sostenible y comprender que es una alternativa para el desarrollo, y que las ODS son herramientas para ello. • Profundizar en los ODS.



# GRUPO INTERÉS COMUNIDAD

### Contribución de la empresa al desarrollo local

Tradicionalmente, las empresas se han concentrado en cuantificar su impacto económico en la comunidad. No obstante, en la actualidad, la cuestión trasciende lo meramente económico y se ha puesto de manifiesto la importancia del impacto social y medioambiental de las organizaciones. Desde la AMP, queremos contribuir a que nuestros proveedores analicen el impacto económico, social y medioambiental que proyectan en la comunidad.

---

#### Política RSE - Política

Desde nuestro programa de Responsabilidad Social, esperamos contribuir a dar herramientas para evaluar la estrategia sostenida de inversión en la comunidad, que trata de alinear los objetivos empresariales con las necesidades sociales, medio ambientales y económicas de la comunidad en la que opera la empresa, con el fin de promover los intereses a largo plazo de la empresa y reforzar su reputación, al tiempo que se resuelven de forma efectiva las necesidades de la comunidad .

#### Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

El voluntariado corporativo de la AMP quiere contribuir, mediante actividades realizadas de una forma organizada, no remunerada y dentro de un marco estructurado, a generar una red de voluntariado comunitario.

#### Impacto de la actividad en la sociedad local - Indicador de Seguimiento

Generando reportes de las actividades realizadas.

#### Objetivos marcados para la temática

contribuye a crear un “clima emocional” positivo en la Entidad: - generar una alianza nueva, basada en la solidaridad entre la Entidad y plantilla - contribuir a crear relaciones horizontales en el entorno laboral, alejándose de las tradicionales relaciones verticales - generar alianzas con el sector empresarial que pueden ir más allá de una colaboración puntual

---

### 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

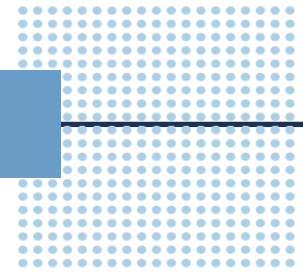
Potenciar todo el trabajo en comunidad con otras Entidades, de cara a enfocar procesos de manera inclusiva y normalizada. .

#### 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

### 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

### 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

### 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

### Igualdad de género



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

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

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1



## 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

## 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

## 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

## 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

## 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

## Cientes

### 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

### 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

### 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

### 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

### Alianzas con administraciones públicas



**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,17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

## Comunidad

### Contribución de la empresa al desarrollo local



**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:** 01 | Fin de la pobreza,02 | Hambre cero

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

**Indicador GRI:** 413-1

## 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

—  
2021

