



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Fundación de la Universidad Autónoma de  
Madrid



Iniciativa RSE-PYME



Fundación de la  
Universidad Autónoma  
de Madrid

Ciudad Universitaria de Cantoblanco  
Pabellón C. Einstein 13, Planta 2. 28049 Madrid  
T 91 497 87 28/39 31. F 91 497 86 37  
fundacion@uam.es www.fuam.es

Madrid, a 31 de octubre de 2012.

La suscripción a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por la Fundación de la UAM en 2010 nos ha llevado a trabajar anualmente en el ámbito de la responsabilidad social corporativa de forma sistemática. Por ello, la RSC ha pasado a formar parte de nuestras Líneas Estratégicas 2012 – 2015. Este singular hecho nos ha permitido medir las acciones que hemos ido implantando y valorar el esfuerzo que supone cumplir con los objetivos que nos marcamos, más ahora, en un mundo tan cambiante a todos los niveles.

La aprobación en el primer semestre del ejercicio de un nuevo Código Ético acorde con las nuevas políticas de la Entidad así como un anexo de Buenas Prácticas han sido acciones acometidas por nuestra entidad. Su difusión a todos nuestros grupos de interés está siendo en este segundo semestre una de nuestras prioridades. Así mismo, y como ya dijimos en nuestro Primer Informe de Progreso, la transparencia forma parte, entre otros, de nuestros valores como entidad. Por ello este año hemos trabajado decididamente en este camino lo que nos ha permitido presentar nuestra nueva Web, que pretende ser una ventana a todos, comunidad universitaria y entorno, sobre lo que la FUAM viene desarrollando. Por último, estamos en proceso de diseñar indicadores de medición para la transparencia que con tanta firmeza predicamos, con el objetivo de que ello nos permita conocer realmente el grado de la misma para después poder trabajar mejorando progresivamente.

No hemos olvidado un año más a nuestros usuarios, que en el marco del sistema de calidad que tenemos implantado es una de nuestras grandes prioridades: sesiones semanales con todos ellos durante el curso 2011-2012 nos han permitido conocer sus opiniones sobre los servicios que prestamos, sus sugerencias para la mejora de nuestros sistemas y sus propuestas de necesidades. Tampoco hemos olvidado a nuestros empleados sin los cuales no habría sido posible iniciar todos los cambios que poco a poco vamos incorporando. Ellos son sin duda nuestro principal activo.

Esperamos que 2013 suponga una progresiva recuperación de nuestro entorno y que nos lleve hacia un camino de progreso donde podamos continuar trabajando en servir a nuestra Universidad en aquello que sabemos hacer.

Fdo.: María Ariola González.  
Directora General de la FUAM.



## Información general

### Perfil de la entidad: Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

- **Dirección:** Ciudad Universitaria de Cantoblanco. C/Einstein, 13, Pabellón C, 2ª Planta
- **Dirección web:** [www.fuam.es](http://www.fuam.es)
- **Alto cargo:** José María Sanz Martínez, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 23/11/2010
- **Número de empleados:** 154
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Promoción y gestión de servicios universitarios
- **Ventas / Ingresos:** 19760000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** La FUAM ha dispuesto de la financiación de la subvención Petra del Ministerio de Economía y Competitividad durante seis meses de la anualidad octubre 2011 a octubre 2012
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Hemos utilizado los grupos de interés que nuestro sistema de calidad tiene. Aquellos entes que reciben los servicios que prestamos y los que prestan los servicios
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** A todo el grupo
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** La Dirección General es la encargada de establecer las políticas de RSC, y en el marco de estas, la planificación en materia del cumplimiento de los 10 Principios de Global Compact
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** En sesiones formativas con los empleados, mediante referencias en el Informe de Memoria Anual y mediante diseño de espacios específicos en nuestra nueva web.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** -
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2011
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2010
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

## Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* En Diciembre de 2011 el Patronato de la Fundación, máximo órgano de gobierno de la misma, aprobó el Plan Estratégico 2012-2015. Dicho plan estratégico se desarrolla de forma anual a través de los planes de actuación que la dirección general presenta en Diciembre de cada año anual. El seguimiento y evaluación de estos planes se realiza de forma trimestral por el equipo de dirección y al menos dos veces al año se reporta su cumplimiento al patronato.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La FUAM tiene un Patronato, un Comité Ejecutivo y una estructura organizativa (publicada en la web) al frente de la cual se encuentra la Dirección General. Es esta última la encargada de rendir cuentas, tomar y revisar decisiones en materia de RSC así como de implantar los 10 Principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No los medimos pero se tiene intención de realizar revisiones al menos dos veces al año, una vez fijados los indicadores que esta propia herramienta nos facilita. Será un objetivo de programa anual de RSC

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) La FUAM ha colaborado en la difusión de Sesiones Formativas de la Red del Pacto, entre nuestro entorno.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* [www.fuam.es](http://www.fuam.es)
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Isabel de Puellas Castro/Eva Crespo Valencia
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En relación con los clientes dado que la FUAM está certificada a través de la ISO 9001/2008 se tiene una medición concreta del grado de satisfacción, a través de encuestas de valoración y de sesiones de trabajo personalizadas. En general se observa un grado de satisfacción razonable. En proveedores el riesgo más evidente es la falta de conexión más directa a la hora de trabajar, no obstante también la ISO 9001/2008 trabaja estos aspectos, y por tanto podemos elaborar planes de acción específicos en esta materia. En relación con los empleados, y dado el control exhaustivo de nuestro presupuesto de gastos el riesgo más claro que observamos en esta última época es la latente inseguridad por la posible pérdida de un puesto de trabajo, así como la falta de medidas económicas que estimulen la implicación del empleado.

**Objetivos:** En Clientes continuar evaluando su grado satisfacción, proveedores mejorar el sistema de selección y relación con los mismos y empleados, realizar una encuesta de evaluación para realizar un diagnóstico y hacer propuestas de mejora



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se ha cumplido con la formación prevista para empleados pero no hemos activado acciones concretas en relación con el Principio 1.



Para 2012/2013 lo señalado específicamente en los objetivos de cada uno. Así como con carácter general el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan de actuación 2013 y los diferentes programas que lo desarrollan



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La FUAM ha trabajado en la difusión de sus Políticas de RSC, principalmente entre sus empleados y en menor medida entre clientes y proveedores.

**Objetivos:** En 2011/2012 hemos procedido a la aprobación del Código Ético, y difusión primera parte, formación a los empleados sobre el Pacto de NU, Código Ético, Decálogo de Medio Ambiente y Sostenibilidad



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Nuestro sistema de calidad nos facilita trabajar en este ámbito y controlar y seguir trabajando sobre estos objetivos que son continuos

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Es política de la FUAM comunicar a todos los empleados los principios por los cuales se rige nuestra entidad en aras de cumplir con la transparencia y con el fin de llegar a lograr una mayor implicación de la plantilla. Todos nuestros empleados acuden a nuestros cursos de formación, que son obligatorios, gratuitos y en horario de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Otros	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Difusión de nuestras políticas de calidad en la nueva página web
	Otros Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	
Empleados	Código de Conducta Código Ético Otros	Formación Empleados 2013, encuesta de valoración
	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE	Difusión Código Ético segunda fase
	Política de Transparencia Políticas internas de gestión	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Continuar con las mediciones instauradas
Empleados	Acción social	Proponer a dirección algún tipo de acción social
	RSE	
Proveedores	RSE	Difusión Código Ético segunda parte



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Seguir en la línea de los objetivos anteriores
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Servicios de atención al cliente	
Empleados	Buzón de sugerencias	Seguir en la línea de los objetivos anteriores
	Canales de comunicación	
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Proveedores	Protocolos de prevención del acoso y PRL	Seguir en la línea de los objetivos anteriores
	Buzón de denuncias	
	Cláusulas en contrato	
	Procedimiento de gestión de incidencias	



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Al igual que el año pasado trabajamos en el ámbito local por lo que no apreciamos riesgos serios en relación con nuestros proveedores, si bien es cierto que en la cadena de suministro puede haber disfunciones que la FUAM desconoce.

*El número de proveedores de la FUAM es reducido*



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La FUAM pondrá en marcha un cuestionario dirigido a los proveedores que aparecen en el listado de control de Proveedores de la FUAM con el fin de disponer de información sobre la situación de estos en relación con los 10 Principios.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Ver notas del apartado de Políticas de este Principio



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Desconocemos si nuestros proveedores tienen algún tipo de certificación

*Objetivos:* En el cuestionario que circularicemos incluiremos una pregunta sobre este particular

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad  Otros	Planificar una acción específica para proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Continuar planificando acciones concretas
	RSE	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La FUAM ha tenido varios Comités de Empresa aunque actualmente los empleados de la FUAM no disponen de Comité por falta de iniciativa entre los iniciar el trámite de elecciones.

*Objetivos:* Se dispone de Pacto de Empresa desde el año 1996, actualizado en 2007 y prorrogado hasta el 2014



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Dirección de RRHH ha elaborado un informe sobre propuestas sobre motivación e incremento de la implicación de los empleados en la entidad que se podrá poner en marcha cuando la situación económica general y específica de la FUAM mejore.

Con motivo de nuestra nueva página web hemos incluido un nuevo apartado referido a la comunicación entre empleados, "Portal del Empleado"



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

**Implantación:** Aprobado el Plan Estratégico para los próximos cuatro años 2012/2015, el cual contempla acciones específicas en materia de RRHH



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La FUAM continua fomentando y manteniendo una política de puertas abiertas, buzón de sugerencias y sesiones de trabajo con los empleados para la resolución de problemas.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH Política de RSE	Continuar en la misma línea	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Continuar en la línea de los objetivos anteriores	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Todo el personal trabaja por decisión propia con la garantía del cumplimiento de los derechos del trabajo

---

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La FUAM tiene aprobado un plan de conciliación del que disfrutan sus empleados de acuerdo con el Pacto de Empresa, anexo titulado "Conciliación de la vida personal/ familiar y laboral"

*Objetivos:* Mantener las políticas de conciliación incluso en momentos como los actuales y procurar permitir el progreso profesional en el caso de vacantes.

---



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La FUAM tiene un Pacto de Empresa firmado por su Comité que se encuentra vigente desde el 2008, donde se incluyen todas las políticas que afectan al empleado

---



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este



principio, durante el ejercicio. (P4C411)

**Respuesta:** No

**Implantación:** No se han implementado acciones específicas por que los empleados acuden voluntariamente a trabajar.

En relación con acciones específicas con los empleados no se han podido poner en marcha algunas de las medidas contempladas en el informe de benchmarking elaborado por la Unidad de RRHH en 2011. Así se ha especificado en la relación de actividades realizadas en el plan de actuación de dicho año.

Cuando la situación presupuestaria de la FUAM lo permita el informe podrá ser un punto de partida para la adopción de políticas de motivación y compensación para nuestros empleados.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Las políticas de conciliación y beneficios sociales afectan al 100% de la plantilla.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Continuar con estas políticas de transparencia



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		En la FUAM no se contempla el trabajo forzoso

  

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Nuestra actividad no hace uso de mano de obra infantil ni lo hará en el futuro



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el mes de Junio la FUAM aprobo un Código Ético entre cuyos objetivos se encuentra explicitado la Adhesión al Pacto de Naciones Unidas e indicando nuestro firme compromiso a todos y cada uno de sus Principios



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Código Ético y la Política de Calidad contemplan el cumplimiento de este Principio

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Normativa vigente Política de RSE Protocolos de selección del personal	Evitar en todo momento el trabajo infantil

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Consideramos cumplido el objetivos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La FUAM continua trabajando con las mismas políticas de RRHH en estos aspectos. No conseguimos cumplir la Ley LISMI dadas las especificidades de contratación que requieren los programas de investigación y formación continua de la FUAM .



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Estamos primando la contratación de personal joven o primer empleo con el fin de equilibrar el envejecimiento paulatino de la plantilla.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El acceso al puesto de trabajo se hace por mérito con indiferencia de género, edad o situación personal, incluso se está tratando de equilibrar la plantilla con la contratación de hombres siempre y cuando en condiciones

de igualdad puedan adquirir el puesto.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El equipo directivo esta formado por cuatro mujeres y un hombre y en los puestos intermedios todos son mujeres



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 21 %

*Directivos mujeres:* 80 %

*Directivos hombres:* 20 %

*Mujeres:* 74 %

*Hombres:* 26 %

*Mayores de 45 años:* 21 %

*Menores de 30 años:* 26 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 30,5 %

*Empleados con contrato temporal:* 69,5 %

*Implantación:* La plantilla de la FUAM es fundamentalmente fija aunque la primera vinculación suele hacerse mediante contrato temporal en práctica, debido a las circunstancias de que por regla general se necesita personal con cualificación universitaria o formación profesional de segundo grado

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Los órganos directivos y empleados aparecen en nuestra web y en nuestra memoria anual a la cual tiene acceso todo el público.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)



*Respuesta:* 0

*Implantación:* No existen expedientes abiertos por acoso, abuso o intimidación

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Continuamos trabajando en la línea de objetivos anteriores
	Código Ético	
	Convenio Colectivo	
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Igualdad	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Continuamos aplicando las mismas políticas anteriores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mantener esta política
	Registros oficiales	
	Web	



## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante 2012 hemos elaborado con todos los empleados un Decálogo de Buenas Prácticas en Medio Ambiente, Sostenibilidad y Solidaridad  
La Dirección pretende lograr el cumplimiento del mismo durante el 2013



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Todos los empleados asistieron a una jornada de formación sobre estos aspectos. El programa abarca Medio Ambiente, Pacto NU, Sostenibilidad y Transparencia y Prevención Riesgos Laborales, Formación sobre la ley de Protección de Datos Personales (Total 8 horas)

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Otros	Implantación de Decálogo de Buenas Prácticas en MA
	Sensibilización en materia medioambiental	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No observamos especiales riesgos en este ámbito, pues estamos preocupados por el medio ambiente, conservamos de forma excesiva correos electrónicos, utilizamos demasiado papel, así como toner de las impresoras



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Insistir en el Decálogo que hemos elaborado con los propios empleados y su aplicación diaria por todos y cada uno de los empleados que integran la FUAM



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La elaboración del Decálogo aprobado por todos los empleados permitirá lograr una mayor implicación en este ámbito.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad:* 0

*Agua:* 0

*Papel:* 375

*Implantación:* La Universidad no puede facilitarnos el consumo que la FUAM de la electricidad y el agua, por no tener mecanismos para su determinación específica, por lo que en este ámbito no puede ser controlado como quisieramos. Aún así mantenemos políticas que procuran lograr un consumo adecuado de suministros y materiales.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Intentar que la UAM pueda facilitarnos datos para esta medición

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo	Sensibilizar a los empleados en los aspectos relacionados con MA
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Hacer efectivo el Decálogo



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Continuar trabajando con la UAM





## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Consideramos que no es aplicable a nuestra entidad



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Por nuestro tamaño y actividad, la FUAM considera que este indicador no es aplicable a nuestra entidad. Aunque actualmente tratamos de trabajar con nuevas tecnologías.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No es aplicable a nuestra entidad

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque no tenemos un diagnóstico la FUAM ha estado siempre preocupado por el cumplimiento de las normas vigentes (laboral, fiscal, etc...) El principio de igualdad de trato de usuarios y proveedores trata de minimizar pequeños riesgos asociados a la aceptación de regalos que realizan los usuarios y/o proveedores de la FUAM a nuestros empleados en escasas ocasiones.

*La transparencia es uno de sus principales valores tal como manifiesta en su Política de Calidad, por ello realiza un estricto control de sus cuentas que son auditadas anualmente.*

*La cuenta de resultados y su balance se publica en su Memoria Anual*



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para 2013 vamos a trabajar en establecer indicadores para la medición real de nuestra transparencia. Lo que permitirá obtener un diagnostico inicial y posteriormente hacer propuestas de mejora.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Trabajaremos en el diseño de indicadores de Transparencia lo que permitirá obtener un primer diagnostico sistematizado y diseñar medidas que hagan de la FUAM una entidad más transparente, en su caso.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

*Clientes:* 0

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 30

*Implantación:* Los órganos de gobierno de la FUAM conocen al 100% nuestro Código Ético al igual que nuestros empleados. Actualmente estamos en la fase uno, de difusión entre nuestros proveedores que abarcará a un 30% del total pues estamos trabajando solamente con los proveedores directos de Servicios Centrales.

En una segunda fase valoraremos la difusión del código Ético entre los proveedores que son seleccionados por nuestros directores para la realización de programas de formación continua e investigación.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Valoraremos durante 2013 un canal de denuncia para clientes, proveedores y empleados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Control de proveedores	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Trato igualitario, seguir con la política de transparencia y honestidad
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión	Sensibilizar en temas de transparencia y honestidad
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE	Establecer una política de compras

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Seguimos trabajando en Política de Transparencia y Honestidad
Empleados	Otros	En principio no actuaremos en este nivel
Proveedores	No tenemos acción concreta	Definir Políticas de Compras

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias	Seguir manteniendo los actuales canales de comunicación
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias	Seguir manteniendo los actuales canales de comunicación
Proveedores	Buzón de sugerencias	Seguir manteniendo los actuales canales de comunicación

## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<a href="#">1</a>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<a href="#">13</a>		2.6
<a href="#">14</a>		2.9
<a href="#">15</a>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<a href="#">16</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<a href="#">17</a>		3.8
<a href="#">18</a>		3.10
<a href="#">19</a>		3.11
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	<b>PRINCIPIO 2</b>	
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
<a href="#">P5C1I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
<a href="#">P6C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12