



Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial

Madrid, a 31 de octubre de 2013.

La suscripción a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por la FUAM en 2010 nos ha llevado a trabajar anualmente en el ámbito de la responsabilidad social corporativa de forma sistemática. Por ello, ha pasado a formar parte de nuestras líneas estratégicas para los años 2012 – 2015. La FUAM renueva así, su compromiso con el Pacto y los diez principios del mismo.

En 2013, hemos trabajado decididamente en el ámbito de la transparencia: en primer lugar, hemos delimitado indicadores de medición para poder determinar el nivel de transparencia de nuestra organización, desarrollando un diagnóstico conforme a los mismos. En 2014 la FUAM planificará y pondrá en marcha las mejoras que nos permitan lograr, progresivamente, el nivel de transparencia que nuestra organización quiere alcanzar.

La FUAM ha continuado con sus sesiones de contacto con los usuarios de la misma, todo ello en el marco del sistema de calidad, celebrando sesiones semanales y afianzando una línea que el pasado año nos ha permitido obtener un mayor conocimiento del Campus. En 2014 elaboraremos acciones de mejora para lograr incrementar la valoración positiva que nos otorgan nuestros usuarios. Tampoco hemos olvidado a los empleados de la Fundación sin los cuales no habría sido posible iniciar todos los cambios que poco a poco vamos incorporando. Ellos son sin duda nuestro principal activo. Por último, y en relación con los proveedores, estamos haciendo un importante esfuerzo para comunicar nuestro código ético y nuestra participación en el Pacto de Naciones Unidas. En 2014 revisaremos los sistemas de control en la fase de selección de los proveedores y en la de desarrollo de los servicios que nos prestan.

Esperamos que 2014 nos abra nuevas perspectivas y permita la recuperación de nuestro entorno hacia un camino de progreso donde podamos continuar trabajando en servir a nuestra Universidad en aquello que sabemos hacer.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre 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

Alto cargo: Presidente José María Sanz Martínez

Fecha de adhesión: 23-11-2010

Número de empleados: 100

Sector: Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Promoción y gestión de servicios universitarios

Ventas / Ingresos (miles de euros): 19.011

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 0

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 diseño de espacios específicos en nuestra nueva web.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: A través de las reuniones de Órganos de Gobierno para las sugerencias de los mismos. A través de sesiones de trabajo presenciales con nuestros usuarios para las sugerencias de los mismos. Y, a través de correo electrónico y atención telefónica con nuestros proveedores.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: El máximo responsable de la implantación y aplicación de los 10 Principios es la Dirección de la FUAM, la presidencia ocupa un cargo ejecutivo tanto en el Patronato como en el Comité Ejecutivo.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

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.): (No)

Más información

Notas: -

Dirección web: www.fuam.es

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 28-10-2013

Responsable: Isabel de Puelles Castro/Eva Crespo Valencia

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



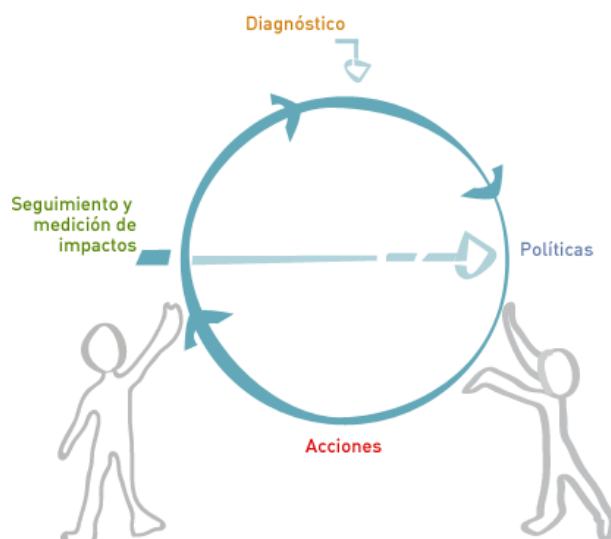
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: 1. Riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

2. La falta de conocimiento de nuestros proveedores puede dar lugar a que los mismos estén incumpliendo los Principios del Pacto y la FUAM los desconozca

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mayor contacto y conocimiento de nuestros proveedores



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Código Ético pretende establecer un marco de relación que cumpla los criterios que él mismo establece para todo sus grupos de interés.

Las Políticas de Gestión Interna están destinadas a lograr una mayor eficacia y eficiencia con protocolos accesibles para todos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Por último la Política de RRHH permite dotar a la entidad de un marco jurídico donde empleados y empresa conozcan los deberes y obligaciones de cada parte

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Controlar que estas Políticas se aplican.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Campaña difusión Código Ético, así como resumen de los 10 Principios del Pacto de NU, primera fase con proveedores de los Servicios Centrales.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Una vez cumplida la primera fase de la campaña de difusión del Código Ético y de los 10 Principios de NU hemos diseñado una segunda fase dirigida al resto de proveedores con los que trabaja la FUAM. La campaña consiste en una carta de presentación firmada por la directora donde la FUAM comunica su adhesión al Pacto y resume brevemente su significado. Así mismo incluye el Código Ético



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Evaluar la eficacia de formación para empleados, curso de formación sobre generalidades de la RSC, Código Ético de la Entidad y el Pacto NU.


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

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: Mediante la evaluación de las acciones formativas en esta materia


Resumen de Implantación:


 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	En principio entendemos que no procede trabajar con los usuarios (clientes)
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo	Desarrollo de políticas destinadas a mayor control de la seguridad y salud en e
Proveedores	Falta de colaboración	Lograr mantener un contacto más cercano con los proveedores



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Políticas internas de gestión Política de Calidad Política de Atención al Cliente	Trabajo continuado para el cumplimiento de las Políticas
Empleados	Código Ético Políticas internas de gestión Política RRHH Otros (especificar política en el campo de notas)	Trabajo continuado para el cumplimiento de las Políticas
Proveedores	Código Ético Política de Calidad	Trabajo continuado para el cumplimiento de las Políticas

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Normativa ISO - Políticas de Calidad
Empleados	RSE	Normativa ISO - Políticas de Calidad
Proveedores	RSE	Mayor conocimiento de nuestros proveedores

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuesta Otros (especificar seguimiento en el campo de notas) Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	Informe de seguimiento de sesiones con usuarios (clientes)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Protocolos de prevención de acoso y PRL Dirección RRHH Procedimiento de gestión de incidencias	Plan PRL, evaluación de la formación, estudio buzón de sugerencias
Proveedores	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas) Cláusulas en contrato Buzón de denuncias	Procedimiento de compras



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 (P2C2I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La FUAM desconoce en ocasiones como trabajan sus proveedores. En principio los proveedores de la FUAM se refieren principalmente a consultorías o servicios técnicos (asuntos jurídicos, programas de informática, edición de memoria, consultoría en calidad, etc). En el caso de compras la FUAM realiza las mismas por importes reducidos y servicios mínimos (compra de material, ordenadores, papelería, etc).

En muchos casos no conoce realmente si estos proveedores respetan la aplicación de los 10 Principios del Pacto.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Campaña de conocimiento de proveedores. Durante el último trimestre del 2013 la FUAM remitirá un cuestionario donde preguntará a sus proveedores dos tipos de cuestiones: una relacionada con el servicio que presta el proveedor y las otras relacionadas con el cumplimiento por parte de los proveedores dentro del Pacto

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos



Informe de Progreso Pacto Mundial

o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro manual de calidad establece como un punto a controlar por la entidad lo relativo a la gestión de proveedores. En el sistema se establece un sistema de homologación de proveedores consistente en un encargo inicial que es sometido a evaluación una vez entregado, revisando cumplimiento de plazos, presupuesto establecido, y calidad del servicio o de la compra. Si se supera la evaluación se pasa al listado definitivo anual de proveedores. Cada encargo debe ser reflejado en su correspondiente nota de encargo/contrato. Los proveedores del listado son evaluados anualmente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: La FUAM dentro del marco de la certificación ISO 9001/2008 ha establecido un protocolo para la gestión de sus compras estableciendo la metodología de la selección de proveedores, y los procedimientos en función de los servicios coste/compra.



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: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La FUAM seleccionó un total de 50 proveedores que reunían el criterio de compras o servicios superiores 600€ en servicios centrales. A los seleccionados se les remitió una carta en la que se presentaba el Código Ético de la FUAM y también se les comunicaba la Adhesión de la FUAM al Pacto NU, significando el cumplimiento de los 10 Principios que se adjuntaban a modo de resumen.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: 1. Segunda fase de la campaña de difusión del Código Ético y Pacto NU. En ella remitiremos esta documentación al resto de proveedores de la FUAM (proveedores superiores a 3000€ en proyectos de investigación y programas de formación continua)
2. Primera fase de la campaña de evaluación de nuestros proveedores, con el fin de conocerlos mejor y



Informe de Progreso Pacto Mundial

saber si aplican de manera directa o indirecta los 10 Principios del Pacto NU



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: 0


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No hay mecanismos, ya que hemos indicado que desconocemos el porcentaje de proveedores que pueden tener certificaciones en estos ámbitos

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta: No aplica


Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	Campaña de conocimiento de proveedores



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Políticas de compras

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Difusión del Código Ético y la Adhesión al Pacto de NU



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Si bien es cierto la FUAM cumple con la legislación vigente en materia laboral, así como el Pacto de Empresa aprobado en 2007 la falta de un Comité de Empresa limita de alguna manera la relación entre empresa y empleado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Se realizará una encuesta de clima laboral destacando las principales preocupaciones que puedan tener los empleados y se procuraran medidas dirigidas a lograr una relación permanente con los empleados aún no existiendo Comité de Empresa



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La FUAM dispone de un Pacto de Empresa que garantiza condiciones laborales por encima del Estatuto de los Trabajadores. Este Pacto se combina en materia de RRHH con políticas escritas



Informe de Progreso Pacto Mundial

sobre esta materia: evaluación del desempeño, formación para empleados, comunicación bidireccional, trabajo en grupo, etc.

[Descargar el documento adjunto](#)



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 1. Comunicación: Política de Puertas Abiertas y comunicación Bidireccional
2. Portal del Empleado (intranet para los empleados FUAM con temas de interés: seguros médicos, campamentos de verano para niños, etc.)

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: 1. Sesiones de coaching con los empleados FUAM
2. Figura del mediador para conflictos interdepartamentales



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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Portal Empleado
Política de puertas abiertas para el empleado



Informe de Progreso Pacto Mundial

Evaluación del programa de formación anual

Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Diseño de medidas alternativas para el desarrollo de las condiciones de trabajo

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política RSE Convenio Colectivo Política de comunicación con el empleado	Mantenimiento de las Políticas diseñadas en materia de RRHH en línea con su P E

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Formación de empleados, comunicación bidireccional, acciones de motivación,



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El Pacto de Empresa de la FUAM regula las horas que el empleado debe realizar, así como situaciones de control de maternidad/paternidad, la evaluación del desempeño u otros. La FUAM no tiene denuncia en este apartado por lo que entendemos que el Pacto está funcionando adecuadamente.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La FUAM tiene como colectivo protegible personal con cargas familiares (niños o mayores) así como necesidades de formación para el progreso profesional. Por todo ello se hace necesario la flexibilidad laboral, y medidas de conciliación.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La FUAM facilita la conciliación laboral y personal. Así mismo, respeta las condiciones pactadas en los contratos de trabajo y en el Pacto de Empresa. Se mantiene un control estricto de horas extras y una Política de luces apagadas a partir de las seis de la tarde. No se plantean reuniones en horario de tarde y se programan con un orden del día previo.



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 (P4C4I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 1. Información continua sobre derechos y obligaciones de los empleados
2. Ayudas de transporte y comida
3. Pago de seguro médico al 50%
4. Semana completa de paternidad, adicional a la reconocida por el Estado.
5. Horario flexible a consensuar entre empleado y jefe.
6. Política de absoluto respeto a reducciones de jornada por cuidado de un menor.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Se tiene previsto mantener sesiones de coaching con todos los empleados de servicios centrales por parte de la responsable de RRHH.

Durante dos días en horario lectivo y fuera del entorno de la oficina - Residencia La Cristalera, la FUAM realiza un curso para fomentar el trabajo en equipo mediante clases prácticas y trabajos por grupos interdepartamentales. (16 horas lectivas)



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? (P4C511)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 1. El Buzón de sugerencias no recoge ninguna denuncia o sugerencia relacionada con posibles incumplimientos en materia laboral.

2. Análisis de los beneficiarios de los planes de conciliación.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Encuesta a empleados para riesgo Psicosociales y Clima Laboral, análisis de personas que disfrutan del plan de conciliación.


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) Mujeres embarazadas en plantilla	Cumplimiento de las Políticas de Conciliación y control de la relación laboral



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política RSE Convenio Colectivo Contrato de trabajo Código Ético/Conducta Política de Conciliación	Mantenimiento de las Políticas de RRHH

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Sesiones de coaching Curso de formación para trabajo en equipo - 2 días



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 (P5C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No sabemos si nuestros proveedores trabajan con entidades cuya cadena de suministro contrate trabajo infantil

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Cumplimiento de la normativa en esta materia en los Servicios Centrales de la FUAM y fomentar el conocimiento de los valores de la entidad, entre los cuales se encuentra el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Destacar especialmente la Política de Calidad de la FUAM. Dicha política determina entre sus valores el Principio de Respeto de los Derechos Fundamentales, haciendo mención a la



Informe de Progreso Pacto Mundial

prohibición expresa de contratar menores de 16 años.

[Descargar el documento adjunto](#)



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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En 2012 en la FUAM revisó su política de Calidad incluyendo en sus valores el Respeto a los Derechos Humanos, con mención expresa a la prohibición de contratar trabajo infantil

Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Conocer mejor a nuestros proveedores

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Código Ético Política RRHH Normativa vigente Política interna Procedimiento de prohibición del trabajo infantil Protocolos de selección del personal	Asegurarnos que en ninguno de los grupos de interés se incumple este principio
-----------	---	--

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No existe ninguna acción para este principio



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 (P6C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La FUAM por su ámbito de trabajo tiene serias dificultades para el cumplimiento de la Ley LISMI, que trata de solucionar a través de su programa de primeras prácticas a personas discapacitadas intelectualmente y de selección de determinados proveedores que trabajan en este ámbito

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: La FUAM impulsa la selección de primer empleo como parte de su misión, al ser este un colectivo al que va dirigida su actividad



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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 (P6C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Los planes anuales de la FUAM que desarrollan su plan estratégico 2012 - 2015 aprueban las Políticas de RRHH donde se impulsa la contratación de personas jóvenes y la nivelación de personal masculino y femenino (90% contratado femenino). Todo ello se hace a través de los documentos seleccionados en la descripción de las políticas



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 (P6C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 1. Fomentar empleo de jóvenes, preferentemente hombres para equilibrar la plantilla (90% plantilla femenina).

2. Proveedores de centro especiales de empleo

3. Programa de prácticas para personas con discapacidad intelectual

4. Programa de Prácticas para alumnos de enseñanza de grado medio (FP II): secretariado y finanzas

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Estadísticas de las que dispone el departamento de RRHH. En relación con medidas de género el empleo femenino supera en todos sus ámbitos (incluido el nivel directivo) al empleo masculino



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género,



Informe de Progreso Pacto Mundial

edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 23

% de directivos mujeres

Respuesta: 80

% de directivos hombres

Respuesta: 20

% de mujeres

Respuesta: 86

% de hombres

Respuesta: 14

% de mayores de 45 años

Respuesta: 23

% de menores de 30 años

Respuesta: 23

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 100

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 0



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Mediante las estadísticas del Departamento de RRHH.
En 2012 se ha realizado un esfuerzo en contratación de género masculino.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Contratación fija de menores de 30 años (colectivo de jóvenes)

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Revisión continua de la web y puntualmente de revisión de este apartado para la elaboración del Informe anuales

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No existen denuncias en nuestro buzón en este apartado, por lo que no procedemos a realizar evaluación ninguna

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Implantar el buzón del empleado

Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Incumplimiento de la Ley LISMI Discriminación por edad	Fomentar la contratación de personal joven, masculino

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política RRHH Convenio Colectivo Política RSE Política de Igualdad Política de contratación y selección	Desarrollo permanente de las Políticas de RRHH

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un protocolo de prevención de acoso Formación Medidas de género Plan de carreras LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Proyecto de inserción laboral Otros (especificar acción en el campo de notas)	Mantener las acciones del 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Web Informe anual	Mayor transparencia en la evaluación de este apartado



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 (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 1. Elaboración del Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina, en colaboración con todos los empleados FUAM.

2. Curso sobre el respeto al medio ambiente y sostenibilidad a los empleados de la FUAM.

3. Acciones puntuales de reciclaje (papel, uso de papel escrito, políticas de luces apagadas, política de control de aparatos de calor / frío, etc).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Una vez elaborado el Decálogo en 2012 durante 2013 el objetivo es incluirlo en nuestra página web, así como su impresión escrita visible en los locales de la organización

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 14




Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Control permanente de la responsable de la aplicación de las medidas, así como evaluación de la acción formativa destinada a este efecto

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar acción en el campo de notas) Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental	Publicación del Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Aunque no observamos especiales riesgos nos preocupa la conservación excesiva de correos electrónicos, la utilización elevada de papel así como de toner para impresoras

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Aunque no observamos especiales riesgos trabajaremos de forma continua en acciones que permitan la reducción de correo electrónico y el uso de papel y toner



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: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Toda nuestra política está orientada a la reducción de consumo energético (política de luces apagadas a partir de las 6 tarde, así como ausencia en cualquier horario laboral), decálogo de buenas



Informe de Progreso Pacto Mundial

prácticas y sistema de gestión de Calidad



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Curso de sensibilización en temas medioambientales

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El curso realizado incluyo materias tales como reciclaje de papel, control del gasto energético, utilización razonable de las impresoras, políticas de luces apagadas, etc. Se realizó también el taller realizado a elaborar el decálogo aprobado posteriormente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 0

Agua

Respuesta: 0

Papel

Respuesta: 250 paquetes

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La FUAM no puede facilitar consumos de electricidad y agua por estar alquilada y estos datos no son facilitados por el arrendador

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: La FUAM se propone lograr una reducción de consumo de papel y reutilización de papel usado en modo borrador.


Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)


Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Evaluación directa a proveedores mediante cuestionario (Fase 1º)

Resumen de Implantación:


 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar riesgo en el campo de notas) Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	No observamos especiales riesgos en este ámbito


 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

No Especificado	Otros (especificar política en el campo de notas) Sistemas de gestión de calidad Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de reducción de consumo Política de Reciclaje	Reducciones de consumo
-----------------	---	------------------------

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	No procede en el ejercicio 2013

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Campaña de conocimiento de nuestros proveedores en esta materia



Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Impulsar y fomentar la investigación de nuestros usuarios, y en concreto los pertenecientes al mundo del medio ambiente y la sostenibilidad a través de entidades externas, administraciones públicas, empresas y tercer sector.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Dar apoyo a nuestros investigadores en tema de transferencia, conocimiento y tecnología en materia de medio ambiente y sostenibilidad



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

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No existen


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No aplica

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Dar apoyo a nuestros investigadores en este sector



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 impactos (P10C1I1)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La FUAM dispone de un Código Ético que afecta a todos los grupos de interés. No obstante siempre se debe controlar aspectos tales como regalos al personal, tratos de favor con el usuario (cliente) etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: La FUAM debe procurar que estos riesgos se disminuyan hasta que sean inexistentes si se produjeran



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La FUAM dispone de un conjunto de Políticas /Documentos destinadas a dar a conocer a sus grupos de interés (proveedores, usuarios, empleados y administraciones) la forma para relacionarse entre ellos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Aprobación y Difusión del Código Ético



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Clientes

Respuesta: 100

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 25

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Difusión mediante curso de formación (empleados), sesiones con usuarios (clientes) y e-mails por correo electrónico con proveedores

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

Respuesta: Si





Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se realizan a través de acciones indirectas, fundamentalmente a través del control financiero, auditorías económicas o de calidad y buzones de sugerencias (presencial y vía web)

Resumen de Implantación:


 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	No aplica
Empleados	Aceptación de regalos	Aplicación del Código Ético para empleados
Proveedores	Control de proveedores Incumplimiento de la normativa Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Aplicación del Código Ético para la sección de proveedores


 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Reglamento interno Otros (especificar política en el campo de notas) Política RSE	Nuestro Código Ético incluye un anexo de Buenas Prácticas
Empleados	Código Ético Otros (especificar política en el campo de notas) Política RSE Normas éticas y valores corporativos	Nuestro Código Ético incluye un anexo de Buenas Prácticas



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Código Ético Otros (especificar política en el campo de notas) Política de Calidad Política RSE Política de Compras	Nuestro Código Ético incluye un anexo de Buenas Prácticas
-------------	---	---

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros (especificar acción en el campo de notas)	Diseñar un plan para determinación del nivel de transparencia de la FUAM
Empleados	Otros (especificar acción en el campo de notas)	Diseñar un plan para determinación del nivel de transparencia de la FUAM
Proveedores	Otros (especificar acción en el campo de notas)	Diseñar un plan para determinación del nivel de transparencia de la FUAM

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Auditorías Visitas de verificación	No aplica
Empleados	Buzón de sugerencias	No aplica
Proveedores	Buzón de sugerencias Auditorías Control financiero	No aplica



Informe de Progreso Pacto Mundial

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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	Estrategia y gobierno	
25	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
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	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.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	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)	
P1C2I1	¿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)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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 (P2C2I1)	
P2C2I1	¿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)	
P2C3I1	¿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)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿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)	
P3C4I1	¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		

P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿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)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿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? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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 (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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 (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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 (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política

P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)	
P6C4I1	¿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)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
P8C2I1	¿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)	
P8C3I1	¿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)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
P9C2I1	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)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	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 impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿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)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12