



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

INFORME DE PROGRESO
2013



Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid
Ciudad Universitaria de Cantoblanco. C/Einstein, 13, Pabellón C, 2ª
Planta
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores
		Medioambiente
		Administración



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, a 15 de noviembre de 2014.

La suscripción a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas por la FUAM en 2010 nos ha llevado a trabajar desde entonces en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa de forma sistemática. Por ello, ésta ha pasado a formar parte de nuestras líneas estratégicas. La FUAM renueva así, su compromiso con el Pacto y los diez principios del mismo.

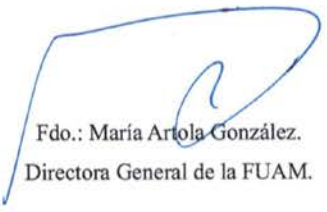
En 2013/14, hemos trabajado en las acciones de mejora recomendadas tras la elaboración de un diagnóstico sobre el nivel de transparencia de la FUAM: hemos mejorado el apartado relativo a información sobre nuestros órganos de gobierno (incluyendo en nuestra Web los currículos de todos sus integrantes e informando sobre las reuniones mantenidas por éstos así como el grado de asistencia a las mismas), hemos impulsado el acercamiento tutorizado a nuestros proveedores, hemos creado en nuestra página web una parte específica para ellos, hemos mejorado el apartado relativo a ofertas de trabajo, etc.

La FUAM ha continuado con sus sesiones de contacto con sus usuarios, todo ello en el marco del sistema de calidad, celebrando sesiones semanales con estos y afianzando una línea que nos ha permitido obtener un mayor conocimiento del Campus.

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 y desde aquí agradecemos su colaboración. En este apartado hemos realizado una encuesta de clima laboral y factores psicosociales que pueden afectar a los mismos en el desempeño de sus tareas.

Por último, y en relación con los proveedores, hemos revisado los sistemas de control en la fase de selección así como en la de desarrollo de los servicios que nos prestan y estamos manteniendo reuniones con nuestros principales proveedores de proyectos de Investigación y programas de Formación Continua con el fin de conocer mejor los sistemas de trabajo de ambas entidades.

Esperamos que 2015 nos abra a todas mejores perspectivas económicas y sociales. La FUAM, en concreto, finalizará sus trabajos sobre Transparencia y hará un esfuerzo especial en mejorar los sistemas internos informáticos de cara a prestar un mejor servicio a nuestros grupos de interés. Nuestro mayor objetivo es seguir trabajando al lado de la Universidad para progresar conjuntamente.


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



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Ciudad Universitaria de Cantoblanco. C/ Einstein,
13, Pabellón C, 2ª Planta

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.fuam.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José María Sanz Martínez

Persona de contacto

Isabel de Puelles Castro /Eva Crespo Valencia

Número de empleados directos

100

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Promoción y gestión de servicios universitarios

Ventas / Ingresos

12.40 Millones de €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:
(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores,
Medioambiente, Administración

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellos que han sido determinados en nuestro manual de calidad

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

De acuerdo con nuestro Plan Estratégico, Plan Actuación Anual y Programa de Calidad de la FUAM.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de la Web, principalmente.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

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 los Planes estratégicos (el último vigente, del 2012-2015), los planes de Actuación anuales que lo articulan y los programas anuales para la realización de actividades concretas (calidad, RSC, formación, etc).

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Fundación sin ánimo de lucro.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Sí, el Patronato y el Comité Ejecutivo miden la implantación en las reuniones anuales que celebramos (celebramos un total de seis). Así

mismo, la dirección de la FUAM es la encargada de difundirlo a todos nuestros grupos de interés a través de nuestro programa de RSC.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

La FUAM se gestiona mediante dos órganos de gobierno: de una lado, el Patronato, que es el órgano de alto gobierno y aprueba las cuentas y los planes de acción de la FUAM. De otro lado, el Comité Ejecutivo, que es un órgano de administración que tiene delegadas permanentemente todas las facultades enumeradas en el artículo 7, con excepción de la aprobación de los Presupuestos, las Cuentas Anuales y de los Planes de actuación, la modificación de los Estatutos, la fusión, la extinción y la liquidación de la Fundación, así como de la realización de aquellos actos que requieran la autorización del Protectorado. Por último, la Dirección es el órgano encargado de la ejecución de las políticas aprobadas por estos órganos de gobierno.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

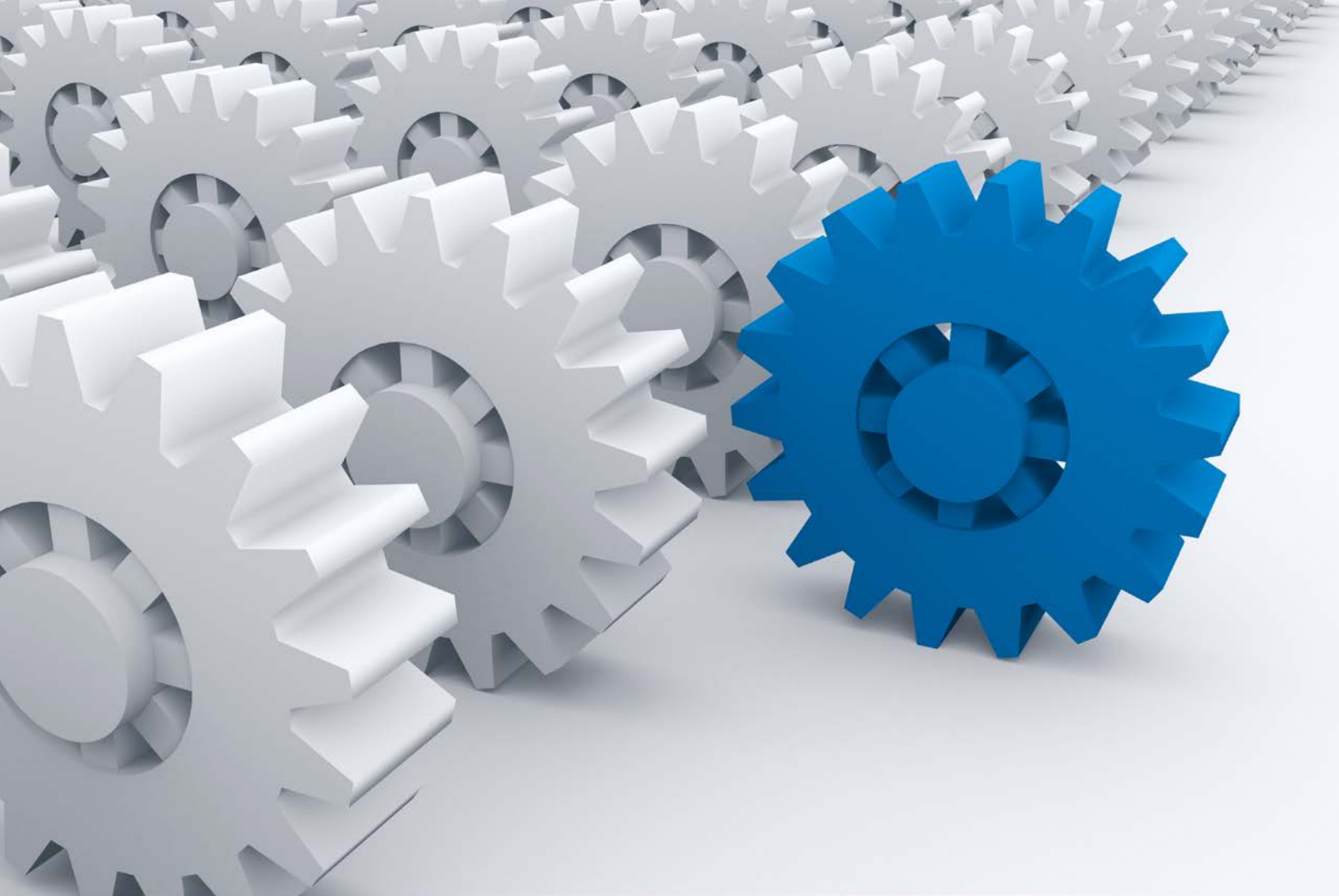
Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

NO

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.fuam.es



METODOLOGÍA

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

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

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

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

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

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

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

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

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



COE

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

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

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

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

La FUAM se compromete a difundir los 10 Principios del Pacto entre nuestros principales grupos de interés, trabajando durante 2013/2014 en la difusión del mismo a nuestros principales proveedores y empleados.

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

La FUAM se compromete a apoyar aquellas actividades que desde el Pacto Mundial sean de interés para la organización y el propio Pacto.

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

La FUAM se compromete a seleccionar empresas del Pacto Mundial para conocer sus informes de progreso, realizando los comentarios que ha raíz de dichos comentarios se puedan suscitar.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



6

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

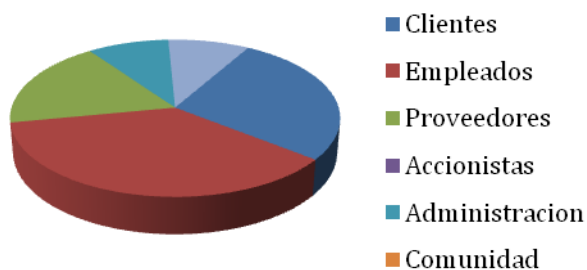
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 3
 Empleados: 4
 Proveedores: 2
 Accionistas: 0
 Administración: 1
 Comunidad: 0
 Medio ambiente: 1

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



6

GRUPO DE INTERÉS USUARIOS



Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Uno de nuestros principios es la transparencia y fruto del diagnóstico que realizamos en 2013, trabajamos en la mejora continua adoptando medidas que permitan mejorar el grado de transparencia con nuestros grupos de interés.

Política RSE

La Política de RSE forma parte de nuestros objetivos más inmediatos dentro del marco de trabajo de Responsabilidad Social y para todos y cada uno de nuestros grupos de interés. Este desafío se ha implantado mediante: 1. La realización de sesiones presenciales y personalizadas con los principales usuarios de la FUAM (una media de 30 sesiones anuales). 2. La aprobación de unas instrucciones de gestión que permite al usuario conocer en todo momento los procedimientos de la FUAM para la gestión de sus proyectos / proyectos. Los objetivos para 2014 son: 1. Continuar con las sesiones de usuarios, abarcando a mayor número de usuarios. 2. Aplicar con rigor las instrucciones aprobadas.

Transparencia

La transparencia es, desde el ejercicio 2013, un objetivo al que se ha comprometido la Dirección. El desafío se implantó en 2013 para lo cual se solicitó previamente un diagnóstico sobre el nivel de transparencia de la FUAM a 31/12/2013. En él se determinaron 28 indicadores, se estableció el nivel de transparencia existente en la organización y se recomendaron 14 medidas que permitieran a la FUAM alcanzar el nivel óptimo de transparencia. Nuestro objetivo es lograr el nivel óptimo de transparencia.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias es una herramienta visible en la FUAM para todos los grupos de interés. La implantación de este desafío, se basa en la premisa de que cualquier sugerencia realizada por un grupo de interés debe ser tratada y comunicada. Esta implantada desde hace muchos años siendo uno de los principales canales de comunicación con nuestros grupos de interés. El objetivo para 2014 es atender todas y cada una de las sugerencias que se hagan y trasladen por medio del Buzón, sea cual, sea el grupo de interés.

Este es un objetivo constante.

Comunicación

El trabajo en el ámbito de la transparencia y comunicación ha llevado a mejorar de forma importante nuestra página web que se ha convertido en un elemento fundamental de comunicación con el exterior y con el Campus Universitario.

Para la implantación de este elemento la FUAM creó un Departamento de Comunicación en el 2010. Desde entonces una de sus principales tareas es lograr que la FUAM sea vista como una entidad transparente por todos sus grupos de interés. La comunicación ha sido y es una prioridad en nuestro plan estratégico 2012/2015, estableciendo una línea específica para este particular.

El objetivo para 2014 es incrementar la transparencia y el conocimiento sobre la Fundación, su organización, sus actividades y servicios mejorando la visibilidad de la FUAM en su entorno (la FUAM como parte de la imagen de la UAM).

Formación para clientes

Se han realizado sesiones personalizadas de formación para lograr una gestión más eficiente y eficaz desde el punto de vista de las tareas que dependen del usuario para poder lograrlo. En el 2013 se han realizado un total de 38.

Manual de Acceso a la Web de Clientes

La FUAM ha elaborado unas Instrucciones para la gestión de los proyectos / programas por parte de la misma y sus usuarios.

La implantación de este desafío se ha realizado mediante sesiones personalizadas con los principales usuarios (aproximadamente entre 25/30 anuales) con el fin de que los mismos puedan aportar sugerencias así como su opinión sobre el funcionamiento de las mismas. También sobre los problemas que puedan surgir con motivo de dichas sesiones.

Los objetivos son: 1. Informar sobre los sistemas de gestión que la FUAM mantiene con los proyectos de investigación y de formación continua. 2. Conocer la opinión de nuestros usuarios, los problemas a los que se enfrentan con ellas y sugerencias sobre los servicios que prestamos.

Satisfacción del cliente

Valoraciones y soluciones sobre los problemas que los usuarios manifiestan bien en las sesiones bien a través de nuestra encuesta.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias es una herramienta visible en la FUAM para todos los grupos de interés.

Dentro de nuestra Política de Calidad se establece la obligación de la FUAM de atender cualquier solicitud de nuestros usuarios a través del buzón debiendo estudiar las sugerencias y dar respuesta al usuario.

Por tanto, estudiaremos cualquier sugerencia de nuestros usuarios y determinar su viabilidad y oportunidad, así como informar del resultado al usuario que utiliza el buzón.

Canales de Comunicación

La FUAM tiene entre sus objetivos en el plan estratégico 2012/15 mejorar la comunicación con sus usuarios a la vez que mejora su comunicación con el exterior (empresas e instituciones, sociedad, etc).

Este desafío ha sido implantado a través de sesiones personalizadas con los usuarios donde ponemos en común los cambios acaecidos en la FUAM, los cambios de normativas y también atendemos a sus preocupaciones o intereses en relación con nuestros servicios. Vamos a intentar llegar a través de estas sesiones a un 60% de nuestros usuarios al menos cada dos años.

Carta de Derechos del Cliente

Dentro de la Política de Calidad de la FUAM hemos elaborado una Carta de Servicios que garantiza a los usuarios sus derechos en relación a los servicios que le puede prestar la FUAM.

Este desafío se ha implantado mediante la elaboración de nuestra Carta de Servicios que fue aprobada en julio de 2013. La misma fue comunicada por el Departamento de Comunicación a todos nuestros usuarios y está disponible en la página Web de la FUAM.

El objetivo es que los usuarios conozcan los servicios que la FUAM les presta, así como las actividades que la FUAM realiza en el marco de la gestión en proyectos de investigación y programas de formación continua.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Igualdad de género

La FUAM no dispone de Plan de Igualdad. El objetivo es lograrlo para 2015.

Diagnóstico de Igualdad

El respeto a los Derechos Humanos ha llevado a la FUAM a practicar políticas de igualdad de género, sin embargo, no dispone de un plan de igualdad. La FUAM elaborará un Plan de Igualdad.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La FUAM se preocupa especialmente de que el desarrollo de las jornadas laborales se hagan con la mayor garantía para la salud de sus empleados a través de los planes formativos y auditorías de riesgos laborales.

Auditorías

La FUAM se audita en su apartado económico (al que le obliga la Ley de Fundaciones) y en el apartado de control de la Calidad, de acuerdo con la ISO 9001/2008. También audita los puestos de trabajo en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este desafío se ha implantado mediante la realización de auditorías de cada puesto de trabajo en función del catálogo de puestos: siempre se realiza una auditoría al principio de la contratación y con posterioridad en función de que se produzcan cambios en las condiciones iniciales. El objetivo es intentar conocer y anticiparnos mediante medidas efectivas a los riesgos potenciales o reales que pueden producirse en un puesto de trabajo.

Número de auditorías llevadas a cabo

La FUAM se audita en el apartado de control de la Calidad de acuerdo con la ISO 9001/2008. También audita los puestos de trabajo en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No lo tenemos implantado actualmente indicadores sobre control de auditorías.

El objetivo para 2014 es implantar un indicador de seguimiento del número de auditorías anuales que se realizan en la FUAM.

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

Desde hace 5 años la FUAM no dispone de Comité de Empresa. Esta afirmación siempre ha preocupado a la Dirección pues no hay interlocutor social para la toma de decisiones de calado cuando afectan a la plantilla. Por ello se presta especial atención a los sindicatos cuando comunican la intención de celebrar elecciones a Comité de Empresa, facilitando desde la FUAM las mismas. Con el fin de que los empleados de la FUAM tengan un marco jurídico laboral estable la FUAM ha mantenido el Pacto de Empresa que regula las relaciones laborales entre la FUAM y sus empleados.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

La formación a empleados es esencial en nuestros planes anuales; de hecho cada año se realiza un plan de formación para todos los empleados con las siguientes características: en horario laboral, de carácter obligatorio y gratuito.

Política de RRHH

La FUAM tiene establecidas políticas de RRHH desde 1994 en materia de: - políticas de selección de personal - políticas de conciliación de la vida laboral y familiar - pacto de empresa - políticas de contratación de personal

La implantación de este desafío se realiza mediante la elaboración del plan anual de formación para sus empleados, cuyas características principales son la gratuidad y la realización dentro de la jornada laboral. Los objetivos para 2014 son: 1. Dotar de herramientas que los empleados necesiten para su desempeño. 2. Aumentar sus capacidades como profesionales de la FUAM.

Encuestas de Satisfacción

Las encuestas vienen siendo unas herramientas que utiliza la FUAM para la medición de diferentes aspectos de la organización: 1. Nivel de satisfacción del empleado. 2. Nivel de satisfacción del usuario. 3. Conocimiento que tienen nuestros

proveedores del Pacto de Naciones Unidas. La implantación de este desafío se ha realizado mediante dos medidas: 1. La FUAM desde que se certifica en calidad, ha realizado cuatro encuestas de clima laboral. En 2013 en concreto, la FUAM ha realizado la última encuesta de clima laboral que ha incluido también factores de riesgos psicosociales. 2. Tras los cursos que se programan anualmente, los empleados pueden valorar su grado de satisfacción con el curso y sus responsables posteriormente deben comprobar el grado de eficacia de la formación. Como objetivos, destacar dos: 1. Conocer la opinión del empleado sobre los aspectos que afectan a su desarrollo laboral. 2. Conocer la opinión del empleado sobre la calidad del curso, su

interés en el mismo y grado de aprovechamiento.

Horas de formación por empleado

El sistema de calidad contempla indicadores de medición de diversos aspectos de la organización, entre otros las horas que la FUAM imparte en la formación de sus empleados.

Este desafío se ha implantado mediante la incorporación al cuadro de indicadores de un indicador que mide el porcentaje de horas asistencia/empleado respecto al total de la jornada anual de cada trabajador.

El objetivo para 2014 es que la FUAM conozca el número de horas que los empleados han dedicado ha formarse en parte de su jornada laboral.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

En 2013/2014 hemos trabajado especialmente la elaboración de un protocolo para selección de proveedores y control de todas las fases de la relación así como el cumplimiento del protocolo. Se divulgó la pertenencia al Pacto Mundial y desde entonces la FUAM viene desarrollando su trabajo con respeto a los derechos humanos. No obstante, no obligamos a nuestros proveedores a formar parte del Pacto Mundial.

Código de Compradores

La FUAM dispone de una política de compras desde finales del 2013.

El desafío se ha implantado mediante la aprobación de la política de compras de la FUAM acompañada de la formación de sus empleados sobre la misma y la determinación de controles sobre su cumplimiento.

El objetivo es la aplicación de los controles creados en la FUAM.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

De acuerdo con nuestra política de RSE la FUAM se adhirió al Pacto de Naciones Unidas en el año 2010 y desde entonces la FUAM recomienda a sus proveedores la aplicación de los 10 Principios. Mediante comunicación expresa refiriendo la adhesión de la FUAM y explicando lo que es el Pacto de Naciones Unidas, invitando a sus proveedores a adherirse a él.

Los proveedores

Se ha diseñado una campaña para la realización de sesiones de trabajo con los proveedores más habituales, especialmente a los que vinculan a nuestros usuarios (restauración, fotocopias, material, viajes, etc). Se han planificado sesiones con los principales proveedores que se iniciaran en el ejercicio 2014.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

De acuerdo con nuestra política de RSE la FUAM se adhirió al Pacto de Naciones Unidas en el año 2010 y desde entonces la FUAM recomienda a sus proveedores la aplicación de los 10 Principios. Este desafío ha sido implantado mediante la difusión a nuestros proveedores de la información sobre el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la recomendación del cumplimiento de los 10 Principios. El objetivo para 2014 es difundir el Pacto Mundial a través de nuestra página web.

Comunicación Interna y Externa

La FUAM quiere lograr una comunicación más fluida con nuestros proveedores, proporcionando aquella información que es de interés.

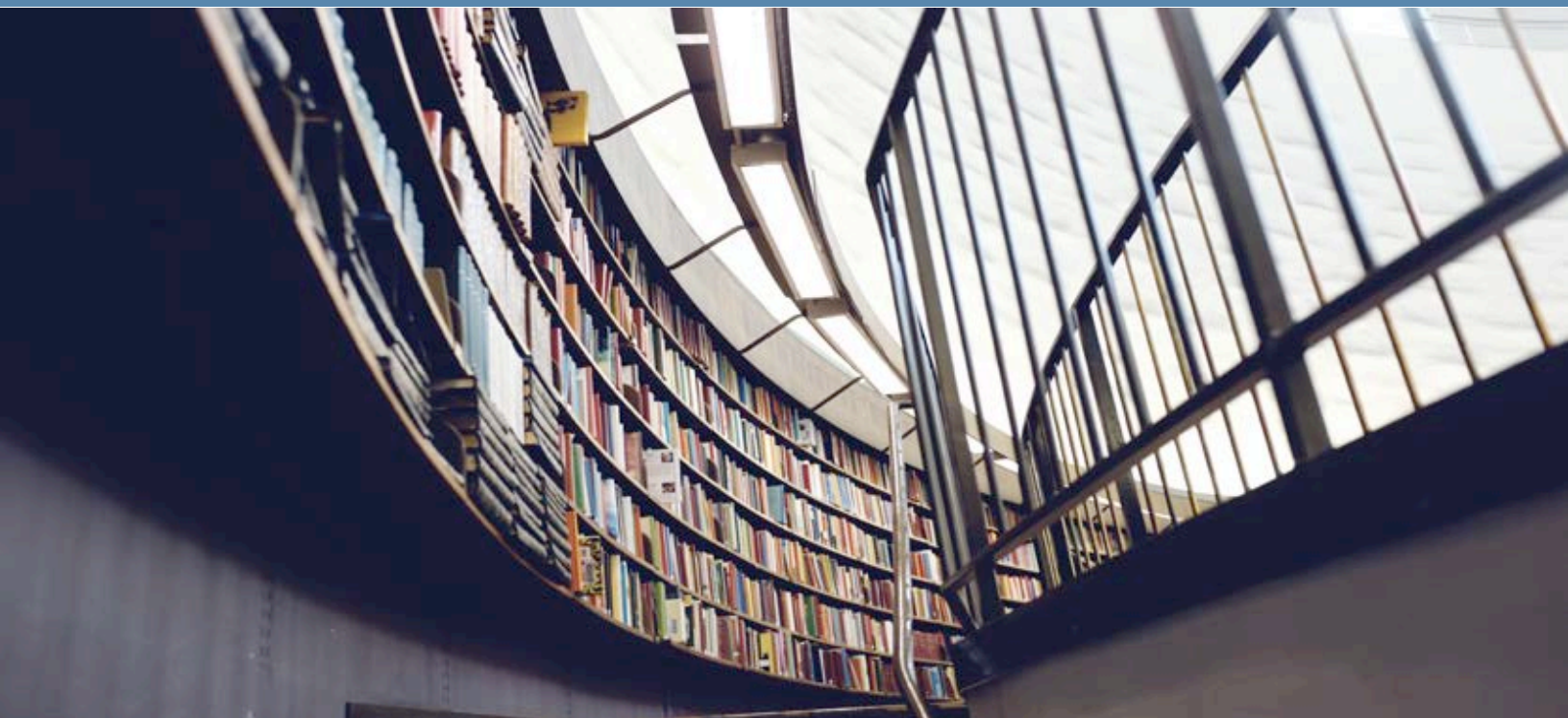
El desafío se ha programado durante el 2013 con el Departamento de Comunicación diseñar un apartado específico en el página web de la FUAM para nuestros proveedores.

El objetivo para 2014 es crear este apartado. En el aparecerá información que es de interés para los proveedores. La misma se irá nutriendo de aquella información que se obtenga de las sesiones de proveedores que se realizaran durante 2014.

Crear relaciones estables con

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Contratos transparentes con la administración pública

La FUAM mantiene desde su creación Políticas de cumplimiento de la legislación vigente en todos los aspectos que le afectan. Así mismo dispone de un Código Ético que contempla su comportamiento cuando se relaciona con las Administraciones Públicas cuyo valor fundamental es la confianza y el cumplimiento de la legalidad.

Código Ético / Conducta

El Código Ético pretende establecer un marco de relación que cumpla los criterios que él mismo establece para todos sus grupos de interés. El Código Ético de la FUAM establece formulas de comportamiento, utilización adecuada y para la finalidad prevista de subvenciones públicas, gastos de representación adaptados a los niveles

normales establecidos por la Administración para sus propios cargos y la ejecución de los trabajos con la máxima profesionalidad.

El objetivo es la aplicación del Código Ético por parte de todos sus empleados.

Difusión de la Política

El Código Ético y las políticas de RSC de la FUAM deben ser difundidas de forma continua a todos los grupos de interés.

Este desafío se ha implantado mediante la difusión del Código Ético a empleados (intranet), proveedores (página web) y usuarios (página web) y esta publicado en la página web de la FUAM al alcance de todos.

Teniendo en cuenta la situación actual, la FUAM considera imprescindible que se continúe trabajando en el 2014 las normas de comportamiento ético del que se ha dotado la mismo.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Optimizar el uso de papel en la entidad

La optimización en el uso del papel y la aplicación de un Decálogo de Medio Ambiente para la Oficina, ha sido implantado durante el ejercicio, sin embargo no hemos establecido un sistema de seguimiento para comprobar la efectividad de estas políticas.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

La FUAM dispone de una certificación de Calidad de acuerdo con la normativa ISO 9001/2008. En relación con el medio ambiente la FUAM no está certificada aunque forma parte de los valores de la entidad en virtud de los cuales se ha desarrollado el Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina. Este desafío se ha implantado mediante la elaboración del Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina, así como mediante acciones concretas como son la formación de los empleados y acciones puntuales encaminadas al cumplimiento del decálogo.

El objetivo para 2014 es establecer un sistema de

medición que permita evaluar y marcar objetivos anuales para reducir el impacto de la FUAM en el medio ambiente.

Consumo de papel en el año

En aspectos relacionados con Medio Ambiente más en concreto no se encuentra certificada aunque forma parte de los valores de la entidad en virtud de los cuales se ha desarrollado el Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina.

Anualmente la secretaría evalúa la compra e inversión de papel precisamente para la elaboración de este informe.

Medir adecuadamente la cantidad de papel que se usa y actuar reduciendo un porcentaje anual en la utilización del papel por parte de los empleados

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

Elaboración del Decálogo, curso formativo del mismo.

Medición del grado de aplicación del Decálogo.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

