



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid

INFORME DE PROGRESO
2014

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid
Ciudad Universitaria 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**
Medioambiente
Clientes
Empleados
Proveedores
Administración



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



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 15 de noviembre de 2015.

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, ha pasado a formar parte de nuestra cultura fundacional de tal modo que ahora que la FUAM está en proceso de elaborar su cuarto Plan Estratégico, la RSC formará parte de sus objetivos institucionales.

En 2014, hemos trabajado en Transparencia actualizando los indicadores propuestos para su medición y alcanzando un nivel óptimo: publicación sobre nuestros órganos de gobierno, publicación en la web de nuestra carta de servicios y nuestro código ético, hemos mejorado el proceso relativo a ofertas de trabajo, hemos publicado el período de pagos a proveedores, el Informe de Responsabilidad Social Corporativa, 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. También ha mantenido reuniones con sus proveedores principales con el fin de compartir preocupaciones y protocolos que permita mejorar la relación de la FUAM con estos.

Tampoco hemos olvidado al personal 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. Con la participación de la plantilla, la FUAM ha elaborado, así mismo, el Primer Plan de Igualdad cuyos objetivos en 2014 y 2015 han sido la formación de nuestra plantilla en materia de igualdad de Género, conocer la normativa sobre lenguaje para aplicarla a la comunicación institucional y la elaboración del Protocolo contra el acoso moral, sexual y o por razón del sexo en el trabajo.

Esperamos que 2016 nos abra a todas las mejores perspectivas económicas y sociales. La FUAM, en concreto, quiere iniciar una etapa de desarrollo en actividades que permitan la innovación, la gestión del Talento y el acercamiento a la Sociedad logrando un mayor valor económico sin olvidar su dimensión social así como mejorar la gestión mediante la implantación de 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 y lograr un acercamiento a todos los grupos que hacen posible la misma y la FUAM.

Fdo.: Fidel Rodríguez Batalla.
Director General de la FUAM.



CIF: ES-G-80065279



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 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

130

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Promoción y gestión de servicios universitarios

Ventas / Ingresos

14.04

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

6000 euros

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

Medioambiente, Clientes, Empleados, Proveedores,
Administración

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellos que han sido determinados en nuestro manual de calidad

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 actual finaliza el 31/12/2015), los planes de Actuación anuales que lo articulan y los programas anuales para la realización de actividades concretas (calidad, RSC, formación, promoción, 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 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 quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial 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 anuales y los planes de actuación 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.)

Si, en el año 2014 colaboramos con la Fundación

Rafael del Pino, en el Programa Inicia.

Dirección Web

www.fuam.es

MÁS INFORMACIÓN



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 2014/2015 en la difusión del mismo a nuestros principales proveedores y a nuestros 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 se puedan suscitar.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



6

Desafíos u Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

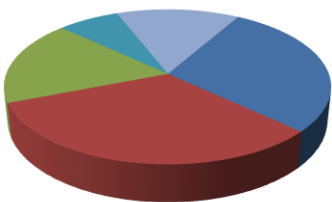
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades
contemplados

**Políticas
aplicadas por grupos
de interés**



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 8
Empleados: 9
Proveedores: 5
Administración: 2
Medio ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



231

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Tras el diagnóstico realizado en 2013, durante el 2014 hemos procedido a la implantación de 14 medidas adicionales que nos han permitido posicionarnos en un nivel óptimo (cumplimiento del 85% de los indicadores que según el informe permitirían lograr una entidad sin ánimo de lucro totalmente transparente).

Política RSE - Política Indicadores Relacionados Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

Este desafío se ha implantado mediante: 1. La realización de sesiones presenciales y personalizadas con los principales usuarios de la FUAM (una media de 24 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 / programas.

Objetivos

Los objetivos para 2015 son: 1. Continuar con las sesiones de usuarios, abarcando al mayor número de usuarios. 2. Aplicar con rigor las instrucciones aprobadas.

Transparencia - Política Indicadores Relacionados Observaciones Genéricas

La transparencia es, desde el ejercicio 2013, un objetivo al que se ha comprometido la Dirección.

Comentarios

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 mantener el nivel óptimo de transparencia.

Objetivos

Nuestro objetivo es lograr el nivel óptimo de transparencia.

Comunicación - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

Para la implantación de este elemento la FUAM creo 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.

Objetivos

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).

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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. Está implantada desde hace muchos años siendo uno de los principales canales de comunicación con nuestros grupos de interés.

Objetivos

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.

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 2014 se han realizado un total de 24.

Manual de Acceso a la Web de Clientes - Política Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

La implantación de este desafío se realiza anualmente mediante sesiones personalizadas con los principales usuarios (aproximadamente unas 20 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 la gestión de proyectos y programas.

Objetivos

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.

Carta de Derechos del Cliente - Política

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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 Dpto. de Comunicación a todos nuestros usuarios y está disponible en la página Web de la FUAM. En 2014 hemos incorporado a nuestros protocolos la entrega de la Carta de Servicios así como de su lectura, especialmente a nuevos usuarios. Además se ha publicado en nuestra web.

Objetivos

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.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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).

Comentarios

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.

Objetivos

Vamos a intentar llegar a través de estas sesiones a un 60% de nuestros usuarios al menos cada dos años.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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.

Objetivos

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.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Igualdad de género

Durante el 2014 la FUAM elaboró su primer diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género en nuestra entidad. Fruto de ello, en el primer trimestre del 2015 se elaboró el primer Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad - Política Indicadores Relacionados Observaciones Genéricas

Comentarios

En el verano del 2014 la FUAM consiguió una subvención del Ministerio de Sanidad para poner en marcha nuestro Plan de Igualdad.

Objetivos

La FUAM se marcó como objetivo en 2014 la puesta en marcha de un Plan de Igualdad para los años 2014/17. Para ello la primera acción estuvo destinada a la realización de un diagnóstico que permitiera conocer la situación de la FUAM en esta materia y en el año 2015 elaborar su primer Plan de Igualdad.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

La FUAM elaboró un diagnóstico para el Plan de Igualdad.

Objetivos

En 2015 y gracias a nuestro diagnóstico la FUAM podrá elaborar su Plan de Igualdad, que para su primer año tiene previsto la realización de tres acciones.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

Comentarios

En el último trimestre del 2014 se constituyó oficialmente una Comisión integrada por cinco mujeres y tres hombres que han tutelado y tutelan la implantación de las acciones que durante 2015/17 se han diseñado en el Plan de Igualdad.

Objetivos

Creación de una Comisión de Igualdad integrada por aquellos empleados/as que quieran participar en esta iniciativa.

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.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

Objetivos

La FUAM cumple con la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo y mantiene sus políticas desde el año 2005.

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

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 - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

En 2014 hemos implantado un nuevo indicador que permite conocer el grado de cumplimiento de la obligación de realizar auditorías según el catálogo de puestos de trabajo. En 2014 se han realizado 26 auditorías de nuevos puestos de trabajo y revisado los puestos de 2 centros de trabajo.

Objetivos

El objetivo para 2014 es realizar un 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 - Política

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

Los objetivos para 2015 son: 1. Dotar de herramientas que los empleados necesiten para su desempeño. 2. Aumentar sus capacidades como profesionales de la FUAM.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

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 - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

El objetivo era en 2014 que la FUAM identificara el número de horas de formación por empleado/a. El indicador ha sido 57.9 horas / empleado/a año.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

En 2014/2015 hemos aprobado el protocolo para la selección de proveedores de la FUAM, que se viene aplicando desde entonces, afectando a aquellos que superan 15.000 € anuales. Se divulgó el Pacto Mundial entre nuestros proveedores principales 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 - Política Indicadores Relacionados Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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. Se han realizado tres procesos de selección de proveedores en Servicios Centrales durante 2014 para los supuestos superiores a 15.000€. Para el resto de proveedores se han seguido los requisitos formales que marca el Protocolo de Compras de la FUAM. A finales de 2014 se ha realizado la evaluación de los servicios prestados de todos ellos.

Objetivos

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 - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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. En 2014 se ha promocionado la adhesión al Pacto mediante la publicación de nuestro Informe de Progreso en la web así como en las sesiones de proveedores realizadas durante el año.

Crear relaciones estables con los proveedores

Durante 2014 se mantuvieron cinco reuniones con los principales proveedores de las oficinas centrales de la FUAM y también de los proyectos de investigación y programas de formación continua.

Política de Compras - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

Objetivos

La FUAM dispone desde 2014 de un Protocolo de Compras así como normativa para la selección de proveedores en caso de superar la cantidad de 15.000 € anuales

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

El objetivo para 2015 es difundir a nuestros grupos de interés el Pacto Mundial a través de nuestra página web.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Comentarios

El desafío se ha programado durante el 2014 con el Departamento de Comunicación diseñar un apartado específico en el página web de la FUAM para nuestros proveedores.

Objetivos

El objetivo para 2014 se creó este apartado. Que se ha cumplido y en el aparece información de interés para los proveedores. Información que se obtiene de las sesiones de proveedores realizadas en 2014 y de la legal que se determina en la Ley de Transparencia. Se ampliará la información para nuestros proveedores.

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 - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

El Código Ético de la FUAM establece fórmulas 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.

Objetivos

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

Difusión de la Política - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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

Comentarios

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

Objetivos

Teniendo en cuenta la situación actual, la FUAM considera imprescindible que se continúe trabajando en el 2015 las normas de comportamiento ético de las que se ha dotado al mismo. En el 2105 se trabajara para que los empleados reciban un curso que refuerce el conocimiento.

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. En 2014/15 hemos facilitado formación a nuestra plantilla para implantar un sistema de seguimiento a partir del 2016.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

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.

Comentarios

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.

Objetivos

El objetivo para 2015 es establecer un sistema de medición que permita evaluar y marcar objetivos anuales para reducir el impacto de la FUAM en el medio ambiente.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

Comentarios

Elaboración del Decálogo, curso formativo del mismo.

Objetivos

Cumplimiento del grado de aplicación del Decálogo.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

Comentarios

Objetivos

La FUAM elaboró el Decálogo de Buenas Prácticas en la Oficina a finales del 2013. Durante 2014 se comunicó a los empleados haciéndolo visible en la sede central. El 2015 la FUAM tiene el reto de evaluar y establecer medidas de control de consumos.

Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

Comentarios

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

Objetivos

La FUAM continúa en la misma situación de 2013, manteniendo como objetivo la medición adecuada de la cantidad de papel que se usa y actuar reduciendo un porcentaje anual en la utilización del papel por parte de los empleados. También se pretende realizar un control similar para el consumo de suministro (agua y luz).



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

