

PRME Principles for Responsible Management Education

SISTEMA DE INDICADORES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA

RELATÓRIO DE PROGRESSO - PRME

Guia de aplicação



Pacto Global
Red Colombia



CRÉDITOS

Direção do projeto

Gustavo A. Yepes López	Punto Focal Colombia PRIME Capítulo Latinoamérica e Caribe
Lucy Patricia Peñaloza	Coordenadora Geral Pacto Global Red Colombia

Assessor internacional

Juan José Marti Noguera	Observatório Regional de Responsabilidade Social da América Latina e Caribe - ORSALC – IESALC - UNESCO
-------------------------	--

Comitê de elaboração

Nelson Díaz Cáceres ¹	Universidad EAN
Dora Gómez Pulgarín	Universidad La Gran Colombia
Giovanny Forigua	Fundación Universitaria del Área Andina

Equipe técnica

Especialistas internacionais	Ver Anexo 1*
------------------------------	--------------

Equipe de apoio

Mariángela Correa	Universidad Externado de Colombia
Maria Paula Gómez	
Estefanía Acevedo	
Marisella Domínguez	
Mónica Vergara	

Diagramação

Cindy Guevara	Limage Brand
---------------	--------------

Tradução para o Português

ISAE Business School

Pacto Global Rede Colômbia

Mauricio López González
Diretor Executivo

Lucy Patricia Peñaloza Valero
Coordenadora Geral

Capítulo América Latina e Caribe - PRME

Norman de Paula Arruda Filho
ISAE – FGV, Brasil
Presidente 2017 – 2018

Alberto Willi
IAE - Universidad Austral, Argentina

Rubén Guevara
CENTRUM – Pontificia Universidad Católica
del Perú, Perú

Consuelo García de la Torre
EGADE - Tecnológico de Monterrey, México

Gustavo A. Yepes López
Universidad Externado de Colombia,
Colombia

Gabriel Boero
Universidad Nacional de San Martín,
Argentina

ISBN - 978-958-56842-1-8
Bogotá D.C. Colômbia, Setembro de 2018

¹A nosso amigo e colega, obrigado por nos inspirar a seguir construindo um mundo melhor, uma sociedade.

SISTEMA DE INDICADORES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA

RELATÓRIO DE PROGRESSO - PRME

Prólogo

A conquista do desenvolvimento sustentável e o cumprimento da agenda de 2030 exigem o compromisso de todos e de cada um dos membros da sociedade. As universidades em geral e em particular as escolas de negócios, devido ao seu papel de formação, construção do conhecimento e integração social, desempenham um papel fundamental na construção dessa sociedade global responsável, próspera e inclusiva que todos nós queremos.

Mas, apesar dos esforços feitos até agora por dezenas de líderes acadêmicos em todas as regiões, a magnitude desses desafios exige trabalho colegiado, demanda um compromisso organizado, convida a transparência necessária para promover a confiança e pede apoio mútuo, a fim de estabelecer sinergias.

Todas estas razões expostas acima nos convocaram junto com os membros Do Capítulo PRME América Latina e Caribe a buscar alternativas que nos facilitaram trabalhar juntos para integrar nossos esforços individuais e para apoiar os nossos relacionamentos e comunicação e, como resultado desta reflexão, colocamos em consideração o sistema de indicadores de responsabilidade social universitária para o Relatório de Progresso - PRME, o qual alinhado com os 6 princípios e instrumentos de gestão propostos pela iniciativa PRME, visa alinhar as vontades, formalizar os propósitos, divulgar os esforços e monitorar os resultados que as instituições de ensino superior da região estão realizando em termos de desenvolvimento sustentável e ODS.

Este sistema de indicadores nasceu em uma Mesa de Trabalho do PRME criada pela Rede Colombiana do Pacto Global em conjunto com o Ponto Focal do PRME na Colômbia, afim de promover um esforço conjunto com as signatárias do colombianas dos Princípios para Educação Executiva Responsável. Como resultado dessas reuniões, em meados de 2016 a proposta foi consolidada, aprovada na reunião regional realizada em Buenos Aires, Argentina, em setembro de 2016 e posteriormente validada na reunião do capítulo realizada em Curitiba, Brasil, em setembro de 2017

Entre as virtudes mais importantes que caracterizam este sistema de indicadores estão, antes de tudo, a definição dos parâmetros e escopo da gestão da sustentabilidade dentro de uma instituição de ensino, em segundo lugar, a possibilidade de escolher o nível do relatório que se deseja realizar de acordo com os avanços e interesses institucionais e, finalmente, a correspondência com os indicadores e sistemas de gestão e elaboração de relatórios mais reconhecidos.

Convidamos toda a comunidade PRME a nível internacional para examinar, analisar e utilizar este sistema de indicadores que foi construído por uma grande equipe de renomados acadêmicos da América Latina e do Caribe como uma contribuição da região para aumentar a capacidade das instituições acadêmicas. de todo o mundo para responder aos desafios do século XXI.

NORMAN DE PAULA ARRUDA FILHO
Presidente do Capítulo América Latina e Caribe 2017 - 2018
Princípios da Educação Responsável em Gestão - PRME

ÍNDICE

I. Introdução	05
II. Os indicadores de RSU	08
2.1. Estrutura do Sistema de Indicadores	08
2.2. Características	11
2.3. Características	12
III. Uso do Sistema de Indicadores	12
3.1. Alcance	13
3.2. Nível	16
3.3. Coleção	24
3.4. Elaboração	26
3.5. Apresentação	28
Bibliografia	30
Anexos	31
1. Equipe de Trabalho	31
2. Indicadores	32
3. Princípios PRME	37
4. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	38

INTRODUÇÃO

Considerando a importância da educação universitária abrangente e do compromisso social na prática profissional, desde o início do século XXI, refletiu-se em torno do papel da universidade em contribuir para o desenvolvimento sustentável através da chamada Responsabilidade Social Universitária que conta com um trabalho importante na América Latina impulsionado por agentes público-privados de natureza regional e internacional.

Definir a Responsabilidade Social Universitária é uma mudança na compreensão das universidades, conforme compreendido, e para isso Martí-Noguera e Grimaldo (2016, pp.75-58) representam o conceito de comunidade universitária expandida. Partindo de uma multiplicidade de abordagens e falácias em relação à concepção do RSU (Vallaey, 2018), atualmente as universidades como organizações se fragmentam ao responder às demandas da sociedade em concorrer à conquista de alunos, viabilizando os programas, ou reconhecimento investigativo para publicações em determinados índices, não exercendo a liderança que pode ter para sua posição predominante como instituições sociais.

Entender a missão da universidade requer avaliar os múltiplos relacionamentos e transições de conhecimento gerados dentro dela e com a sociedade em nível territorial e internacional. Para isso, é necessário valorizar as contribuições positivas e negativas, tangíveis e intangíveis, aos diversos grupos de interesse; e nessa dinâmica é necessário implementar indicadores e estratégias de benchmarking que permitam o aprendizado que resulte em benefícios mútuos entre universidades e suas partes interessadas em diferentes contextos (Aldeanuava, 2013).

O RSU deve então ser definido com uma análise multinível, que trata de duas dimensões interrelacionadas: a organizacional e a estrutural.

Na dimensão organizacional, são atendidas as relações de trabalho, processos e procedimentos necessários para o cumprimento de suas missões de formação e pesquisa. Na dimensão estrutural, entender que o conhecimento é gerenciado em redes distribuídas e exige cada vez mais processos colaborativos, com efeito transversal e longitudinal de seus produtos missionários para a sociedade, transcende o resultado do treinamento, pois termina com a entrega de um título, e a pesquisa entendida como uma patente ou publicação para analisar a evolução da pesquisa e graduados além de um propósito quantitativo. Este aspecto liga-se a uma compreensão do estudante ou da sociedade não como clientes mas como associados (partners not customers) (Vallaey, 2009) (Fernández & Otros. 2015) (Geryk, M., 2011).²

Para tanto, é necessário investir na criação de valor e alianças com o território físico e virtual, que, em primeira instância, significa analisar o valor que as universidades contribuem para os grupos de interesse. Como a capacidade potencial de acesso à informação, variáveis e agentes-chave que influenciam o desenvolvimento socioeconômico está instalada em grande parte das universidades, repensar a missão da universidade com base nessas duas dimensões implica em um exercício para organizar informações e estabelecer indicadores comuns que podem ser analisados, a fim de estabelecer as bases de um modelo de gestão adaptado ao momento presente da relação global - local.

Os Princípios para Educação Executiva Responsável (PRME) é a primeira organização das Nações Unidas voltada para instituições acadêmicas relacionadas à gestão, escolas de negócios e universidades, e fornece uma rede global que promove a sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, e um quadro de compromisso com a incorporação de valores universais em programas e pesquisas. Desde o seu lançamento oficial em 2007 pelo Secretário Geral da ONU, Ban Ki-Moon, a iniciativa cresceu para mais de 919 instituições acadêmicas, de mais de 90 países ao redor do mundo, e inclui

² Os modelos de gestão já testados, identificam como importante o retorno dos alunos e da sociedade para as universidades, além do pagamento das mensalidades, mas sim para investir e contribuir para o desenvolvimento de suas universidades em reconhecimento à sua contribuição.

INTRODUÇÃO

mais de um terço das 100 melhores escolas de negócios, das quais 108 representam a região da América Latina e Caribe.

Conforme descrito pelo Pacto Global, a missão da PRME é inspirar e promover o ensino de gestão responsável, pesquisa e liderança em todo o mundo. Os PRMEs são então inspirados por valores internacionalmente aceitos, como os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, que buscam estabelecer um processo de melhoria contínua entre as instituições de gestão educacional, a fim de desenvolver uma nova geração de líderes empresariais capazes de gerenciar os complexos desafios que as empresas e a sociedade enfrentam no século XXI.

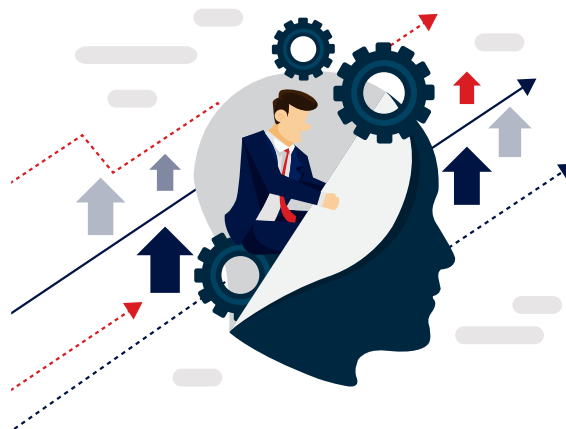
Nesse sentido e dada a importância da Responsabilidade Social Universitária na formação de profissionais éticos, responsáveis e comprometidos com as necessidades demandadas por seu meio social; apresentaremos abaixo os indicadores e um guia para seu uso correto, indicadores que foram criados diretamente para avaliar o ambiente universitário; bem, embora, já existam alguns indicadores relacionados ao exercício da vida universitária não são para uso público ou gestão, mas sim iniciativas privadas ou grupos universitários específicos (Calderón de la C. E. 2018).

É por isso que o principal objetivo deste guia é facilitar a correta avaliação e o respectivo relatório a quem corresponder, levando em conta, parâmetros tais como os objetivos específicos da universidade em RSU cujo desempenho deve ser medido com indicadores, periodicidade na medição dos indicadores, estabelecendo metas a serem cumpridas para cada indicador, as fontes de informação que serão usadas para alimentar os indicadores e acesso a eles, bem como os responsáveis por fazer as medições, que deve

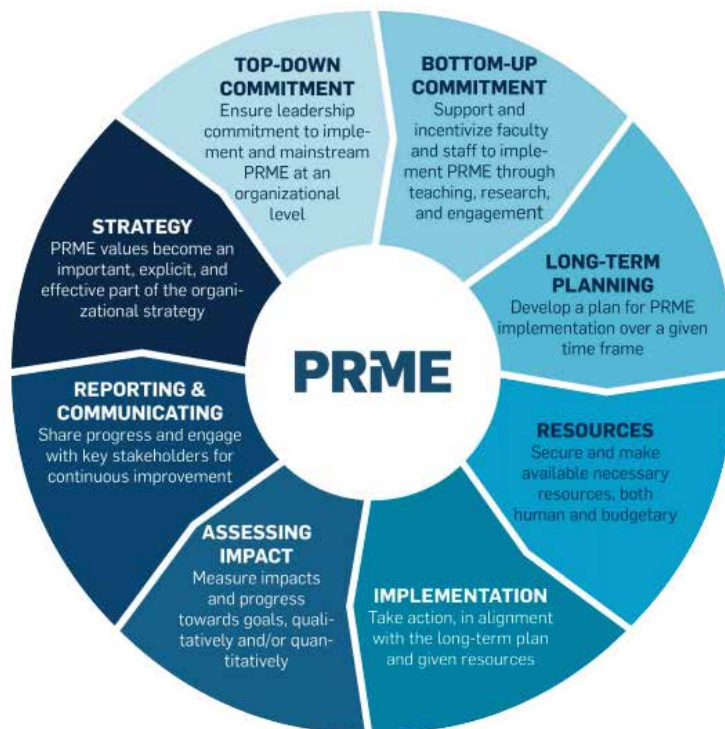
validar e aprender os resultados da medição, as diretrizes para desenhar planos de ação caso os objetivos não sejam atingidos, entre outros.

Foi identificado que é necessário mencionar de forma concisa a forma de relatar os indicadores estabelecidos como relatórios de sustentabilidade, que devem ser compreensíveis, precisos, transparentes, periódicos e comparáveis, é também necessário indicar como os princípios de sustentabilidade devem ser cumpridos com clareza, precisão, equilíbrio, periodicidade e comparabilidade, agregando o princípio da confiabilidade, a fim de garantir a qualidade das informações reportadas e, nesse sentido, a construção do manual de implementação dos indicadores de responsabilidade social da Universidade para a Iniciativa. Educação Responsável na Gestão PRME, do Pacto Global como solução para este problema.

Este guia facilita a implementação do modelo transformacional de gestão PRME, uma vez que os indicadores são destinados a compartilhar informações sobre o andamento da gestão, ou seja, informar e comunicar de forma assídua as informações relevantes às partes interessadas, de forma progressiva e como forma de mostrar progresso e propor e emular processos de melhoria contínua de acordo com o planejamento de longo prazo proposto no mesmo modelo.



INTRODUÇÃO



*Etapas do modelo de implementação do PRME.
Fonte: UNPRME. Transformational Model for PRME Implementation.*

As instituições universitárias estão enfrentando uma oportunidade excepcional, porque a agenda de desenvolvimento sustentável requer a participação de governos, empresas e sociedade civil para alcançar seus objetivos até 2030. Diante deste grande desafio, eles podem contribuir para a consecução destes objetivos e também desenvolver novas oportunidades dentro de seu trabalho tradicional que combinam o efeito social e ambiental com o retorno econômico. Por isso, é necessário conhecer como os ODS se relacionam com sua missão e elaborar um plano de ação que lhes permita contribuir para sua realização, estabelecer sinergias com seu desempenho em sustentabilidade e como é importante contribuir para comunicar essas ações.

Embora todas as universidades utilizem algum tipo de metodologia para elaborar seus relatórios de sustentabilidade, várias são signatárias do Pacto Global e declararam que desenvolveram ações específicas que contribuem para os ODS, não tem sido fácil entender qual pode ser sua contribuição e como promover compromissos institucionais a este respeito e muito menos comunicar seu progresso e o impacto de sua contribuição, assim, os indicadores de responsabilidade da universidade oferecem um protocolo de ação estruturada para priorizar e relatar suas contribuições mais significativas para os ODS, ao mesmo tempo favorece a determinação de ações que podem ser tomadas para avançar na conquista destes.

OS INDICADORES DE RSU

Estrutura do Sistema de Indicadores

O sistema de indicadores é composto por 5 componentes principais, denominados áreas, que constituem as funções substantivas de qualquer instituição de ensino superior e representam os compromissos e avanços em termos de sustentabilidade a serem relatados, quais sejam:



Cada uma dessas 5 áreas é composta pelos aspectos necessários e suficientes com os quais uma gestão institucional que responde e contribui para o desenvolvimento sustentável é comparada à agenda de 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Este componente refere-se ao direcionamento estratégico e à existência de mecanismos de controle especializados para avaliar a promoção de aspectos sociais, ambientais e de governança na instituição.



Este componente refere-se ao conteúdo acadêmico, metodologias temáticas e processos de aprendizagem que promovem a formação para a sustentabilidade e promovem a liderança responsável



Este componente se refere à avaliação da existência de diretrizes e políticas que promovam a aquisição de novos conhecimentos e sua aplicação para a solução de problemas sociais e sustentáveis na instituição.



Este componente define o número de iniciativas e bases formais que avaliam aspectos sociais e de sustentabilidade por meio de mecanismos e políticas institucionais.



Este componente estuda o impacto gerado pela instituição através de seus processos administrativos e operacionais às suas partes interessadas e ao meio ambiente.

Para realizar o relatório do desempenho dos componentes ou áreas, estas se dividem em Aspectos Gerais, estes, por sua vez, em Sub Aspectos e, finalmente, cada Sub Aspecto é dividido em Indicadores.



Aspectos gerais: são definidos como os assuntos essenciais e significativos com os quais cada área ou função substantiva deve levar em conta ao avaliar seu compromisso com a sustentabilidade.



Sub Aspectos: são entendidos como o conjunto de critérios que compõem cada um dos temas da sustentabilidade universitária (aspectos gerais) e que, evidentemente, são suscetíveis de serem avaliados por meio de indicadores.



Indicadores: são pontualmente o conjunto de dados, sejam qualitativos e / ou quantitativos, com os quais o desempenho dos critérios relevantes de sustentabilidade é avaliado de forma objetiva e rastreável.

OS INDICADORES DE RSU

ÁREA	ASPECTO GERAL	SUBASPECTOS
1. Liderança e Estratégia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Governança 1.2. Estratégia Institucional 1.3. Controle da Operação 1.4. Relatório e Prestação de Contas 1.5. Melhora e Inovação 1.6. Impacto 	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Marco Geral, Conflito de Interesse e Equidade de Gênero 1.2. Integração com a Sustentabilidade, Grupos de interesse e propósito 1.3. Equipe e Acompanhamento 1.4. Relatório, Verificação - Comunicação 1.5. Ações e Desenvolvimento 1.6. Ensino, Pesquisa e Extensão
2. Ensino	<ul style="list-style-type: none"> 0. Informação Geral 2.1. Formação Responsável 2.2. Formação Pertinente 2.3. Pluralidade na Formação 2.4. Integração da Formação com o ODS 	<ul style="list-style-type: none"> 0. Alcance e Compromisso com a sustentabilidade 2.1. Ética e Cidadania, Sustentabilidade e/ou Responsabilidade Social, Liderança Responsável e Consumo Responsável. 2.2. Contato com a Realidade e Contexto Socioeconômico 2.3. Interdisciplinaridade e Multiculturalidade 2.4. Compromisso com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável 2030
3. Pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> 0. Informação Geral 3.1. Pesquisa Responsável 3.2. Vínculo com a Responsabilidade Social e/ou Sustentabilidade 3.3. Pesquisa Colaborativa 3.4. Integração da Pesquisa com o ODS 	<ul style="list-style-type: none"> 0. Alcance e Compromisso com a sustentabilidade 3.1. Ética e Cidadania, Sustentabilidade e/ou Responsabilidade Social, Liderança Responsável e Consumo Responsável. 3.2. Contato com a Realidade e Contexto Socioeconômico 3.3. Interdisciplinaridade e Multiculturalidade 3.4. Compromisso com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável 2030
4. Extensão ou Projeção Social	<ul style="list-style-type: none"> 0. Informação Geral 4.1. Resposta às necessidades dos beneficiários ou público objetivo 4.2. Articulação com Atores Relevantes 4.3. Acesso e participação de Comunidades Vulneráveis e/ou minorias 4.4. Cooperação Pública/Privada 4.5. Integração da Extensão com o ODS 	<ul style="list-style-type: none"> 0. Alcance e Compromisso com a sustentabilidade 4.1. Validação Externa e Canais de Atendimento 4.2. Agendas de Desenvolvimento Local e Global, Comunidade Acadêmica 4.3. Utilidade e Contribuição das Intervenções, Seleção E Vínculo, Empoderamento das Comunidades 4.4. Colaboração Institucional e Projetos para a Sustentabilidade 4.5. Compromisso com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável 2030
5. Administração da Operação	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Impacto Ambiental 5.2. Aspectos Trabalhistas 5.3. Respeito pelos Direitos Humanos 5.4. Anticorrupção 5.5. Promoção e Comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Energia, Água, Biodiversidade, Emissões, Efluentes e Resíduos, Prevenção, Investimentos, Cumprimento, Fornecimento e Transporte 5.2. Emprego, Cumprimento, Relações, Saúde e Segurança, Participação, Inclusão e Formação 5.3. Conformidade, Monitoramento, Treinamento, Verificação Externa, Fornecimento, Sanções, Liberdade de Associação, Trabalho Infantil e Forçado, Não Discriminação, Deslocamento, Acessibilidade, Bem-estar 5.4. Mecanismos, Sistema de Denúncias, Fornecimento, Competência Leal 5.5. Oferta Acadêmica, Promoção e Marketing, Privacidade, Queixas e Reclamações



Código de Identificação (código ID): para facilitar o reconhecimento, correspondência ou localização dentro do relatório, cada indicador possui um código de identificação que é nomeado pela primeira letra da área à qual corresponde e um número correspondente à ordem consecutiva do indicador dentro da área.

Correspondências: este livreto é homologável e comparável com diferentes relatórios de Responsabilidade Social. Ou seja, diferentes tópicos e aspectos a serem avaliados e divulgados podem ser um complemento do Sharing Information on Progress (SIP) do PRME com outras linhas de relatórios como o GRI PADRÃO, o PACTO GLOBAL, DIRETRIZES OCDE ALINHADAS, ISO 26000.

Características

RASTREÁVEL

Porque permite demonstrar os avanços que ocorrem ao longo do tempo em relação ao seu desempenho em um momento específico ou sua evolução histórica.

INTEGRAL

Porque interliga e interrelaciona todas as funções, áreas e aspectos da organização como um todo, evitando possíveis fraturas ou gestões isoladas.

ADAPTÁVEL

Porque é homologável e comparável aos sistemas de relatórios internacionais mais importantes, facilitando a apresentação simultânea com outros tipos de relatórios.



ESTRATÉGICO










Porque facilita a concentração dos esforços nos assuntos de interesse da organização, contando com metodologias para o desenvolvimento das atividades do ambiente universitário.

FLEXÍVEL

Porque pode ser adaptado especificamente aos interesses, circunstâncias e nível de progresso da instituição acadêmica.

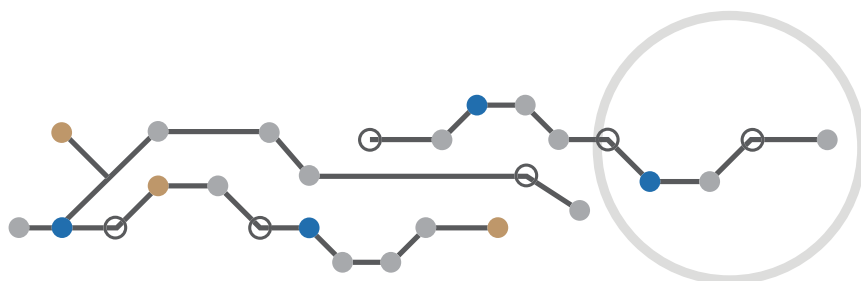


Benefícios

-  Permite avaliar aspectos significativos e comuns das instituições acadêmicas.
-  Viabiliza possíveis mudanças nos processos e na própria operação.
-  Facilita a comparação com os outros identificando possíveis oportunidades de melhoria.
-  Evidencia os esforços da gestão e o nível de desempenho.
-  Promove a liderança institucional e o reconhecimento de boas práticas.
-  Institui a transparência e o intercâmbio de informações com as partes interessadas.
-  Melhora a capacidade de relacionamento com os diferentes grupos de interesse.
-  Reflete o compromisso institucional com a sustentabilidade.
-  Fortalece a gestão da reputação institucional.

USO DO SISTEMA DE INDICADORES

O objetivo deste relatório é apresentar o cumprimento de aspectos práticos que suportam o RSU. A realização deste relatório permite que sua instituição crie um relatório de sustentabilidade e complemente sua operação nos aspectos financeiros. Além disso, é um mecanismo de prestação de contas que sustenta a operação e o aprimoramento dos processos institucionais, bem como a interação com seus públicos, posiciona sua marca de boas práticas e dá reconhecimento à instituição, aumentando seu prestígio e reconhecimento diante de seus clientes ou outras instituições.



USO DO SISTEMA DE INDICADORES

Passo a Passo



1

ALCANCE

Esta etapa consiste em definir e especificar a cobertura institucional do relatório, ou seja, se isso for feito levando em consideração toda a instituição acadêmica ou apenas uma ou algumas das unidades acadêmicas que a compõem, como departamentos, faculdades, escolas, etc. Caso seja institucional, referir-se a cada uma das unidades acadêmicas que a constituem.

Nome da Instituição ou unidade acadêmica sobre a qual se espera relatar

Mencionar se é pública ou privada

Unidades acadêmicas que fazem parte do relatório (1,2,N)

Número de sedes com as quais a instituição conta.

Regiões, cidades ou localidades onde a instituição se localiza.

Montante do rendimento total recebido em média por ano em dólares

Para definir o escopo, também é importante se referir aos dados mais representativos da instituição ou unidade acadêmica, tais como:

Número total de colaboradores que discriminam por função, tipo de contrato, sexo, nível acadêmico, profissão, etc.	
Número de programas acadêmicos por tipo (graduação, especialização, mestrado, doutorado), modalidade (diurna, noturna, presencial, virtual) com senioridade.	
Número de alunos por programa acadêmico.	
Número de ingressantes por programa acadêmico.	
Número de linhas, grupos ou projetos de pesquisa com status e antiguidade	
Número de iniciativas, projetos e/ou programas por categoria por ano e antiguidade	
Alianças/acordos em vigor e não vigentes com agentes do território/internacionais	

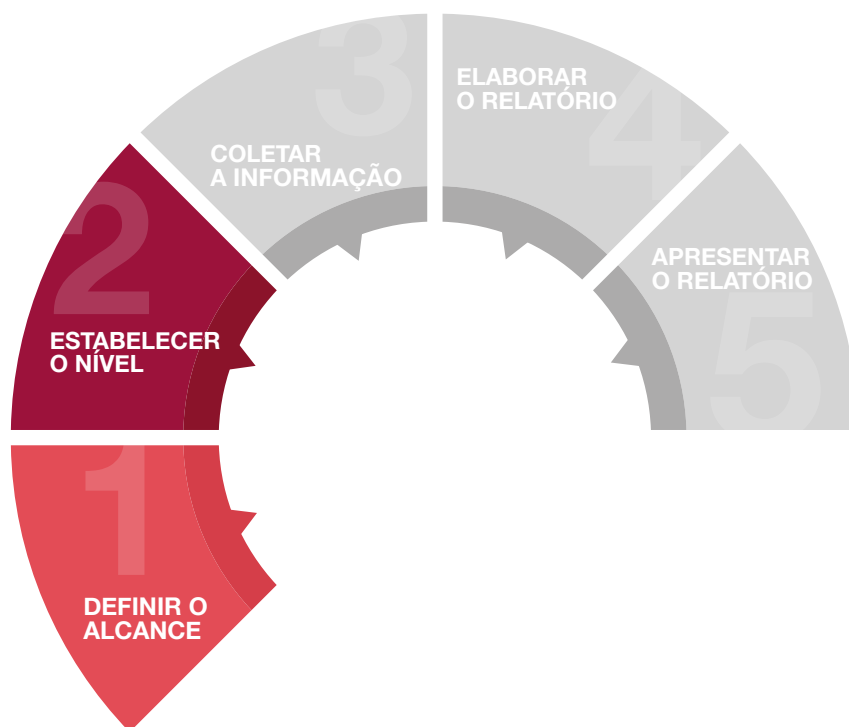


Para o escopo é muito importante também definir os grupos populacionais aos quais a instituição ou unidade acadêmica reconhece como grupos de interesse ou com quem a instituição ou unidade acadêmica tem relacionamento, gera impactos e quem é o alvo do relatório.

Grupos de interesse	
Gerais	Específicos
Estudantes	
Ingressantes	
Pais de família	
Colégios	
Docentes	
Pessoal Administrativo	
Comunidades da área de influência	
Fornecedores	
Instituições públicas	
Empresas	
Organizações da sociedade civil	
Instituições	
Associações de acreditação	
Meios de comunicação	
Outras instituições acadêmicas	
Autoridades educativas	
Outros	

USO DO SISTEMA DE INDICADORES

Passo a Passo



2 NÍVEL

Esta etapa consiste em definir o tipo de relatório que você quer realizar, para o qual você tem que selecionar entre 4 possibilidades que representam a situação atual da instituição ou unidade acadêmica, os limites variam de acordo com o número de indicadores relatados e a profundidade da informação.

Os níveis estabelecidos são os seguintes:



BÁSICO

O relatório neste nível busca que a instituição acadêmica descreva e apresente os esforços e resultados elementares obtidos como organização em termos de sustentabilidade.



PADRÃO

O relatório neste nível pretende que a instituição acadêmica, além de fornecer os dados básicos, estabeleça a formalidade (políticas, mecanismos, etc.) com a qual os esforços em sustentabilidade são apoiados.



INTERMEDIÁRIO

O relatório neste nível tem como objetivo que a instituição acadêmica, além do exposto, informe sobre sua capacidade de diálogo e interlocução com seus diferentes grupos de interesse e padrões internacionais.



AVANÇADO

O relatório neste nível se concentra em identificar o impacto da instituição acadêmica em termos de sustentabilidade.

A seleção de níveis é facilitada pela identificação prévia dos indicadores de acordo com a seguinte tabela:

BÁSICO

CÓDIGO ID	INDICADOR
Liderança	L23 Mencionar o ano de início das atividades de relatório ou relatório de sustentabilidade e / ou responsabilidade social.
	L24 Mencionar a metodologia utilizada (própria, GRI, IR, COE).
	L27 Mencionar se no relatório ou relatório de sustentabilidade e/ou responsabilidade social o cumprimento de compromissos com os Objetivos de Desenvolvimento Social - período de publicação.
Ensino	T1 Número de programas acadêmicos por tipo (graduação, especialização, mestrado, doutorado)
	T5 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano por programa / duração.
	T8 Número de materiais e/ou assinaturas associadas por programa / de materiais por programa.
	T10 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano por programa.
	T15 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano por programa.
	T19 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano.
Pesquisa	T35 Mencionar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados nas grades curriculares ou atividades de formação por programa acadêmico.
	R1 Número de linhas, grupos ou projetos de pesquisa com status e antiguidade
	R6 Número de estudos empíricos / total de pesquisas.
	R7 Número de versões oferecidas sem custo das pesquisas / total de pesquisas.
	R9 Número de pesquisas realizadas sob alinhamentos de sustentabilidade ou responsabilidade social / total de pesquisas realizadas.
	R13 Número total de produtos acadêmicos de Responsabilidade Social e Sustentabilidade / total de produtos acadêmicos.
Extensão	R17 Mencionar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável priorizados nas atividades de pesquisa.
	E1 Número de iniciativas, projetos e/ou programas por categoria por ano e antiguidade
	E11 Número de iniciativas, projetos, programas com participação de estudantes / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados.
	E12 Número de iniciativas, projetos, programas com participação de docentes / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados / % do orçamento da universidade destinado a estes projetos.
	E21 Número de alianças, convênios ou acordos com instituições / ações realizadas.
	E23 Número de iniciativas, projetos e/ou programas de promoção da Responsabilidade Social e/ou Sustentabilidade / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados.
Administração	E27 Mencionar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável priorizados nas atividades de extensão ou projeção social.
	AL1 Número total de empregados dividido por gênero, senioridade e tipo de contrato e informação salarial.
	AL2 Número total de novas contratações x tipo de contrato.
	AL12 Número de horas de formação por trabalhadores por categoria ou classificação e gênero.

PADRÃO

CÓDIGO ID	INDICADOR
Liderança	<p>L17 Existência de mecanismos e/ou iniciativas de avaliação de riscos e impactos (econômicos, sociais e ambientais) - descreva.</p> <p>L18 Existência de mecanismos para avaliar o sistema de gestão de risco e impacto com atores externos interessados (beneficiários, público-alvo, comunidades externas) - descreva.</p> <p>L28 Percentual de cumprimento dos propósitos, objetivos e metas estabelecidos na estratégia institucional.</p> <p>L29 Número de ações de melhoria ou inovações implementadas / total de planos de ação ou inovações de melhorias propostas.</p> <p>L30 Número de patentes, direitos de propriedade, protótipos obtidos associados a sustentabilidade e/ou responsabilidade durante o último ano - descreva.</p> <p>L31 Graduados com empresas, cargos ou atividades associadas à sustentabilidade e responsabilidade social.</p> <p>L32 Graduados de destaque, reconhecidos pelas conquistas associadas ao seu compromisso com a cidadania e transparência.</p> <p>L33 Referências e reconhecimentos significativos dos resultados da pesquisa.</p> <p>L34 Uso e/ou aplicação dos resultados e descobertas de pesquisa de iniciativas, programas e/ou projetos.</p> <p>L35 Melhorias realizadas como resultado das iniciativas, projetos e/ou programas de extensão social.</p>
Extensão	<p>E4 Existência de mecanismos utilizados para disseminar políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para pesquisadores, equipe administrativa e grupos interessados - descreva.</p> <p>E8 Número de pedidos recebidos de beneficiários ou públicos-alvo / número total de pedidos recebidos.</p> <p>E14 Número de iniciativas, projetos e/ou programas melhorados / total de iniciativas, projetos e / ou programas por ano.</p> <p>E20 Número de iniciativas, projetos e / ou programas cuja liderança foi assumida pela comunidade / total de iniciativas, projetos e / ou programas.</p>
Administração	<p>AE11 Número de projetos de investimento e / ou desenvolvimento tecnológico para reduzir o impacto ambiental da operação</p> <p>AE12 Número de sanções, multas e / ou reprimendas por descumprimento da legislação ambiental.</p> <p>AA4 Existência de mecanismos para selecionar investimentos, alianças e associações baseadas em políticas anticorrupção.</p> <p>AA6 Número de reclamações relacionadas a conflitos de interesse, plágio, cópia para o corpo docente, administrativo e discente / total de situações resolvidas.</p> <p>AA8 Número de ações corretivas / Número total de reclamações.</p>

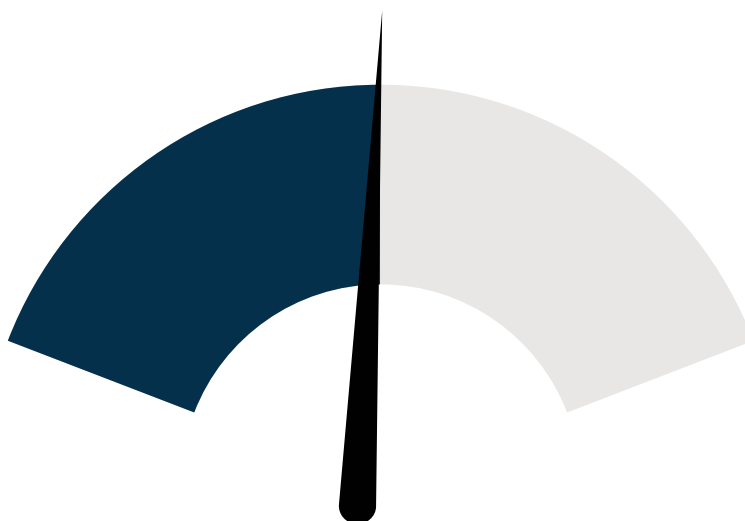


INTERMEDIÁRIO

CÓDIGO ID	INDICADOR
Liderança	L1 Existência de órgãos de governança e controle que operam hoje - descreva.
	L2 Existência de uma declaração expressa dos princípios e valores que regem a instituição - descreva.
	L3 Existência de um órgão consultivo externo / comitê / grupo com representação das partes interessadas - descreva.
	L4 Existência de mecanismos de divulgação dos princípios e valores entre seus funcionários e outras instituições relacionadas - descreva.
	L6 Existência de mecanismos para promover a equidade de gênero.
	L7 Existência de um compromisso explícito com a sustentabilidade e / ou responsabilidade social na missão e / ou visão institucional ou outro documento formal - descreva.
	L8 Existência de um compromisso explícito com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - mencionar ODSs e objetivos prioritizados.
	L10 Vínculo de um compromisso explícito a um movimento que promova compras responsáveis (comércio justo, etc.)
	L13 Existência de objetivos sociais e ambientais em objetivos estratégicos institucionais - descreva.
	L15 Existência de área ou pessoa responsável por garantir o cumprimento dos compromissos de sustentabilidade e / ou responsabilidade social.
	L19 Existência de mecanismos de monitoramento de metas sociais e ambientais nos objetivos estratégicos institucionais - descreva.
	L20 Existência de mecanismos de monitoramento específicos sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e seus objetivos - descreva.
	L22 Existência de mecanismos para relatar o desempenho dos compromissos de sustentabilidade e/ou responsabilidade social e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - período de publicação.
	L25 Existência de mecanismos de verificação externa do relatório ou relatório de sustentabilidade e / ou responsabilidade social - descreva.
Ensino	T2 Existência de políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para programas acadêmicos - descreva.
	T3 Existência de políticas, diretrizes ou critérios para o desenho de malhas curriculares com atores externos interessados (graduados, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) - descreva.
	T6 Número de alunos que participam de cada ação ou evento ou campanha / total de alunos.
	T7 Número de matérias e/ou disciplinas associadas por programa / total de disciplinas por programa.
	T9 Número de alunos participantes por programa / total de alunos por programa.
	T11 Número de alunos participantes por cada ação, evento ou campanha por programa / total de alunos.
	T12 Número de docentes vinculados ao desenvolvimento destas matérias / total de docentes por programa.
	T13 Número de horas atribuídas a docentes para o desenvolvimento destas matérias / ao semestre.
	T16 Número de alunos participantes de ações, eventos ou campanhas / total de alunos.
	T17 Número de materiais e/ou assinaturas associadas por programa / de materiais por programa.
	T20 Número de alunos que participam de cada ação, evento ou campanha / total de alunos.
	T21 Número de matérias e/ou disciplinas com conteúdo relacionado por programa / total de disciplinas por programa.
	T23 Número de matérias e/ou disciplinas que utilizam a metodologia de aprendizagem com base em projetos sociais.
	T24 Número de alunos participantes das matérias e/ou disciplinas que utilizam a metodologia de aprendizagem baseada em projetos sociais / total de alunos
	T25 Existência de políticas, diretrizes ou critérios para o projeto das grades curriculares com atores externos interessados (graduados, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros).
	T26 Existência de processos de validação e/ou revisão para o projeto das grades curriculares com atores externos interessados (graduados, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros).
	T27 Existência de políticas, diretrizes ou critérios de interdisciplinaridade para professores - descreva.
	T29 Existência de políticas, diretrizes ou critérios de troca e / ou internacionalização do programa acadêmico - descreva.
	T30 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano por programa.
	T36 Número de ações, eventos ou campanhas ao ano por programa associando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
	T37 Número de alunos que participam de cada ação, evento ou campanha / total de alunos.

INTERMEDIÁRIO

Pesquisa	R2	Existência de políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para as atividades de pesquisa - descreva.
	R4	Existência de mecanismos utilizados para disseminar políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para pesquisadores, equipe administrativa e grupos interessados - descreva.
	R8	Existência de mecanismos utilizados para divulgar as versões oferecidas sem custo das investigações - descreva.
	R11	Número de linhas de pesquisa em Responsabilidade Social e / ou Sustentabilidade / linhas totais de pesquisa.
	R12	Número de pesquisadores em Responsabilidade Social e / ou Sustentabilidade / total de pesquisadores
	R14	Número de acordos de pesquisa e cooperação.
	R18	Número de linhas de pesquisa associadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / linhas totais de pesquisa.
	R19	Número de pesquisadores que trabalham em projetos de pesquisa associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / total de pesquisadores.
Extensão	R20	Número total de publicações associadas a Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / total de publicações.
	E2	Existência de políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social pelas atividades de extensão - descreva.
	E7	Existência de mecanismos e / ou canais de comunicação para atender as solicitações de beneficiários ou públicos-alvo.
	E9	Existência de mecanismos para priorizar as agendas de desenvolvimento.
	E13	Número de iniciativas, projetos e / ou programas que atendam aos critérios mínimos exigidos na avaliação / total de iniciativas, projetos e / ou programas realizados.
	E24	Existência de mecanismos para priorizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em atividades de extensão ou projeção social.
	E25	Número de iniciativas, programas e / ou projetos de extensão por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / projetos de extensão total.
	E26	Número de alunos, professores e / ou funcionários administrativos que trabalham em iniciativas, programas e / ou projetos de extensão associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / projetos de extensão total.



INTERMEDIÁRIO

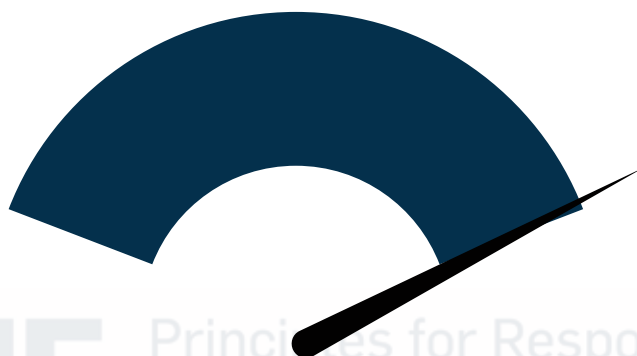
Administração	AE1	Existência de mecanismos para a melhoria do uso de energia - descreva.
	AE2	Número total de unidades de medida de consumo de energia por fonte.
	AE3	Existência de mecanismos de gestão e redução da água - descreva.
	AE4	Número total de unidades de medida de consumo de água por fonte.
	AE7	Existência de mecanismos para medir e gerenciar emissões significativas (gases de efeito estufa (GEE), substâncias que destroem a camada de ozônio e outras) - descreva
	AE14	Número de fornecedores selecionados e contratados sob estes critérios / provedores totais.
	AE15	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para mitigar o impacto ambiental derivado das atividades de transporte associadas à comunidade acadêmica.
	AL3	Existência de mecanismos para garantir o cumprimento das condições de trabalho legalmente exigidas.
	AL7	Existência de um mecanismo para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores (programas de saúde ocupacional e segurança industrial, elementos de proteção, riscos profissionais, comitê conjunto, etc.)
	AL10	Existência de mecanismos para gerar emprego e inclusão laboral das minorias.
	AL11	Existência de mecanismos de promoção, treinamento e capacitação de trabalhadores.
	AH1	Existência de políticas, diretrizes ou critérios relativos a direitos humanos pela instituição e seus representantes.
	AH4	Existência de mecanismos de treinamento para o pessoal de segurança em aspectos de direitos humanos relevantes para suas atividades.
	AH6	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para a seleção e contratação de fornecedores que garantam o respeito aos direitos humanos
	AH8	Existência de mecanismos para a tomada de medidas disciplinares internas em face de violações de direitos humanos.
	AH9	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para assegurar que o direito à liberdade de associação seja exercido pelos empregados
	AH10	Existência de políticas, diretrizes ou critérios que previnam o trabalho infantil ou o trabalho forçado.
	AH11	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para evitar a discriminação em qualquer de suas formas (gênero, raça, religião, etc.)
	AH12	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para evitar o deslocamento ou a cumplicidade no deslocamento de pessoal de suas próprias terras.
	AH13	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para promover a inclusão e acessibilidade do público em condição de incapacidade física aos processos de formação (motor, auditivo, visual, etc.)
	AH16	Existência de políticas, diretrizes ou critérios que promovam a oferta de alimentos saudáveis, equilibrados e / ou orgânicos na instituição.
	AA1	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para evitar suborno e corrupção em qualquer de suas formas.
	AA9	Existência de mecanismos para selecionar e contratar fornecedores, distribuidores ou contratados com base em políticas anticorrupção
	AA11	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para evitar práticas monopolistas e desleais com a concorrência (cartéis, dumping, etc.)
	AP1	Existência de mecanismos para a gestão e disseminação de informações completas, precisas e compreensíveis sobre os programas e / ou serviços oferecidos - descreva
	AP2	Existência de mecanismos para garantir a veracidade, transparência das atividades de marketing, publicidade e comunicação - descreva
	AP3	Existência de mecanismos para assegurar a transmissão de valores construtivos para a sociedade em ações de comunicação e marketing sem promover discriminação e estereótipos - descreva
	AP4	Existência de mecanismos para garantir o respeito pela privacidade de informações confidenciais de alunos, professores, funcionários administrativos, clientes e/ou usuários - descreva
	AP5	Existência de mecanismos para assegurar a identificação de petições, reclamações, reclamações e/ou parabéns de alunos, clientes e/ou usuários - descreva

AVANÇADO

CÓDIGO ID	INDICADOR
Liderança	L5 Existência de mecanismos para a prevenção e resolução de conflitos de interesse - descreva.
	L9 Vínculo de iniciativas locais ou globais ou programas que promovam a sustentabilidade e responsabilidade social - descreva.
	L11 Existência de mecanismos, políticas e / ou iniciativas para a identificação e priorização de grupos de interesse - descreva.
	L12 Participação de um órgão consultivo externo / comitê / grupo com representação das partes interessadas no desenvolvimento da estratégia - descreva.
	L14 Existência de mecanismos utilizados para disseminar o comprometimento da estratégia institucional para a sustentabilidade ou responsabilidade social (objetivos, metas, indicadores) entre professores, pesquisadores, pessoal administrativo e grupos interessados - descreva.
	L16 Número de pessoas que compõem a equipe de sustentabilidade e responsabilidade social e nível hierárquico do líder da equipe.
	L21 Existência de treinamento e esquema de treinamento de pessoal sobre valores institucionais, compromissos com a sustentabilidade e/ou responsabilidade social e políticas / procedimentos relacionados - descreva
Ensino	L26 Mecanismo de implantação, comunicação e divulgação do relatório ou relatório sobre sustentabilidade e / ou responsabilidade social - descreva.
	T4 Existência de mecanismos utilizados para disseminar políticas, diretrizes, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para professores, funcionários administrativos e estudantes - descreva.
	T14 Percentual de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.
	T18 Percentual de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.
	T22 Percentual de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.
	T28 Número de áreas de conhecimento do professor por programa / total de professores por programa.
	T31 Número de alunos participantes / total de alunos
	T32 Número de alunos que vêm de outro país por programa / total de alunos por programa.
Pesquisa	T33 Número de alunos que vêm de outra cidade por programa diferente da cidade onde se desenvolveu / total de alunos por programa.
	T34 Número de professores que vêm de outro país por programa / total de professores por programa.
	R3 Existência de políticas, diretrizes ou critérios para o desenho e avaliação de projetos de pesquisa com atores externos interessados (graduados, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) - descreva.
	R5 Número de pesquisas validadas por atores externos interessados (graduados, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) / total de investigações.
	R10 Número de pesquisadores informados, treinados ou treinados com base nos critérios éticos / total de pesquisadores.
Extensão	R15 Número de investigações conjuntas ou co-autoria / total de pesquisas.
	R16 Número de pesquisas que utilizam metodologias participativas (que incluem atores externos interessados) / total de pesquisas.
	E3 Existência de políticas, diretrizes ou critérios para a concepção e avaliação de projetos de extensão ou projeção social com partes interessadas externas (beneficiários, público-alvo, comunidades externas) - descreva.
	E5 Existência de mecanismos de validação e / ou aceitação por partes interessadas externas.
	E6 Número de iniciativas, projetos e / ou programas executados com validação e / ou aceitação por atores externos interessados / total de iniciativas, projetos e / ou programas realizados.
	E10 Número de iniciativas, projetos, programas com priorização de agendas de desenvolvimento / total de iniciativas, projetos e / ou programas realizados.
	E15 Existência de mecanismos de priorização e seleção de comunidades e / ou minorias vulneráveis para realizar iniciativas, programas e / ou projetos
	E16 Número de iniciativas, projetos e / ou programas direcionados a comunidades e / ou minorias vulneráveis / total de iniciativas, projetos e / ou programas realizados.
	E17 Existência de mecanismos de consulta com as comunidades beneficiárias para a realização das iniciativas, programas e / ou projetos.
	E18 Número de iniciativas, projetos e / ou programas verificados e validados por beneficiários ou público-alvo / total de iniciativas, projetos e / ou programas.
	E19 Número de iniciativas, projetos e / ou programas verificados e validados pelas partes interessadas externas / total de iniciativas, projetos e / ou programas.
	E22 Número de iniciativas, projetos e/ou programas realizados em aliança / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados.

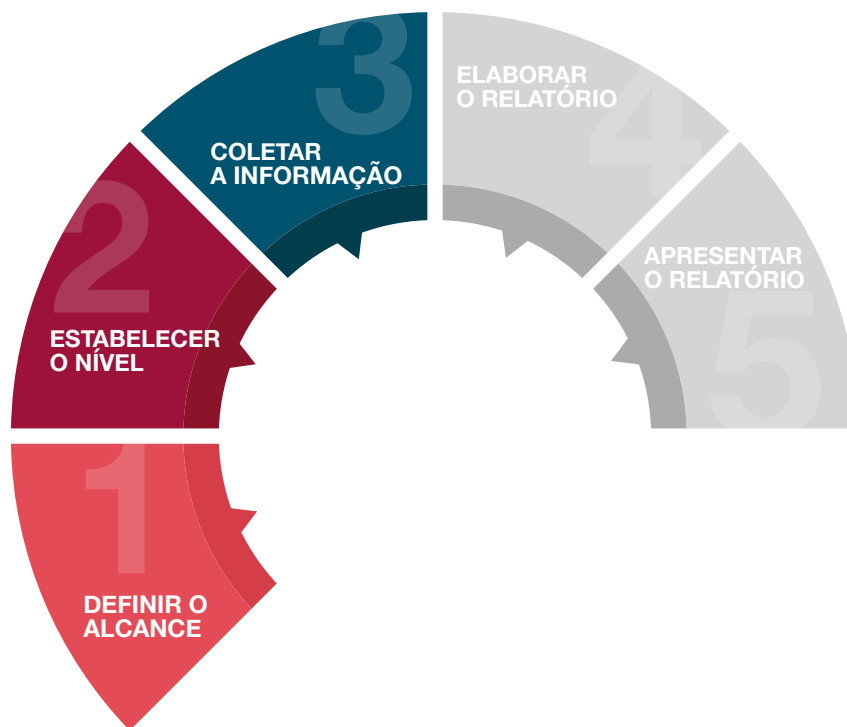
AVANÇADO

Administração	AE5	Existência de edifícios, sede ou operações em áreas protegidas ou próximas que afetam a biodiversidade.
	AE6	Existência de mecanismos de mitigação ou restauração na área da biodiversidade.
	AE8	Existência de mecanismos para medir e gerenciar resíduos e despejos - descreva.
	AE9	Existência de mecanismos de identificação e prevenção de riscos e controle de acidentes relacionados à operação.
	AE10	Existência de políticas, diretrizes ou critérios de investimento e desenvolvimento de tecnologias para reduzir o impacto ambiental da operação.
	AE13	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para a seleção e contratação de fornecedores que garantam o cuidado com o meio ambiente.
	AE16	Número de iniciativas, programas e / ou projetos associados à mitigação do impacto ambiental derivado de atividades de transporte.
	AL4	Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou assédio no ambiente de trabalho ao nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou de ameaças
	AL5	Número de situações de assédio e / ou assédio apresentadas no ano.
	AL6	Número de situações de assédio e / ou assédio resolvidas / total de situações de assédio e / ou assédio apresentadas durante o ano.
	AL8	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para informar e envolver os funcionários sobre mudanças que os afetam significativamente.
	AL9	Existência de políticas, diretrizes ou critérios para garantir diversidade e igualdade de oportunidades para os trabalhadores.
	AL13	Percentual de empregados que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional.
	AH2	Existência de mecanismos de monitoramento, avaliação e controle que garantam a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores e comunidades afins.
	AH3	Existência de mecanismos de treinamento para empregados sobre aspectos de direitos humanos relevantes para suas atividades.
	AH5	Existência de mecanismos de verificação por terceiros independentes para garantir o respeito dos direitos humanos pela instituição
	AH7	Número de fornecedores selecionados e contratados sob estes critérios / provedores totais.
	AH14	Número de pessoas em situação de incapacidade na instituição - discriminadas por aspectos motores, visuais, auditivos e cognitivos
	AH15	Número de incidentes, reclamações, demandas ou exigências devido às barreiras físicas de acessibilidade presentes na instituição (rampas, elevadores, banheiros, equipamentos, treinamento de pessoal)
	AA2	Existência de mecanismos de conscientização e treinamento para professores, funcionários administrativos e estudantes da instituição em procedimentos anticorrupção (incluindo cópia, fraude, plágio) diretrizes operacionais e sanções.
	AA3	Existência de mecanismos de monitoramento para prevenir suborno, extorsão, peculato, favoritismo (nepotismo, clientelismo) e fraude entre outros
	AA5	Existência de um sistema independente e confiável que promova o relatório de situações anômalas e denúncias.
	AA7	Número de incidentes, denúncias, demandas ou requerimentos da justiça sobre práticas de corrupção por ano
	AA10	Número de fornecedores selecionados e contratados sob estes critérios / provedores totais.
	AA12	Número de incidentes, denúncias, demandas ou requerimentos da justiça sobre práticas monopolísticas ao ano.



USO DO SISTEMA DE INDICADORES

Passo a Passo



3 COLEÇÃO

O objetivo desta etapa é compilar as informações necessárias para responder aos indicadores selecionados de acordo com o nível a ser relatado. É necessário identificar as informações necessárias, colocar as fontes de onde as informações vêm e, finalmente, a classificação das informações.

Área	Informação Requerida	Códigos ID	Tipo de Informação	Fonte da Informação	Data de solicitação	Data de entrega

A preparação dos indicadores a ser relatada, dependerá do tipo de informação solicitada, que pode ser do tipo quantitativa ou descritiva:

- 22. **Numérico:** este tipo de respostas busca conhecer o desempenho dos aspectos a serem avaliados em termos quantitativos, sejam absolutos ou relativos e os dados apresentados requerem valores em números ou porcentagens. Com este tipo de resposta pode-se responder com o uso de ferramentas computacionais e estatísticas que facilitem o processo de coleta e apresentação de informações.



Descritivo: respostas desse tipo buscam conhecer os detalhes do aspecto a ser avaliado de maneira mais específica, para os quais são utilizados textos específicos que descrevem a situação, podem ser utilizadas técnicas qualitativas ou semióticas que trazem resultados de entrevistas, investigações e pesquisas. Um indicador do tipo descritivo pode ser suportado por figuras e dados estatísticos.

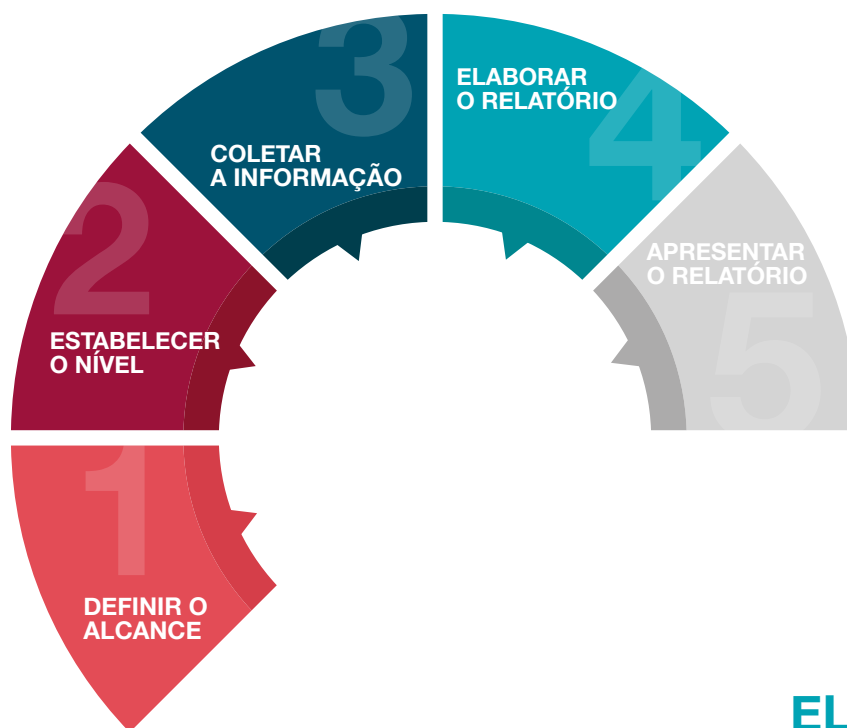
Uma vez elaborada a primeira minuta da informação, sugere-se que seja apresentada às principais autoridades institucionais a fim de recolher as informações, analisar os dados obtidos e propor em conjunto os objetivos ou diretrizes de sustentabilidade, pelo menos para o próximo período de relatório. , para o qual sugere-se a seguinte tabela que resume os principais resultados e facilita a definição de objetivos específicos para o próximo período, conforme sugerido pelo relatório PRME, apolítico.

Área	Principais Resultados	#, %, D	Propósitos	#, %, D



USO DO SISTEMA DE INDICADORES

Passo a Passo



4 ELABORAÇÃO

Embora o Relatório SIP - PRME, em sua Política de "Compartilhamento de Informações sobre Progresso", tenha sido desenvolvido com base no consenso alcançado no 1º Fórum Mundial PRME para Educação em Gestão Responsável em 2008 e ratificado no Fórum Global 2015 para Educação em Gestão Responsável - 6ª Reunião Anual na Declaração de Resultados, não define estrutura de relato e apenas estabelece expressamente a inclusão dos 4 aspectos a seguir, este sistema de indicadores é uma ferramenta que facilita tanto o processo de descrição das ações, quanto a avaliação de desempenho e estabelecimento de metas.



Carta assinada pelo mais alto representante da instituição ou unidade acadêmica.



Ações realizadas durante o período de referência (máximo de 24 meses).



Avaliação do desempenho das ações relatadas e cumprimento dos objetivos do relatório imediatamente anterior.



Apresentação dos objetivos mais significativos para o próximo período de relatório.

No entanto, a fim de facilitar a correspondência com outros critérios de normalização e de admissão como COP ou CEO do Pacto Global das Nações Unidas, o GRI Padrão do GlobalReporting, ISO 26000 da Organização Internacional de Normalização ou as Diretrizes para as empresas multinacionais da Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Econômico - OCDE, com o qual o sistema atual está relacionada explicitamente indicadores, a seguinte estrutura (Pacto Global, 2012) é proposta a seguinte estrutura (GRI 102 Padrões, 2016); (Argandoña, A. & Isea, Silva R, ISO 26000, 2011); (MinTIC, OCDE, 2018):

ESTRUTURA SUGERIDA	CORRESPONDÊNCIAS			
	Pacto ³ Global	GRI ⁴ Padrão	ISO 26000 ⁵	OCDE ⁶
Compromisso institucional (carta de autoridade principal)	Declaração da posição máxima da entidade.			
Apresentação institucional		Perfil	Objeto e campo de aplicação	
Estratégia institucional e liderança (ações e avaliação de desempenho com base em indicadores)	Descrição de medidas práticas que a entidade tomou para apoiar os princípios do Pacto Mundial.	Enfoque de la dirección		Conceitos e princípios
Ensino (ações e avaliação de desempenho com base em indicadores)				
Pesquisa (ações e avaliação de desempenho com base em indicadores)				
Extensão ou Projeção Social				
Gestão Operacional (ações e avaliação de desempenho com base em indicadores)	Medição de seus resultados (qualitativos e / ou quantitativos).	Indicadores de desempenho econômico, social e ambiental	Reconhecer a responsabilidade social e envolver-se com as partes	
Propósitos institucionais			Orientação sobre a integração da responsabilidade social em toda a organização.	Princípios gerais
Tabela de Correspondências		Índice GRI		

³Relatório de progresso sobre os dez princípios do pacto global (COP)

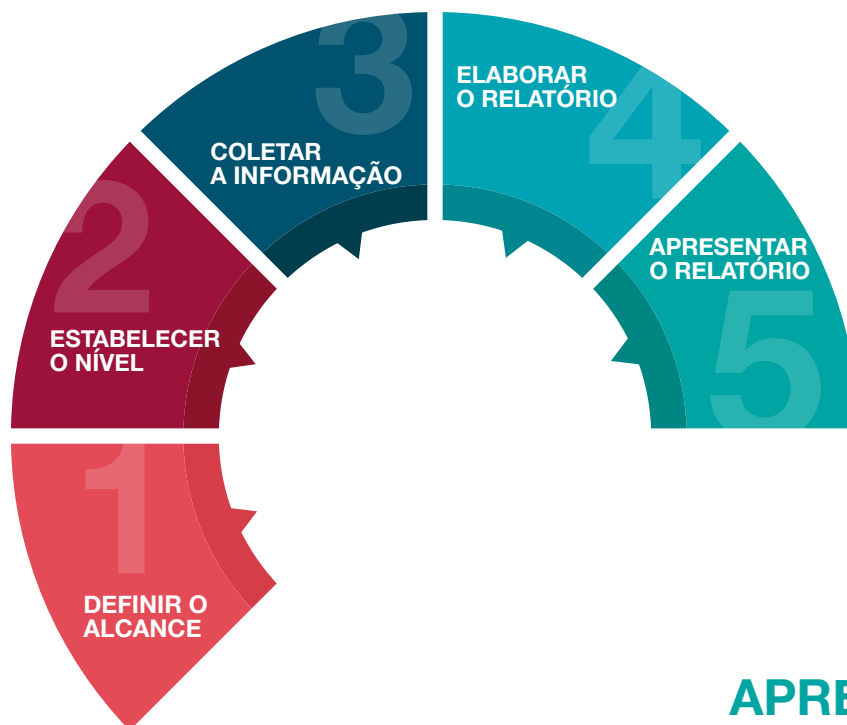
⁴GRI 102 Standards Conteúdos gerais 2016

⁵ISO 26000 um Guia da responsabilidade social das organizações 2011

⁶Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais 2013.

USO DO SISTEMA DE INDICADORES

Passo a Passo



5 APRESENTAÇÃO

Esta última fase visa internalizar as conclusões do relatório e socializar com os diferentes intervenientes da instituição ou unidade acadêmica.

Para cumprir este efeito, é necessário analisar e validar os resultados com as autoridades institucionais preparar ou formatar a versão aprovada, publicar o documento final e divulgar entre as várias partes interessadas.



Em primeiro lugar, sugere-se a solicitar feedback e aprovação de um projecto de documento pelas diretivas e as principais autoridades da instituição ou unidade acadêmica para as definições, se eles dão, preparar ou enviar diagramação da versão final do relatório.



Se os interesses ou políticas institucionais o exigirem, a validação externa pode ser solicitada por terceiros independentes, como associações, autoridades, organizações especializadas ou auditores.



Você está convidado a usar este projecto tão relevante e significativo para a realização de instituições de entrada planos, orçamentos e / ou definição de ações corretivas.



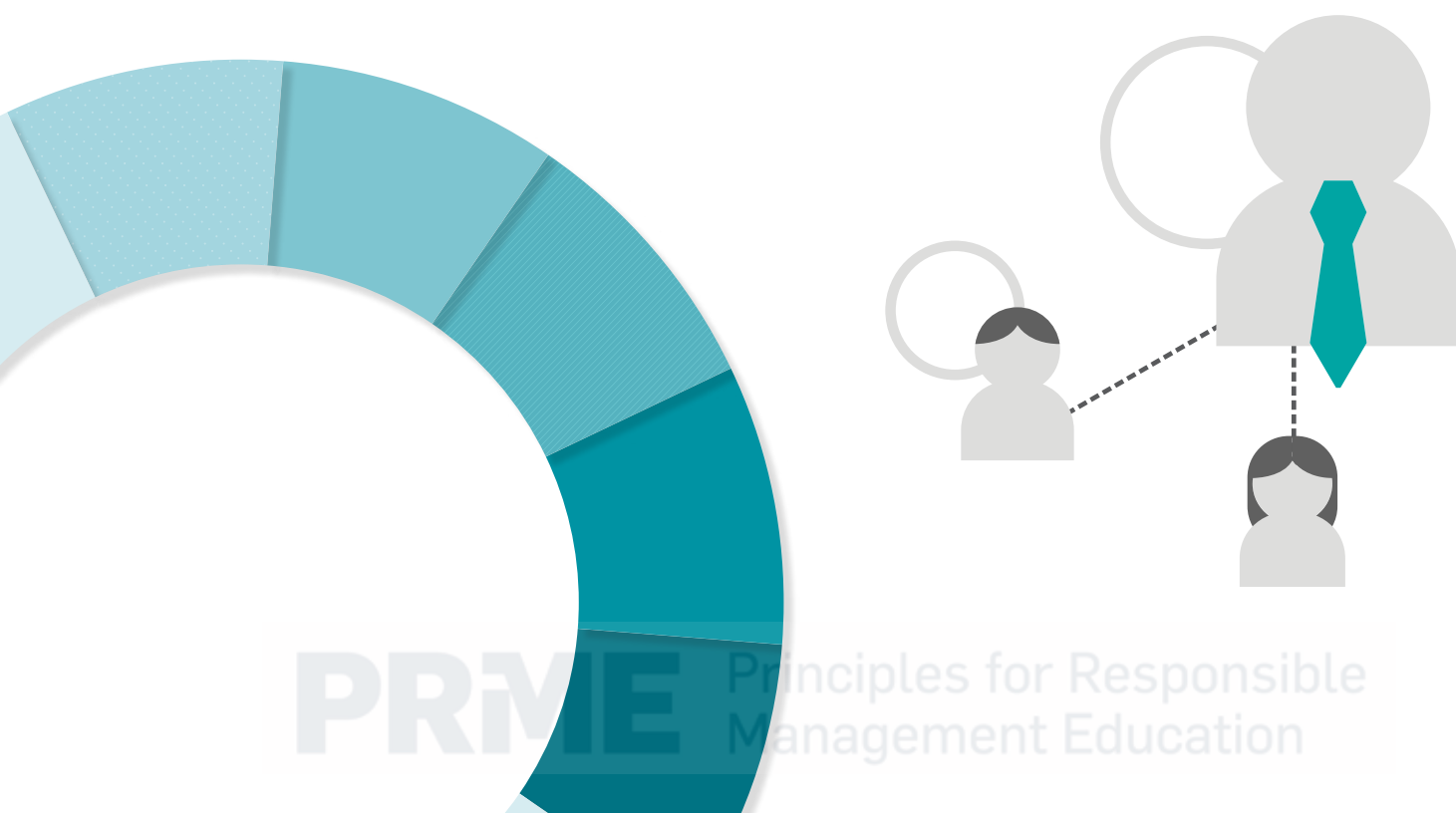
A elaboração do documento não requer um layout profissional ou o uso de mecanismos audiovisuais específicos, apenas é sugerido realizar uma revisão detalhada do estilo de estilo e dar um formato institucional, em casos que não possuam parâmetros ou protocolos da instituição acadêmica para este tipo de publicações.



A publicação pode ser feita em forma impressa ou virtual, mas é necessário ter pelo menos uma versão virtual, tanto para ir até a plataforma PRME nas datas indicadas, quanto para divulgá-la entre todas as partes interessadas.

Grupos de interesse	Mecanismo de difusão	Cobertura

Também é importante fazer parte dos processos de melhoria para estabelecer os pontos críticos e responsáveis e a infraestrutura interna para iniciar um processo sistemático de coleta de informações. O uso de ferramentas de gerenciamento, como painéis, pode facilitar o processo de análise de informações e melhoria contínua.



Bibliografía

- AASHE, the Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education. *2018 Sustainable Campus Index*. Recuperado de: <http://www.aashe.org/wp-content/uploads/2018/08/SCI-2018.pdf>
- Aldeanueva, I. (2013). *Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: Un enfoque teórico*. Interest groups in the field of university social responsibility: A theoretical approach. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (46), 235-253.
- Argandoña, A. & Isea, Silva R. (2011). ISO 26000, *Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones*. *Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*. N° 11 Junio de 2011. Recuperado de: <file:///C:/Users/paral/Downloads/guiaiso26000.pdf>
- Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN). (2011). *Responsabilidad Social Universitaria (RSU)*. *Pensamiento universitario* n° 21. Recuperado 12/07/2014 de: http://www.cna.gov.co/1741/articles311056_ResponsabilidadSocial.pdf.
- AUSJAL (2016). *Red de homólogos de responsabilidad social universitaria*. Recuperado 13/01/2015 de: http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/RSU%20AUSJAL%20version%20acotada.pdf.
- Calderón de la C. E. (2018) *Practicando la responsabilidad social universitaria en el Caribe*. *Revista Digital de Docencia Universitaria*, 8 (1), 77-94. Recuperado de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/issue/view/7>
- Fernández de N. F. C. & Otros. (2015). *La Educación Superior como dinamizadora de la Responsabilidad Social Empresarial: Un estudio comparado entre los futuros dirigentes empresariales en américa latina*. Madrid: Ed. Liber Factory.
- Geryk, M. (2011). *Social Responsibility of the University: As perceived by its stakeholders*. Research report. Warsaw School of Economics. 1a ed. Warsaw School of Economics.
- Global Reporting Initiative - GRI 102 Standards (2016). *Contenidos Generales 2016*. Recuperado de: <file:///C:/Users/paral/Downloads/gri.pdf>
- Marti N. J. & Grimaldo D. H. (2016). *La comunidad Universitaria expandida. Cien años desde la reforma de Córdoba*. Cuadernos de RSO. Vol. 5 - n° 2. pp. 75-88. Recuperado de: <https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/rso/la-comunidad-universitaria-expandida-narti-grimaldo.pdf>
- OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales*. Bogotá: Colombia. Recuperado de: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- UN Pacto Global (2012) *Informe de gestión y sostenibilidad. Informe de Progreso de los diez principios del Pacto Global (COP)*. Recuperado de: <file:///C:/Users/paral/Downloads/pacto%20global.pdf>
- UNPRME. *Transformational Model For PRME Implementation*. Recuperado de: <http://www.unprme.org/resource-docs/PRMETransformationalWeb.pdf>
- Vallaey, F; (2018). Artículo de Revisión. *Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria*. *Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA)*. Pacífico Business School, Universidad del Pacífico, Lima - Perú.
- Vallaey, F; de la Cruz, C; Sassia, P. (2009) *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos*. Banco Interamericano de Desarrollo. México. Ed. McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.

Anexos

Equipe Técnica

NOMES	INSTITUIÇÃO	PAÍS
Adela Vélez	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial	Colombia
Alberto Willi	IAE - Universidad Austral	Argentina
Alejandra Díaz Manzano	Universidad Agustiniana	Colombia
Ana Yudy Morán	Universidad de los Andes	Colombia
Andrés Gómez	Universidad del Bosque	Colombia
Antonio Roveda	Universidad del Rosario	Colombia
Arturo Nicholls	Universidad del Bosque	Colombia
Carina Dolores Oliva	Universidad Blas Pascal	Argentina
Consuelo García dela Torre	Tecnológico de Monterrey- EGADE	México
Diana Ortiz	Escuela de Suboficiales – Fuerza Aérea Colombiana	Colombia
Dilia Paola Gómez	Universidad Militar Nueva Granada	Colombia
Dora Gómez Pulgarín	Universidad La Gran Colombia	Colombia
Erika Jiménez	Universidad del Rosario	Colombia
François Vallaey	Universidad del Pacífico	Perú
Gabriel Boero	Universidad Nacional de San Martín	Argentina
Giovanny Forigua	Fundación Universitaria del Área Andina	Colombia
Gustavo A. Yepes López	Universidad Externado de Colombia	Colombia
Gustavo Fructuozo Loiola	Instituto Superior de Administração e Economia - ISAE/FGV	Brasil
Gustavo Mora	Universidad Antonio Nariño	Colombia
Jorge A Rodríguez	Escuela Superior Politécnica del Litoral- ESPAE	Ecuador
José Leandro Viasos	Consejo Profesional de Administración de Empresas	Colombia
José Luis Camarena M.	Instituto Tecnológico de Sonora	México
José Manuel Figueroa G.	Centro Internacional para Emprendedores en Barcelona - ICEB	España
Juan David Giraldo	Politécnico Grancolombiano	Colombia
Juan José Martí Noguera	Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe - ORSALC	España
Lina Rada	Universidad Agustiniana - Uniagustiniana	Colombia
Lucy Patricia Peñalosa	Red Colombia Pacto Global de las Naciones Unidas	Colombia
Manuel Méndez	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial	Colombia
Marcela Gómez	Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial	Colombia
Marco Lorenzatti	Universidad Blas Pascal	Argentina
María Paula Gómez	Universidad Externado de Colombia	Colombia
Mariángela Correa	Universidad Externado de Colombia	Colombia
Maritza Arbaiza Ríos	ESAN	Perú
Matilde Schwalb	Universidad del Pacífico	Perú
Mauricio Cárdenas Piñeros	Universidad de los Andes	Colombia
Mónica Dávila Jarrín	Universidad del Pacífico	Ecuador
Nancy Matos	ESAN	Perú
Nelson Díaz Cáceres	Universidad EAN – Escuela de Administración de Negocios	Colombia
Ricardo Siqueira	Fundación Dom Cabral - FDC	Brasil
Rodrigo Riaño Pineda	Politécnico Gran colombiano	Colombia
Rogelio Sánchez Reina	Centro de Estudios Universitarios 16 de Septiembre - CEU 16	México
Yudy Elena Giraldo Pérez	Instituto Tecnológico Metropolitano – ITM	Colombia

Anexos

Indicadores

ÁREA	ASPECTO GERAL	SUB ASPECTOS	CÓDIGO	NÍVEL	INDICADOR	RESPOSTA		Quantidade	CORRESPONDÊNCIA				
						# / % / D			PRME	ESTÂNDAR	GRI	PACTO GLOBAL	LINHAS DIRO
1. LIDERANÇA E ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL	1. Governança institucional	Marco geral	L1	I	Existência de órgãos governamentais e de controle que operam na atualidade - descreva.	D	1		102-18			PG6	6.2.1.
			L2	I	Existência de uma declaração expressa dos princípios e valores que regem a instituição - descreva.								
			L3	I	Existência de um órgão/comitê/ grupo externo assessor com representação dos grupos de interesse - descreva.								
			L4	I	Existência de mecanismos de divulgação dos princípios e valores entre seu pessoal e demais relacionados da instituição - descreva.	D	4						
			L5	A	Existência de mecanismos para a prevenção e resolução de conflitos de interesse - descreva.	D	5		102-25				4.4.
			L6	I	Existência de mecanismos para promover a equidade de gênero.	D	6		102-24				
	2. Estratégia institucional	Integração com a sustentabilidade	L7	I	Existência de um compromisso explícito com a sustentabilidade e/ou responsabilidade social na missão e/ou visão institucional ou outro documento formal - descreva.	D	7					PG1	6.2.2.
			L8	I	Existência de um compromisso explícito com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - mencione ODS e metas prioritizadas.	D	8						
			L9	A	Vinculação a iniciativas ou programas locais ou globais que promovem a sustentabilidade e responsabilidade social - descreva	D	9		102-13			IC5	3.3.3, 5.3.2 e 5.3.3
			L10	I	Vinculação de um compromisso explícito com algum movimento que promova as compras responsáveis (fair trade, etc.)	D	10						
		Grupos de interesse	L11	A	Existência de mecanismos, políticas e/ou iniciativas para a identificação e priorização de grupos de interesse - descreva.	D	11		102-40 e 102-42			PG14	
			L12	A	Participação de um órgão/comitê/ grupo externo assessor com representação dos grupos de interesse no desenvolvimento da estratégia - descreva.	D	12		102-21			PG14	
		Propósito	L13	I	Existência de metas sociais e ambientais nos objetivos estratégicos institucionais - descreva.	D							
			L14	A	Existência de mecanismos utilizados para divulgar o compromisso da estratégia institucional com a sustentabilidade ou responsabilidade social (objetivos, metas, indicadores) entre docentes, pesquisadores, pessoal administrativo e grupos interessados - descreva.	D	14						6.7.5.
	3. Controle da operação	Equipe	L15	I	Existência de uma área ou responsável que assegure o cumprimento dos compromissos com a sustentabilidade e/ou responsabilidade social.	D	15		102-14				3.3.4.
			L16	A	Número de pessoas que compõem a equipe de sustentabilidade e responsabilidade social e nível hierárquico do responsável - descreva.	D	16					PG10, PG11, PG12, DH5 e MA3	3.3.4.
			L17	P	Existência de mecanismos e/ou iniciativas de avaliação de riscos e impactos (econômicos, sociais e ambientais) - descreva.	D	17		102-15				4.2 e 6.3.3
			L18	P	Existência de mecanismos para avaliar o sistema de gestão dos riscos e impactos com atores externos interessados (beneficiários, público alvo, comunidades externas) - descreva.	D							
			L19	I	Existência de mecanismos de monitoramento sobre metas sociais e ambientais nos objetivos estratégicos institucionais - descreva.	D	18		P1 e P2				
		Acompanhamento	L20	I	Existência de mecanismos de monitoramento específicos sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas metas - descreva.	D	19						
			L21	A	Existência de um esquema de formação e treinamento ao pessoal sobre os valores institucionais, os compromissos com a sustentabilidade e/ou responsabilidade social e as políticas/procedimentos relacionados - descreva.	D	21						
4. Relatório e prestação de contas	Relatório	L22	I	Existência de mecanismos de relatório do desempenho dos compromissos com a sustentabilidade e/ou responsabilidade social e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - período de publicação.	D	22							
		L23	B	Mencione o ano do início das atividades de informação ou relatório de sustentabilidade e/ou responsabilidade social.	D	23		102-50			DI 3 e DI4	4.2.	
		L24	B	Mencione a metodologia utilizada (própria, GRI, IR, COE).	D	24							
		L25	I	Existência de mecanismos de verificação externa da informação ou relatório de sustentabilidade e/ou responsabilidade social - descreva.	D	25		102-56					
	Verificação e comunicação	L26	A	Mecanismo de implantação, comunicação e divulgação da informação ou relatório de sustentabilidade e/ou responsabilidade social - descreva.	D	26							
		L27	B	Mencione na informação ou relatório de sustentabilidade e/ou responsabilidade social o desempenho dos compromissos com os Objetivos de Desenvolvimento Social - período de publicação.	D	27							
		L28	P	Porcentagem de cumprimento dos propósitos, objetivos e metas estabelecidos na estratégia institucional.	%	28							
5. Melhora e inovação	Ações	L29	P	Número de ações de melhora ou inovações implementadas / total de planos de ações ou inovações de melhora propostas.	#	29							
		L30	P	Número de patentes, direitos de propriedade, protótipos obtidos associados à sustentabilidade e/ou responsabilidade durante o último ano - descreva.	#	30							
		L31	P	Ex-alunos formados com empresas, cargos ou atividades associadas à sustentabilidade e responsabilidade social.	#	31							
6. Impacto	Docência	L32	P	Ex-alunos formados destacados, reconhecidos pelas realizações associadas a seu compromisso com a cidadania e a transparência.	#	32							
		L33	P	Referências e reconhecimentos significativos dos resultados da pesquisa.	D	33							
	Pesquisa	L34	P	Uso e/ou aplicação dos resultados e achados da pesquisa em iniciativas, programas e/ou projetos.	D	34							
		L35	P	Melhoras realizadas como resultado das iniciativas, projetos e/ou programas de extensão social.	D	35							

Anexos

Indicadores

0. Informação geral	Alcance	T1	B	Número de programas académicos por tipo (graduação, especialização, mestraria, doutorado) com antiguidade. Existência de políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para os programas académicos - descreva. Existência de políticas, alinhamentos ou critérios para o desenho das malhas curriculares em conjunto com stakeholders externos (ex-alunos, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) - descreva. Existência de mecanismos utilizados para divulgar políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social a docentes, pessoal administrativo e estudantes - descreva.	#	36						
		T2	I		D	37						
	Compromisso com a sustentabilidade	T3	I		D	38						
		T4	A		D	39						
1. Formação responsável	Ética e Cidadania	T5	B	Número de ações, eventos ou campanhas por ano de cada programa / duração.	#	40						
		T6	I	Número de estudantes participantes por cada ação, evento ou campanha / total de estudantes.	#	41						
		T7	I	Número de matérias e/ ou disciplinas associadas por programa / total de matérias por programa.	#	42						
		T8	B	Número de matérias e/ ou disciplinas associadas por programa / total de matérias por programa.	#	43						
	Sustentabilidade e/ou responsabilidade Social	T9	I	Número de estudantes participantes por programa / total de estudantes por programa.	#	44						
		T10	B	Número de ações, eventos ou campanhas por ano de cada programa.	#	45						
		T11	I	Número de estudantes participantes por cada ação, evento ou campanha por programa / total de estudantes.	#	46						
		T12	I	Número de docentes vinculados ao desenvolvimento destas temáticas / total docentes por programa.	#	47						
	Liderança responsável	T13	I	Número de horas atribuídas a docentes para o desenvolvimento destas temáticas / por semestre.	#	48						
		T14	A	Porcentagem de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.	%	49						
		T15	B	Número de ações, eventos ou campanhas por ano de cada programa.	%	50						
		T16	I	Número de estudantes participantes, ações, eventos ou campanhas / total de estudantes.	#	51						
	Liderança responsável	T17	I	Número de matérias e/ou disciplinas associadas por programa / total de matérias por programa.	#	52						
		T18	A	Porcentagem de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.	#	53						
		T19	B	Número de ações, eventos ou campanhas por ano.	%	54						
		T20	I	Número de estudantes participantes em cada ação, evento ou campanha / total de estudantes.	#	55	P3					
2. ENSINO	Consumo responsável	T21	I	Número de matérias e/ou disciplinas com conteúdo relacionado por programa / total de matérias por programa.	#	56						
		T22	A	Porcentagem de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.	%	57						
	Contato com a realidade e contexto socioeconómico	T23	I	Número de matérias e/ou disciplinas com conteúdo relacionado por programa / total de matérias por programa.	#	58						
		T24	I	Porcentagem de cumprimento das metas estabelecidas para as diferentes ações, eventos ou campanhas por ano.	#	59						
	Validação externa	T25	I	Número de matérias e/ou disciplinas que utilizam a metodologia de aprendizagem baseada em projetos sociais.	D	60						
		T26	I	Número de estudantes participantes nas matérias e/ou disciplinas que utilizam a metodologia de aprendizagem baseada em projetos sociais / total de estudantes	D	61						
			I	Existência de políticas, alinhamentos ou critérios para o desenho das grades curriculares em conjunto com stakeholders externos (ex-alunos, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros).	D							
		T27	I	Existência de processos de validação e/ou revisão para o desenho das grades curriculares em conjunto com stakeholders externos (ex-alunos, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros).	D							
	Interdisciplinariedade	T28	I	Existência de políticas, alinhamentos ou critérios de interdisciplinariedade para docentes - descreva.	D	62						
		T29	A	Número de áreas do conhecimento dos docentes por programa / total de docentes por programa.	#	63						
			I	Existência de políticas, alinhamentos ou critérios de intercâmbio e/ou internacionalização do programa académico - descreva.	D	64						
		T30	I	Número de ações, eventos ou campanhas por ano de cada programa.	#	65						
3. Pluralidade na Formação	Multiculturalidade	T31	A	Número de estudantes participantes / total de estudantes	#	66						
		T32	A	Número de estudantes que provêm de outro país por programa/ total de estudantes por programa.	#	67						
		T33	A	Número de estudantes que provêm de outra cidade por programa diferente à cidade onde este foi desenvolvido/ total de estudantes por programa.	#	68						
		T34	A	Número de docentes que provêm de outro país por programa/ total de docentes por programa.	#	69						
	Compromisso Agenda 2030	T35	B	Mencione os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados nas grades curriculares ou atividades de formação por programa académico.	D	70						
		T36	I	Número de ações, eventos ou campanhas por ano de cada programa associando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.	#	71						
		T37	I	Número de estudantes participantes em cada ação, evento ou campanha / total de estudantes.	#	72						
	Integração da pesquisa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável											

Anexos

Indicadores

0. Informação geral	Alcance	R1 R2 R3	B I A	Número de linhas, grupos ou projetos de pesquisa com estatuto e antiguidade. Existência de políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para as atividades de pesquisa - descreva. Existência de políticas, alinhamentos ou critérios para o desenho e avaliação dos projetos de pesquisa em conjunto com stakeholders externos (ex-alunos, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) - descreva. Existência de mecanismos utilizados para divulgar políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social a pesquisadores, pessoal administrativo e grupos interessados - descreva.	# D D D	73 74 75 76					
	Compromisso com a sustentabilidade	R4	I	Número de pesquisas validadas por stakeholders externos (ex-alunos, setor produtivo, setor público, sociedade civil, entre outros) / total de pesquisas. Número de estudos empíricos / total de pesquisas. Número de versões oferecidas sem custo das pesquisas / total de pesquisas. Existência de mecanismos utilizados para divulgar as versões oferecidas sem custo das pesquisas - descreva.	# # # D	77 78 79 80					
	Utilidade do conhecimento	R5 R6 R7 R8	A B B I	Número de pesquisas realizadas sob os alinhamentos de sustentabilidade ou responsabilidade social / total de pesquisas realizadas. Número de pesquisadores informados, treinados ou formados com base nos critérios éticos / total de pesquisadores. Número de linhas de pesquisa em Responsabilidade Social e/ou Sustentabilidade / total de linhas da pesquisa. Número de pesquisadores em Responsabilidade Social e/ou Sustentabilidade / total de pesquisadores. Número total de produtos acadêmicos em Responsabilidade Social e Sustentabilidade / total de produtos acadêmicos.	# # # # #	81 82 83 84 85			P4		
	Acesso do conhecimento	R9 R10 R11 R12 R13	B A I I B	Número de convênios de pesquisa e cooperação. Número de pesquisas conjuntas ou em co-autoria/ total de pesquisas. Número de pesquisas que utilizem metodologias participativas (que incluam atores externos interessados) / total de pesquisas.	# # # # #	86 87 88					
1. Pesquisa responsável	Alinhamentos	R14 R15 R16	I A A	Mencione os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável priorizados nas atividades de pesquisa, de linhas de pesquisa. Número de pesquisadores que trabalham em projectos de pesquisa associados aos Objetivos de desenvolvimento Sustentável / total de pesquisadores. Número total de publicações associadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / total de publicações.	D # # #	89 90 91					
	Produção em responsabilidade social RS										
	Cooperação										
	Vinculação à comunidade										
2. Vinculação à responsabilidade social e/ou sustentabilidade	Compromisso Agenda 2030	R17 R18 R19 R20	B I I I								
3. PESQUISA	Integração da pesquisa com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável										

Anexos

Indicadores

0. Informação geral	Alcance	E1 E2 E3 E4	B I A P	Número de iniciativas, projetos e/ou programas de cada categoria por ano e antiguidade. Existência de políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade ou responsabilidade social para as atividades de extensão - descreva. Existência de políticas, alinhamentos ou critérios para o desenho e avaliação dos projetos de extensão ou projeção social com atores externos interessados (beneficiários, público alvo, comunidades externas) - descreva. Existência de mecanismos utilizados para divulgar políticas, alinhamentos, procedimentos ou critérios de sustentabilidade e responsabilidade social a pesquisadores, pessoal administrativo e grupos interessados - descreva.	# D D D	93 94 95 96					
	Validação externa	E5 E6 E7 E8	A A I P	Existência de mecanismos de validação e/ou aceitação por parte de atores externos interessados. Número de iniciativas, projetos e/ou programas realizados com validação e/ou aceitação por parte de stakeholders externos interessados / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Existência de mecanismos e/ou canais de comunicação para atender as solicitações dos beneficiários ou público alvo. Número de solicitações atendidas dos beneficiários ou público alvo / total de solicitações recebidas.	D # D #	97 98 99 100					
	Canais de atenção										
	Agendas de desenvolvimento local e global	E9 E10 E11 E12	I A B B	Existência de mecanismos de priorização das agendas de desenvolvimento. Número de iniciativas, projetos ou programas com priorização de agendas de desenvolvimento / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Número de iniciativas, projetos ou programas com participação de estudantes / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Número de iniciativas, projetos e/ou programas com participação de docentes / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados.	D # # #	101 102 103 104					
4. EXTENSÃO OU PROJEÇÃO SOCIAL	Comunidade acadêmica										
	Utilidade e contribuição das intervenções	E13 E14 E15 E16 E17 E18 E19 E20	I P A A A A A A P	Número de iniciativas, projetos e/ou programas que cumprem os critérios mínimos requeridos na avaliação / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Número de iniciativas, projetos e/ou programas melhorados / total de iniciativas, projetos e/ou programas por ano. Existência de mecanismos de priorização e seleção de comunidades vulneráveis e/ou minorias para a realização de iniciativas, programas e/ou projetos. Número de iniciativas, projetos e/ou programas dirigidos a comunidades vulneráveis e/ou minorias / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Existência de mecanismos de consulta às comunidades beneficiárias para a concretização das iniciativas, programas e/ou projetos. Número de iniciativas, projetos e/ou programas verificados e validados por beneficiários ou o público alvo / total de total de iniciativas, projetos e/ou programas. Número de iniciativas, projetos e/ou programas verificados e validados por externos interessados / total de iniciativas, projetos e/ou programas Número de iniciativas, projetos e/ou programas cuja liderança foi assumida pela comunidade / total de iniciativas, projetos e/ou programas.	# # D # D # # # #	105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115	P5 e P6				
	Seleção e vinculação										
	Empoderamento das comunidades										
5. Integração da extensão com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.	Cooperação público /privada	E21 E22 E23	B A B	Número de alianças, convênios ou acordos com instituições. Número de iniciativas, projetos e/ou programas realizados em aliança / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados. Número de iniciativas, projetos e/ou programas de promoção da Responsabilidade Social e/ou Sustentabilidade / total de iniciativas, projetos e/ou programas realizados.	# # #	116 117 118 119					
	Projetos para a sustentabilidade	E24 E25 E26 E27	I I I B	Mencione los Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados en las actividades de extensión o proyección social Existência de mecanismos de priorização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas atividades de extensão ou projeção social. Número de iniciativas, programas e/ou projetos de extensão por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / total de projetos de extensão. Número de estudantes, docentes e/ou pessoal administrativo que trabalham em iniciativas, programas e/ou projetos de extensão associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável / total de projetos de extensão.	D # # D						

5. ADMINISTRAÇÃO DA OPERAÇÃO	1. Impacto Ambiental	Energia	AE1 AE2 AE3 AE4 AE5 AE6 AE7 AE8 AE9	I I I I A I A A	Existência de mecanismos para a melhoria do uso da energia - descreeva. Existência de mecanismos para a melhoria do uso da água - descreeva. Existência de mecanismos para o controle e redução da água quente. Existência de constituições, sedes ou opções em áreas protegidas ou próximas que afetem a biodiversidade. Existência de mecanismos de mitigação ou restauração em matéria de biodiversidade. Existência de mecanismos de mitigação ou restauração em matéria de paisagem e de estado estável (GES), alterações destrutivas da capa de solo e / ou solo - descreeva. Existência de mecanismos de mitigação e manejo de resíduos e / ou efluentes - descreeva. Existência de mecanismos de identificação e prevenção de riscos e controle de acidentes relacionados à operação. Existência de políticas, afinhamentos ou critérios de investimento e desenvolvimento de projetos de mitigação e prevenção de impactos ambientais. Número de projetos de investimento e / ou desenvolvimento de tecnologia para reduzir o impacto ambiental da operação	D 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129	309-5 309-1 309-3 309-1 304-1 304-3 305-1, 305-2 e 305-3 309-1, 309-2 e 309-3 102-15 P7	EN2A EN2A EN2B EN2B EN2G EN2G EN2A e EN2D EN2A e EN2F EN2A e EN2B EN2A EN2A	65.4 65.4 65.4 65.4 65.6 65.6 65.3 e 65.3 65.3 65.3		
		Investimentos	AE10 AE11	A P	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios de investimento e desenvolvimento de projetos de mitigação e prevenção de impactos ambientais. Número de projetos de investimento e / ou desenvolvimento de tecnologia para reduzir o impacto ambiental da operação	D 128 129				64.3 e 64.4 64.4	
		Cumprimento	AE12 AE13	P P	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para o cumprimento da legislação ambiental. Existência de mecanismos para assegurar o cumprimento das condições de trabalho exigidas legalmente.	# 130 131	307-1			64.3 e 64.4 64.4	
		Fornecimento	AE14 AE15	I I	Existência de mecanismos de identificação e prevenção de impactos ambientais. Existência de políticas, afinhamentos ou critérios de mitigação do impacto ambiental derivado das atividades de transporte associadas à comunidade acadêmica.	D 132 133	308-1			63.10 63.10	
		Transporte	AE16	A	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios de mitigação do impacto ambiental derivado das atividades de transporte.	# 134				64.6 64.7 64.7 64.7	
		2. Aspectos trabalhistas	Emprego	AL1 AL2 AL3	B I I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para a informação e participação do pessoal sobre mudanças que os afetem significativamente. Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para garantir a diversidade e qualidade de oportunidades das contratações. Existência de mecanismos de promoção, formação e capacitação dos trabalhadores. Número de horas de formação por trabalhadores por categoria ou nível e gênero. Porcentagem de empregados que recebem avaliações periódicas do desempenho e desenvolvimento profissional.	D 136 137 138	403-1, 403-2 e 403-3 401-1 405-1	HU2D HU2A, HU2B, HU2C e HU2D HU3A	64.3 e 64.4 64.4 63.10	
			Relações	AL4 AL5 AL6	A A A	Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição resolvidas / Total de situações de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano.	D 139 140 141	405-1 405-1 404-1	HU3A HU3A HU3A	63.10 63.10 64.6	
			Saúde e segurança	AL7	I	Existência de mecanismos para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores (programas de saúde ocupacional e segurança industrial, elementos de proteção, riscos profissionais, prevenção de acidentes, etc.).	D 142	403-1, 403-2 e 403-3	HU1A, HU1B e HU1C	64.6	
			Participação	AL8	A	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para a informação e participação do pessoal sobre mudanças que os afetem significativamente.	D 143	402-1			64.5 63.10
			Inclusão	AL9 AL10 AL11	I I I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para garantir a diversidade e qualidade de oportunidades das contratações. Existência de mecanismos de promoção, formação e capacitação dos trabalhadores. Número de horas de formação por trabalhadores por categoria ou nível e gênero.	D 144 145 146	405-1 405-1 404-1	LA4A	64.5 63.10 64.7	
Formação	AL12 AL13		B A	Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição resolvidas / Total de situações de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano.	D 147 148	404-1 404-3	P04	64.7 64.7 64.7			
3. Respeito aos direitos humanos (DH)	Cumprimento		AH1	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios respeito aos direitos humanos por parte da instituição e seus representantes.	D 149		HU5A e HU5A HU5C	63.3 63.6		
	Acompanhamento		AH2	A	Existência de mecanismos de monitoramento, avaliação e controle que assegurem a proteção dos direitos humanos de trabalhadores e comunidades relacionadas.	D 150	412-1	HU1A, HU1B e HU1C	63.3 63.6		
	Formação		AH3 AH4	I I	Existência de mecanismos de formação para empregados sobre os aspectos de direitos humanos relevantes para sua atividades. Existência de mecanismos de formação para o pessoal de segurança nos aspectos de direitos humanos relevantes para suas atividades.	D 151 152	412-2 412-3				
	Verificação externa		AH5	A	Existência de mecanismos de verificação de terceiros independentes para garantir o respeito dos direitos humanos por parte da instituição.	D 153					
	Fornecimento	AH6	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para a seleção e contratação de provedores e fornecedores de bens e serviços.	D 154	412-3					
	Sanções	AH7 AH8	A I	Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano. Número de denúncias de assédio e / ou perseguição resolvidas / Total de situações de assédio e / ou perseguição apresentadas no ano.	# 155 156	405-1 404-1 404-3		63.3			
	Liberdade de associação	AH9	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para assegurar que se exerça o direito à liberdade de associação.	D 157	407-1	LA1A e LA1B ERL6, ERL7, ERL14 e ERL15	63.10 63.10 63.10			
	Trabalho forçado	AH10	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios que impedem o trabalho infantil ou trabalho forçado.	D 158	408-1 e 409-1	LA2A e LA3A LA4A	63.7 63.7			
	Não discriminação	AH11	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para evitar a discriminação em qualquer forma (gênero, raça, religião, etc.).	D 159	406-1	ERL5	63.10			
	Deslocamento	AH12 AH13	I I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para promover a inclusão e acessibilidade de públicos em condições de incapacidade física aos processos formais (motriz, auditiva, visual, etc.).	D 160		HU4A	63.10			
4. Anticorrupção	Acessibilidade	AH14 AH15	A A	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios para assegurar que se exerça o direito à acessibilidade física e funcional (rampas, elevadores, banheiros, materiais), capacitação do pessoal.	# 161 162				64.4		
	Bem-estar	AH16	I	Existência de políticas, afinhamentos ou critérios que promovem a oferta de alimentação saudável, equitativa e / ou orgânica na instituição.	# 163 164				64.4		
	5. Promoção e comunidade	Mecanismos	AA1 AA2 AA3 AA4 AA5 AA6 AA7 AA8 AA9 AA10 AA11 AA12	I A A P A P A P A I I A	Existência de mecanismos de sensibilização e capacitação para o pessoal docente, administrativo e auxiliares da instituição em procedimentos de anticorrupção (incluindo cópia, fraude, pagamento), existência de mecanismos de monitoramento para evitar suborno, extorsão, deslealdade, favoritismo (nepotismo, patrocínio), fraude entre outros. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças. Existência de mecanismos de prevenção que evitem situações de assédio e / ou perseguição no lugar de trabalho num nível físico, verbal, sexual, psicológico e / ou ameaças.<						

Princípios PRME⁸



Princípio 1 | Propósito:

Desenvolveremos as habilidades dos estudantes para serem futuros geradores de valor sustentável para os negócios e a sociedade em geral e para trabalhar por uma sociedade inclusiva e uma economia global sustentável.



Princípio 3 | Método:

Criaremos estruturas, materiais, processos e ambientes educacionais que permitam experiências de aprendizado eficazes para uma liderança responsável.



Princípio 5 | Colaboração:

Interagiremos com os gerentes de corporações corporativas para ampliar nosso conhecimento de seus desafios no cumprimento de responsabilidades sociais e ambientais e para explorar conjuntamente maneiras eficazes de enfrentar esses desafios.



Princípio 7 | Práticas Organizacionais:

Incorporaremos os valores da responsabilidade global, social e ambiental em nossas práticas organizacionais.
(PRINCÍPIO NÃO OFICIAL)

Incorporaremos em nossas atividades acadêmicas e programas de estudo os valores da responsabilidade social em todo o mundo, conforme descrito em iniciativas internacionais, como o Pacto Global das Nações Unidas.

Princípio 2 | Valores:



Comprometemo-nos com uma pesquisa conceitual e empírica que amplie nosso conhecimento sobre o papel, a dinâmica e o impacto das corporações na criação de valor social, ambiental e econômico sustentável.

Princípio 4 | Pesquisa:



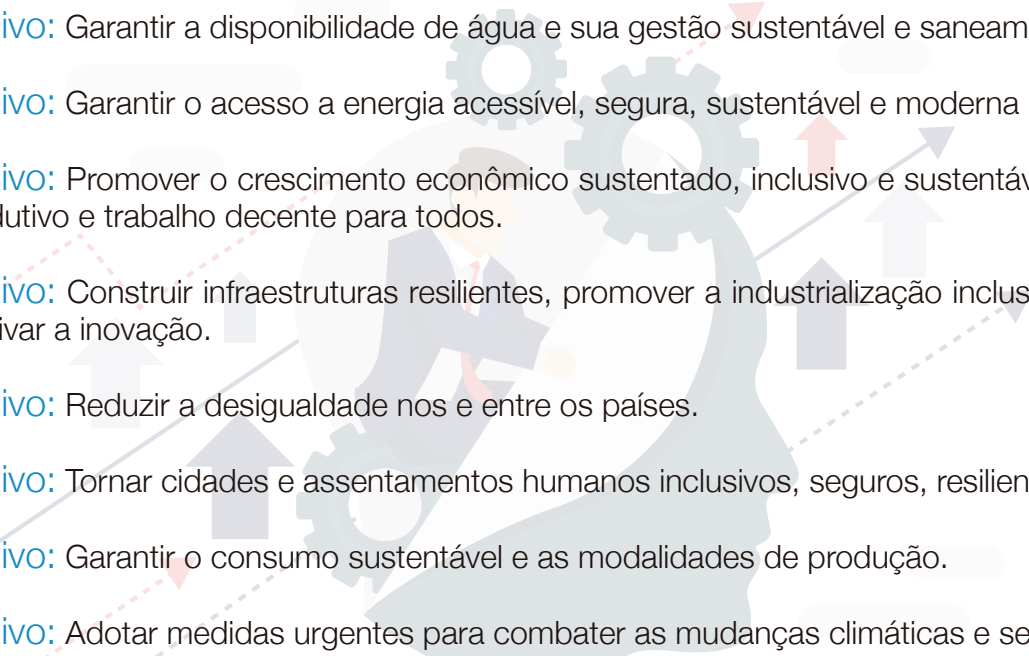
Facilitaremos e apoiaremos o diálogo e o debate entre educadores, estudantes, empresas, governo, consumidores, mídia, organizações da sociedade civil e outros grupos e interessados interessados em questões críticas relacionadas à responsabilidade social global e à sustentabilidade.

Princípio 6 | Diálogo:



⁸ Tradução com base em <http://www.unprme.org/about-prme/the-six-principles.php>

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁹

- 
- 1 **Objetivo:** Acabar com a pobreza em todas as suas formas em todo o mundo.
 - 2 **Objetivo:** Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável.
 - 3 **Objetivo:** Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos em todas as idades.
 - 4 **Objetivo:** Garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
 - 5 **Objetivo:** Alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas.
 - 6 **Objetivo:** Garantir a disponibilidade de água e sua gestão sustentável e saneamento para todos.
 - 7 **Objetivo:** Garantir o acesso a energia acessível, segura, sustentável e moderna para todos.
 - 8 **Objetivo:** Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.
 - 9 **Objetivo:** Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e incentivar a inovação.
 - 10 **Objetivo:** Reduzir a desigualdade nos e entre os países.
 - 11 **Objetivo:** Tornar cidades e assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
 - 12 **Objetivo:** Garantir o consumo sustentável e as modalidades de produção.
 - 13 **Objetivo:** Adotar medidas urgentes para combater as mudanças climáticas e seus efeitos.
 - 14 **Objetivo:** Conserve e use sustentavelmente oceanos, mares e recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.
 - 15 **Objetivo:** Gerir florestas de forma sustentável, lutar contra a desertificação, parar e reverter a degradação da terra e impedir a perda de biodiversidade.
 - 16 **Objetivo:** Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
 - 17 **Objetivo:** Revitalizar a Aliança Mundial para o Desenvolvimento Sustentável.

⁹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>

RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA



PRiME

Principles for Responsible
Management Education