



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Universidad de Cantabria



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

• C



Santander, 27 de octubre de 2011

Estimado/a Sr./a:

Como Vicerrectora de Difusión del Conocimiento y Participación Social de la Universidad de Cantabria, y responsable de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, me complace remitir el tercer Informe de Progreso de la Universidad de Cantabria, referido al año 2010. A través de este informe se hace un extenso recorrido por las políticas y principales acciones que la Universidad de Cantabria ha puesto en marcha para la promoción los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

La presentación de este informe supone también la renovación del compromiso adquirido en 2007, año en el que la Universidad de Cantabria se adhirió al Pacto Mundial y se comprometió con sus diez principios. Asimismo, en mayo de 2009 nuestra Universidad reforzó este compromiso acogiendo la creación de la "Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas Cántabras en el Pacto Mundial", de la cual es la actual coordinadora.

Como se puede observar, el informe presentado hace referencia a gran cantidad de acciones, de entre las que podemos destacar la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cantabria en junio de 2010, como muestra de nuestra fuerte implicación con la igualdad de oportunidades. En este sentido, un importante objetivo para 2011 será la elaboración del primer seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

A través de la diversidad de acciones implementadas por la Universidad de Cantabria y recogidas en el Informe de Progreso que ahora se presenta, nuestro principal objetivo es seguir trabajando por consolidar la excelencia en todos los sectores de la Universidad. En este sentido, el reconocimiento que supone la mención "Campus de Excelencia Internacional" obtenida por nuestra Universidad nos impulsa, si cabe, con mayor fuerza, a conseguir dicho objetivo.

Por todo ello, consideramos de vital importancia nuestra pertenencia al Pacto Mundial de Naciones Unidas, como símbolo de los valores y principios que toda organización pública o privada debe asumir en el desempeño de sus funciones.

Reciba un cordial saludo,



Consuelo Arranz de Andrés

Vicerrectora de Difusión del Conocimiento y Participación Social

Información general

Perfil de la entidad: Universidad de Cantabria

- **Dirección:** Avda. de los Castros s/n
- **Dirección web:** www.unican.es
- **Alto cargo:** Federico Gutiérrez-Solana Salcedo, Rector
- **Fecha de adhesión:** 17/08/2007
- **Número de empleados:** 1772
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Educación
- **Ventas / Ingresos:** 182.398.481
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 86.734.018 (Incluye subvenciones recibidas del Gobierno Regional y de la Administración del Estado)
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Alumnado, Sociedad
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Dado que la Universidad tiene una gran variedad grupos de interés, derivados de las distintas funciones y vertientes en las que actúa nuestra entidad, se han elegido los sectores más significativos por ser los que tienen una implicación más directa con nuestra actividad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Este informe pretende ser un compendio de las actuaciones de la Universidad de Cantabria en relación con los 10 principios del Pacto Mundial. La dificultad de acceso a la información debida al tamaño de la institución y a la diversidad de actividades realizadas puede determinar que el informe no reúna la información en su totalidad.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Siguiendo los propios principios del Pacto y los ejes de la responsabilidad social, y teniendo en cuenta las peculiaridades de la Universidad, cuyas principales funciones son la generación y transferencia de conocimiento.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Una vez elaborado, se publicará en la página web de la UC
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Premio Empresarial e Institucional "Familia" a la conciliación, otorgado por el GEC (Grupo de Empresas Catalanas de la Familia).
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2010



- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Existe un diálogo abierto y recopilador de inquietudes y sugerencias, a través de los distintos canales de comunicación de los servicios universitarios (atención personal, correo electrónico, buzones de sugerencias...).
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Son órganos colegiados comunes a toda la Universidad el Consejo Social, el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno, el Consejo de Dirección y la Junta Consultiva. Son órganos unipersonales comunes a toda la Universidad el Rector, los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente. Tanto su estructura como sus funciones vienen definidas en el Título II de los Estatutos de la UC, los cuales son públicos y pueden consultarse en el siguiente enlace: www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) La UC pertenece y coordina desde 2009 a la "Red por la Responsabilidad Social: Empresas Cántabras en el Pacto Mundial", cuyo acto de creación fue promovido y organizado por la Universidad. El objetivo de esta Red es convertirse en un grupo de empresas de referencia en Cantabria, que han decidido considerar a las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un componente estratégico de sus operaciones, y compartir las buenas prácticas que, asociadas a los 10 principios del Pacto Mundial, desarrollen en su seno.

Más información

- *Notas:* No hay información adicional
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* No hay información adicional
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* M^a Olga Sánchez Martínez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de que nuestra Universidad no ha realizado un diagnóstico, es inherente a su actividad asumir como propios los principios enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Para sensibilizar a la comunidad universitaria de las desigualdades existentes en la sociedad y luchar contra ellas, se realizan diversas campañas y se conceden ayudas por parte de la oficina de Solidaridad y Voluntariado, la Asociación Universidad y Solidaridad, el Aula de Cooperación Internacional y la Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica.

La prevención de riesgos laborales y la formación de todos los grupos de interés son otras acciones que la Universidad, a través de su Unidad de Prevención, lleva a cabo para promover los derechos humanos en su seno.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Cantabria, como institución de derecho público, respeta rigurosamente el ordenamiento jurídico y la declaración universal de Derechos Humanos.

Además, específicamente reconoce en sus Estatutos una serie de derechos, como son:

- La libertad de cátedra y de estudios.
- Los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la universidad y al empleo.

- La integración de las personas con discapacidad.

También en sus Estatutos, se señalan como funciones de la UC las siguientes:

- Creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura, así como la difusión del conocimiento.
- La formación integral de sus miembros.
- El servicio a la sociedad.

Los Estatutos de la UC pueden consultarse en el

www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm

Por otro lado, en noviembre de 2010 la UC ha aprobado en Consejo de Gobierno el Plan Estratégico de Cooperación para el Desarrollo de la UC

(www.unican.es/NR/rdonlyres/0000f12d/ltltyisselcuzknsdilwvbtipsqxeoz/PlanEstrategicodeCooperacionparaelDesarrollodelaUC.pdf)

y el Plan de Comercio Justo de la UC (www.unican.es/NR/rdonlyres/C3A92819-5637-4C0C-90D8-393478D652A2/61743/PlandeComercioJustodelaUC1.pdf).

Además, La Universidad de Cantabria está adherida a los siguientes protocolos en materia de cooperación y derechos humanos (se adjuntan enlaces):

- Código de conducta de las Universidades en materia de cooperación al desarrollo. CEURI, 2006.

www.unican.es/NR/rdonlyres/CB799BC8-2C68-4DC6-9715-7BDAEB9FEF8D/0/codigo_conducta.pdf

- Protocolo de Actuación de las Universidades frente a situaciones de crisis humanitarias. CRUE, 2006.

www.unican.es/NR/rdonlyres/065B9FDC-B813-4453-AE2E-FC34B37FADF5/0/protocolo_actuacion.pdf

- Universidad: Compromiso social y voluntariado. CRUE, 2001.

www.unican.es/NR/rdonlyres/EC84F7A7-619A-4489-8863-AD43300220FB/0/compromiso_social_voluntariado.pdf

- Estrategia de Cooperación Universitaria al Desarrollo. CRUE, 2000.

www.unican.es/NR/rdonlyres/5F38BCFE-416C-4576-8D8A-374FE609536C/0/estrategia_coop.pdf



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del sector de actividad de la Universidad, las acciones que podemos realizar a favor de los derechos humanos se refieren fundamentalmente a la formación y difusión del conocimiento como actividad principal, y a la prevención de riesgos, la acción social y la cooperación con la sociedad como acciones de responsabilidad social.

En cuanto a la formación y difusión del conocimiento, en 2010 se han realizado las siguientes actividades:

- Formación a los empleados (docentes y administrativos) de la Universidad.
- Docencia de primer, segundo y tercer ciclo para el alumnado.
- Mantenimiento del subprograma de Formación Transversal en Valores y Derechos. Este subprograma ofrece al estudiante de la Universidad de Cantabria la oportunidad de recibir enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, interculturalidad, los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, desarrollo global sostenible, o el fomento entre el alumnado de la Universidad de Cantabria de los principios de la solidaridad y los valores de cooperación.
- Cursos de Verano y Cursos de Extensión Universitaria, talleres, charlas y jornadas, dirigidos a toda la sociedad cántabra.

Además, el catálogo de ayudas de acción social a los empleados comprendió en 2010 los siguientes conceptos: Anticipo de Haberes, Ayuda por Estudios Universitarios, Plan de Pensiones, Ayuda económica para prótesis y tratamientos médicos, Ayuda para estudios de hijos en educación no universitaria, Becas y ayudas para estudios del P.A.S., Seguro de accidentes, Programa "Vida Activa y Saludable", Escuela de Educación Infantil, Campus Infantiles y Campamento de verano, Ayudas Económicas para Vacaciones del P.A.S. e Intercambio de Vacaciones en Residencias Universitarias.

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, en el año 2010 la Unidad de Prevención ha realizado, como cada año, su función de recogida y gestión de residuos peligrosos en centros y laboratorios, y de atención e información al personal en el ámbito de la prevención de riesgos.

Por otro lado, el Aula de Cooperación Internacional de la UC ha organizado en diciembre de 2010 un amplio programa de actividades para celebrar el Día Mundial de los Derechos Humanos. Los diferentes actos incluyen mesas redondas, exposiciones, conciertos y la tradicional Lectura pública de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

Por último, la Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica ha impartido en el año 2010 el Master Iberoamericano en Cooperación Internacional y Desarrollo (que ofrece, en un ambiente internacional e intercultural, una formación de calidad, interdisciplinar, especializada, innovadora y adaptada a la demanda de profesionales del desarrollo) y ha participado en diversas jornadas y seminarios relacionados con estos temas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Después de todos los cursos de formación, se pasa una encuesta anónima de satisfacción a todos los participantes.

Además, existen encuestas que rellenan los alumnos al finalizar cada asignatura, curso de verano y curso de formación, para evaluar la actividad docente y la utilidad del curso impartido.

Asimismo, todos los servicios y unidades tienen su correspondiente buzón de correo electrónico, al que toda la comunidad puede enviar consultas y sugerencias.

Además de lo comentado, existe la figura del defensor universitario, que es una persona designada por el Claustro para velar por la defensa de los derechos de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, es decir, estudiantes, profesores y personal de administración y servicios. No está sujeto a mandato imperativo alguno ni recibe instrucciones de ningún órgano de gobierno, por lo que desempeña sus funciones con total autonomía

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Los principios y valores de la Universidad de Cantabria se manifiestan en sus Estatutos. Dichos Estatutos son públicos (Boletín Oficial de Cantabria de 10 de octubre de 2003) y se pueden consultar a través de la web de la UC a la que todos sus empleados tienen acceso (http://www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm). Además, forman parte del temario de las pruebas de acceso al empleo del personal de administración y servicios.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de conducta | Seguimiento del Plan Estratégico de Cooperación |
| | Política de RRHH | Seguimiento del Plan Estratégico de Cooperación |

| Acciones | | |
|-------------------|---------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Acción social | Mantener RSE, formación y acción social a pesar de la situación económica |
| | RSE | Mantener RSE, formación y acción social a pesar de la situación económica |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Buzón de sugerencias | Mantenimiento y mejora de los mecanismos |
| | Encuesta | Mantenimiento y mejora de los mecanismos |



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ningún diagnóstico al respecto.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En los pliegos de cláusulas administrativas aprobados en 2008 se establece que, en los casos en que el valor estimado del contrato supere unos umbrales determinados en la ley, se acreditará el cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y de gestión ambiental mediante los certificados expedidos por organismos independientes.

Los mencionados pliegos recogen otras cláusulas como las siguientes:

- *Obligaciones especiales:* El contratista queda obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del mismo en materia de accesibilidad universal, y en especial en lo contemplado en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y demás normativa que la complementa y desarrolla.
- *Ejecución de contrato:* Con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro y favorecer la formación en el lugar de trabajo, podrán ser de aplicación las condiciones especiales de ejecución de contrato previstas en el art.º 102 de la Ley



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se aprobó en la UC el Plan de Comercio Justo. Este Plan nace con el objetivo de servir de instrumento de referencia para toda la comunidad universitaria en la promoción del desarrollo humano y sostenible. Este Plan, centrado en el Comercio Justo, aunque con la voluntad de extenderse al Consumo Responsable y a la Compra Pública Ética, se ha vertebrado como pieza fundamental del programa propio de Cooperación para el Desarrollo de la UC.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0 %

Implantación: Dado que la ley no exige la aportación de dichas certificaciones, no hay datos al respecto, aunque probablemente muchos de los proveedores de la UC disponen de certificaciones de calidad, ya que son empresas con demostrada solvencia económica y técnica.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--------------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Procedimiento de compras | Continúa mejora en la selección de proveedores |
| Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Aplicación y seguimiento del Plan de Comercio Justo |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El régimen jurídico de los empleados de la UC garantiza su derecho a la negociación colectiva (Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley Orgánica de Universidades, Estatutos de la Universidad de Cantabria...)



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Además de la legislación estatal existente en materia de recursos humanos y en concreto de empleados públicos, el personal de la UC dispone de otros convenios:

- I Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral de la Universidad de Cantabria.
- IV Estudio de Organización Administrativa de la UC (2009-2012).
- II Convenio Colectivo para el personal laboral de administración y servicios, aprobado en 2006.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se aprobó en Consejo de Gobierno, tras una largo proceso de negociación colectiva, el IV

Estudio de Organización de los Servicios Universitarios (2010-2012), que continúa con una línea de modernización de la gestión de nuestra Universidad que se inició en el año 1993 con el I Estudio de Organización Administrativa de la UC y constituye un instrumento de planificación de sus recursos humanos de Personal de Administración y Servicios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El personal de la Universidad de Cantabria dispone de mesas de negociación colectivas en las que están representados a través de las distintas secciones sindicales. En concreto, el personal funcionario está representado en las Juntas de Personal y el personal laboral está representado por su Comité de Empresa. El personal también puede dirigirse al Defensor Universitario para exponer sus sugerencias o quejas. Además, cada servicio universitario, departamento, unidad ect... tiene un teléfono y una dirección de correo electrónico o buzón al que poder acudir. Estos datos de contacto son públicos y el directorio se puede consultar en la página web de la UC

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio colectivo | Modificación del II Convenio Colectivo para el personal laboral |
| | Otros | Modificación del II Convenio Colectivo para el personal laboral |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Modificación del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral PAS |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la Universidad de Cantabria, ya que se trata de una práctica ilegal, estando todo el empleo de la Universidad regulado legalmente.

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2007 se aprobó el Plan Concilia, el cual consistía en un paquete de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, articulado en cinco ejes: jornada laboral y flexibilidad de horarios; nacimiento o adopción de hijos; cuidado de hijos y personas dependientes; formación continua y protección integral contra la violencia de género.

Adicionalmente, en 2009 se aprueba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria. Dicho Plan de Igualdad completa al Plan Concilia, que sigue vigente, abarcando además diez ámbitos de actuación a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades.

Otras medidas para la conciliación ofrecidas por el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social son las siguientes:

- Escuela Infantil
 - Campus Infantiles de Vacaciones (Semana Santa, Verano y Navidad)
 - Campamento de verano.
 - Escuela de Patines
 - Escuela de Pintura (actividad iniciada en 2010)
- A estas medidas se suman las implantadas por otros estamentos de la UC:
- Consulta médica a disposición del personal en horario de mañana.
 - Comedores universitarios.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los salarios de los empleados públicos se fijan legalmente cada año, siendo negociados sus incrementos con los distintos representates sindicales. Las retribuciones se publican en los siguientes documentos:

- Para PDI, el decreto de Retribuciones del Profesorado, La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y el Convenio Colectivo para el PDI.

- Para el PAS, el Convenio Colectivo para el Personal Laboral, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y los estudios de Organización Administrativa. En la RPT se enumeran todos los puestos del Personal de Administración y Servicios, indicando para cada uno de ellos sus complementos retributivos.

Por otro lado, en el Plan Concilia se establecieron los diferentes tipos de horarios, así como las posibilidades de flexibilidad horaria que tienen los trabajadores de la UC. El Plan de Igualdad aprobado en 2009 aporta como mejora un protocolo que define los criterios a seguir para aplicar la flexibilidad horaria al personal docente, dadas las peculiaridades de su jornada laboral.

Además, existe un reglamento de ayudas económicas de acción social, las cuales son convocadas anualmente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 se ha continuado con todas las actividades a favor de la conciliación iniciadas en años anteriores relacionadas con este principio, indicadas en el apartado de "Diagnóstico". Como novedad, dentro de estas acciones este año se ha puesto en marcha la Escuela de Pintura.

Además, en 2010 se ha aprobado el IV Estudio de Organización de los Servicios Administrativos, en el cual se establecen las condiciones de trabajo y la relación de puestos del personal administrativo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos de control de la UC que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc. son los siguientes:

- Los sindicatos, a los que cualquier trabajador puede dirigirse para defender sus derechos laborales.
- El servicio de Recursos Humanos, que tramita y revisa todas las peticiones de flexibilidad horaria, reducciones de jornada,...
- La Unidad de Igualdad (creada en 2010) cuyo objetivo es impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento. De esta unidad depende la Comisión Transversal de Igualdad, que cuenta con la representación de todos los estamentos de la UC. Esta comisión es un órgano consultor y asesor al que la comunidad universitaria puede dirigirse para plantear cualquier problema o duda que surja por la aplicación del Plan de Igualdad, ya que su labor principal hasta ahora ha sido la elaboración de dicho plan.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Mujeres embarazadas en plantilla | |
| | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) | |
| | Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica | |
| | Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio colectivo | Ajustar salarios y beneficios sociales a la coyuntura económica actual |
| | Otros | Ajustar salarios y beneficios sociales a la coyuntura económica actual |
| | Política de conciliación | Ajustar salarios y beneficios sociales a la coyuntura económica actual |

| Acciones | | |
|-------------------|---------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Acción social | Ajustar el presupuesto disponible para mantener el máximo de actuaciones |
| | RSE | Ajustar el presupuesto disponible para mantener el máximo de actuaciones |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un factor de riesgo en la Universidad de Cantabria, ya que se trata de una práctica ilegal, estando todo el empleo de la Universidad regulado legalmente. Como Administración Pública, la defensa al menor y la protección de sus derechos es un principio fundamental que ha de respetarse especialmente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Cantabria, en su calidad de Administración Pública, respeta y promueve en sus Estatutos y demás normativa interna el cumplimiento de la legalidad y el respeto a los derechos humanos, especialmente en el caso de los niños



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Este principio no consta de objetivos ni acciones, ya que el trabajo infantil es un problema totalmente inexistente en el ámbito de la Universidad, tal y como se ha comentado.

• Resumen de Implantación:

| | | |
|---|-------------------|-----------|
|  Diagnóstico | | |
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| | | |
|---|-------------------|------------------|
|  Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Normativa vigente | No hay objetivos |

| | | |
|--|----------------------------|------------------|
|  Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No hay objetivos |

| | | | |
|---|------------------------------------|-----------|--|
|  Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2009, con el objetivo de realizar un Plan de Igualdad, se realizó un diagnóstico de situación de la UC, siendo este diagnóstico una evaluación cuantitativa y cualitativa, transversal de toda la Institución, de todos sus procesos internos, de sus políticas de personal, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes titulaciones y unidades (centros, institutos y fundaciones, departamentos, secciones y servicios), en las categorías profesionales y en los órganos de gobierno. Este diagnóstico es público y puede consultarse en la web de la UC: www.unican.es/NR/rdonlyres/0000c320/1gwklkunlihbqstmusrcalxfexrudmuf/Diagnosticodesituación.pdf



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Estas políticas a favor de la integración y la igualdad se garantizan en los Estatutos de la UC: "La Universidad de Cantabria seleccionará a su personal atendiendo a los criterios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad". "La Universidad facilitará y promoverá la integración de las personas con minusvalías y discapacidades, arbitrando al efecto los medios necesarios." En relación con la integración, la Universidad ha implantado el denominado "Programa de normalización", dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, que tiene por objeto apoyar el proceso de participación de alumnos con alguna discapacidad en la Universidad, tratando de garantizar de ese modo la igualdad de oportunidades y el derecho a la educación. Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres aplica el principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como el acceso a bienes y servicios. Por este motivo, la Universidad de Cantabria asume el compromiso de perseguir este objetivo y en 2009 aprueba el Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de la UC



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La principal actividad relativa a este principio en el año 2010 ha sido la generación de una estructura orgánica dentro del Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social encargada de promover las políticas a favor de la igualdad y la responsabilidad social en la UC:

- a) Nombramiento de la Directora de Área de Igualdad y Política Social.
- b) Creación de la Unidad de Igualdad, cuya dirección recae en la propia Directora de Área.
- c) Nombramiento de la Jefa de Negociado de la Unidad de Igualdad.

La Unidad de Igualdad ha convocado en 2010 el "I Premio a la Igualdad" de la UC y ha iniciado el seguimiento del Plan de Igualdad.

Todas estas acciones suponen la implantación del Plan de Igualdad en la práctica.

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

Respuesta: SI

Implantación: Esta promoción se realiza a través de la implantación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por la Unidad de Igualdad, a través de las acciones descritas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 4,12 %

Directivos mujeres: 31,16 %

Directivos hombres: 68,84 %

Mujeres: 40,59 %

Hombres: 59,41 %

Mayores de 45 años: 61,27 %

Menores de 30 años: 3,1 %

Empleados no nacionales: 3,32 %

Empleados con contrato fijo: 61,59 %

Empleados con contrato temporal: 38,41 %

Implantación: Ver porcentajes.

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

Respuesta: SI

Implantación: En la memoria anual de la UC y en la página web de la Universidad se puede consultar la identidad y composición de todos los órganos directivos (Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General, etc...). Además, la web dispone de un directorio donde localizar a todo el personal, tanto docente como administrativo. Por último, en la RPT publicada oficialmente, se refleja la categoría de todos los puestos del personal de administración y servicios.

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

Respuesta: 0

Implantación: Hasta el momento no se ha registrado ningún expediente por acoso.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Discriminación de género | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Otros | Seguimiento del plan de igualdad |
| | Plan de igualdad | Seguimiento del plan de igualdad |

| Acciones | | |
|-------------------|-----------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Implantación del Plan de igualdad | Concesión Premio Igualdad, publicación seguimiento Plan, formación, comunicación |
| | Medidas de género | Concesión Premio Igualdad, publicación seguimiento Plan, formación, comunicación |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Informe anual | Elaborar una memoria de responsabilidad social |
| | Intranet | Elaborar una memoria de responsabilidad social |
| | Registros oficiales | Elaborar una memoria de responsabilidad social |
| | Web | Elaborar una memoria de responsabilidad social |



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como viene siendo habitual, en 2010 se realizaron dos acciones con un enfoque preventivo respecto al medio ambiente:

- La gestión de residuos peligrosos, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos. Dichos residuos se clasifican en químicos, radiactivos, biosanitarios, fotográficos y otros (pilas, fluorescentes...). Para la gestión de estos residuos existen unos protocolos y un calendario de recogida que pueden consultarse en la página web de la Unidad de prevención de riesgos:

www.unican.es/WebUC/Unidades/servicio_preencion/residuos/

- Los cursos de verano medioambientales. En 2010 se celebraron en las distintas sedes de Cantabria los Cursos de Verano de la UC, dirigidos a toda la sociedad cántabra, dentro de las actividades de extensión universitaria. En la sede de Suances, se impartieron entre julio y agosto 10 cursos relacionados con el medio ambiente, y en su seno se entregó el Premio Augusto G. Linares de Medio Ambiente, como se explicará en el punto 9. Los programas de los mencionados cursos pueden consultarse en la siguiente dirección:

www.unican.es/webuc/cverano/Cursos/Sedes/cursos.asp?p_anualidad=2010&p_sede=SU



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 250

Implantación: Las horas impartidas en formación medioambiental en la sede de los cursos de verano de Suances fueron 250, distribuidas de la siguiente manera:

- CURSO SOLVAY SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN LA EMPRESA (30 horas)

- LA PRÁCTICA DE LA GESTIÓN DE SUELOS CONTAMINADOS (20 horas)

- CONSULTORÍA E INGENIERÍA AMBIENTAL (30 horas)
- EDUCACIÓN AMBIENTAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA, CIMIENTOS PARA UNA SOCIEDAD SOSTENIBLE (30 horas)
- IX CURSO BRIDGESTONE HISPANIA, SOBRE GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS EN LA EMPRESA (30 horas)
- TRATAMIENTO DE LAS AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES (7ª EDICIÓN) (30 horas)
- ORDENACIÓN DEL TERRITORIO. INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN EN CANTABRIA. LA INTEGRACIÓN DEL MEDIO NATURAL (20 horas)
- RESIDUOS O RECURSOS. NUEVA VISIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS Y FANGOS DE DEPURADORA A LA LUZ DE LA NUEVA DIRECTIVA MARCO 98/2008 SOBRE RESIDUOS (20 horas)
- RECICLAJE Y SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (20 horas)
- SISTEMAS URBANOS DE DRENAJE SOSTENIBLE (SUDS) (20 horas)

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Acciones | | | |
|-------------------|--|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| No especificado | Formación en el respeto del medio ambiente | Mantener la calidad y cantidad de los cursos impartidos | |
| | Sensibilización en materia medio ambiental | Mantener la calidad y cantidad de los cursos impartidos | |

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La UC, por su actividad, tiene como principales factores de riesgo medioambientales los consumos de papel, energía eléctrica, gas, agua y la gestión de residuos de los laboratorios



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Cantabria, en colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Santander, consciente de la necesidad de impulsar programas universitarios tendentes a favorecer el desarrollo sostenible del Campus se ha comprometido a implantar el programa "Ecocampus las Llamas 21" como apuesta de desarrollo de un proceso de Agenda 21 universitario. El órgano impulsor de todas las actuaciones relacionadas con el medio ambiente será la Comisión de Sostenibilidad.

En 2010 se presentó el Plan de Ambientalización de la Agenda 21 en la UC. Dicho plan es un proyecto que abarca todos los ámbitos universitarios, desde la docencia e investigación, pasando por la gestión, e incluye 166 acciones.

Además, la Universidad de Cantabria forma parte de la "Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos", cuyo objetivo es fomentar la cooperación entre universidades en estas materias.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- La UC se ha sumado a los actos de la Semana Europea de la Movilidad. Bajo el lema "Muévete con inteligencia y vive mejor", se desarrolló en el campus una jornada informativa acerca de las excepciones que para la salud y el medio ambiente suponen el uso de las bicicletas.
- Se ha fomentado el programa "Compartir coche", fruto de la colaboración entre la UC y el Ayuntamiento de Santander, dentro de las acciones de la Agenda 21.
- Se ha mantenido el servicio de alquiler de bicicletas "TUSBIC", con dos puntos situados en el campus universitario.
- Se ha firmado un convenio de colaboración entre nuestra Universidad y la empresa Enefy, con el objetivo de implantar en la UC un programa de eficiencia energética permanente.
- La Red por la "Responsabilidad Social Global. Empresas Cántabras en el Pacto Mundial", coordinada por la UC, ha elaborado un manifiesto con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 12701788

Agua: 36244

Papel: 0

Implantación: Las cifras indicadas son los Kwh consumidos de electricidad y los metros cúbicos consumidos de agua. Estos datos los publica el Servicio de Infraestructuras de la UC.

El dato sobre el papel no es conocido, dado que no está centralizada su compra para toda la UC.

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de que en la UC se desarrollan numerosas acciones a favor del medio ambiente, no existe un mecanismo estandarizado de evaluación y seguimiento. Sin embargo, el Servicio de Infraestructuras publica los datos de los consumos energéticos para mayor información y también existe un Área específica dedicada a desarrollar los temas de medio ambiente y territorio, de la que depende el Plan de Ambientalización.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa Otros | |

| Políticas | | |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Política de calidad, medioambiente y seguridad | Implantar las acciones del Plan de Ambientalización |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | Desarrollar otras acciones del Plan de Ambientalización y la Agenda 21 |

| Seguimiento | | |
|-------------------|-------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | Mantener el control sobre los consumos |



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 los grupos de I+D+i de la UC dependientes del Departamento de Ciencias y Técnicas del Agua y del Medio Ambiente han desarrollado, entre otros, los siguientes proyectos de investigación medioambiental:

- SEGUIMIENTO AMBIENTAL DE LAS OBRAS DEL PUERTO DE LAREDO
- GESTION SOSTENIBLE DEL VERTIDO DEL PROCESO PRODUCTIVO DE TEXTIL SANTANDERINA
- SEGUIMIENTO AMBIENTAL Y CONTROL DE LOS VASOS ANTIGUOS DEL VERTEDERO DE CORRAL SERRA (SANTA MARGALINDA) EN EL AÑO 2010
- DIAGNOSTICO Y ESTUDIO DE ALTERNATIVAS AL TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DE LA COMARCA DE PAMPLONA: EDAR ARAZURI

Además, como cada año se ha entregado el Premio A.G.Linares de Medio Ambiente, que se trata de un galardón que reconoce, entre otros, la creciente importancia de las tecnologías en la conservación y mantenimiento de unas adecuadas condiciones ambientales y de la investigación básica como premisa fundamental para una correcta gestión de los recursos ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 482186

Implantación: El Departamento de Ciencias y Técnicas del Agua y Medio Ambiente, cuyo objetivo es la docencia y la investigación de las ciencias medioambientales ha tenido, según la memoria de liquidación del presupuesto para el año 2010, unos gastos en investigación de 482.186€, que se reparten de la siguiente manera:

Promoción de la investigación: 3.729€

Mantenimiento de grandes equipos: 3.520€

Plan Nacional: 162.704€

Artículo 83 (LOU): 290.454€

Otros: 21.779€

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| No especificado | RSE | Continuidad de la investigación y difusión de la tecnología | |

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de que no se realiza un diagnóstico al respecto, consideramos que no es necesario, ya que la Universidad de Cantabria es una Administración que cumple estrictamente la legalidad vigente. Figuras tales como el Auditor Interno, el Consejo Social o el Tribunal de Cuentas aseguran la transparencia en todas las actividades de la UC, con especial atención las actividades de carácter económico.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de la UC de rechazo a todo tipo de actividades ilegales, se manifiesta en sus Estatutos: "En la realización de sus actividades, funciones y competencias, la Universidad de Cantabria se adecuará a los principios que disciplinan la actividad de todas las Administraciones Públicas, y se inspirará siempre en la búsqueda de la calidad contrastada, la eficiencia y el servicio a la sociedad"

Asimismo, en las Bases de Ejecución del Presupuesto se reconoce el sometimiento a la legalidad del presupuesto de la UC:

"La gestión del Presupuesto se realizará de conformidad con sus Bases de Ejecución y de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos de la UC, la Ley Orgánica de Universidades, la Ley General Presupuestaria, así como supletoriamente, por lo dispuesto en la Ley de Finanzas de Cantabria."



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones llevadas a cabo en 2010 en contra de la corrupción se realizan todos los años:

- Control a priori y a posteriori de contratos (administrativos y de personal), nóminas y expedientes de gasto, realizado a cargo de la Unidad de Auditoría Interna.
- Auditorías anuales de cada ejercicio presupuestario realizadas por una empresa auditora externa.
- Aprobación de las cuentas anuales por el Consejo Social, previo informe del Consejo de Gobierno.
- Revisión de las cuentas anuales por el Tribunal de Cuentas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Empleados: 100

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

Respuesta: No

Implantación: A través de las acciones realizadas anualmente, ya enunciadas en el punto anterior, la Universidad controla y gestiona sus riesgos de corrupción.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Normas éticas y valores corporativos | Continuidad de una gestión transparente |
| | Reglamento interno | Continuidad de una gestión transparente |

| Acciones | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Comunicación interna y externa | Realización de las acciones indicadas anualmente |
| | Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) | Realización de las acciones indicadas anualmente |
| | Otros | Realización de las acciones indicadas anualmente |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Auditorías | Mantenimiento de todos los sistemas de control |
| | Otros | Mantenimiento de todos los sistemas de control |

• Tabla de contenido

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

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

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

| Pacto Mundial | | GRI |
|--------------------|---|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| 1 | Carta de Renovación del Compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| 2 | Dirección | 2.4 |
| 3 | Nombre de la entidad | 2.1 |
| 4 | Persona de contacto | 3.4 |
| 5 | Número de empleados | 2.8 |
| 6 | Sector | 2.2 |
| 7 | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| 8 | Ventas e ingresos | 2.8 |
| 9 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| 10 | Identificación de los Grupos de Interés | 4.14 |
| 11 | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| 12 | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| 13 | | 2.6 |
| 14 | | 2.9 |
| 15 | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| 16 | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? | 3.5 |
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| 20 | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|------------------------|---|---|
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| | Estrategia y gobierno | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| | PRINCIPIO 1 | |
| P1C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? | |
| P1C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| | PRINCIPIO 2 | |
| P2C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P2C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P2C4I1 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | PRINCIPIO 3 | |
|------------------------|--|---|
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas | LA12 |
| | PRINCIPIO 4 | |
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos. | LA3 |
| | PRINCIPIO 5 | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| | PRINCIPIO 6 | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | personas en riesgo de exclusión? | |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. | |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto | |
| P10C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | Dimensión social/Sociedad/Política |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, | Dimensión social/Sociedad/Formación y |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | durante el ejercicio. | Sensibilización |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| | ÍNDICE | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |