



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Universidad de Málaga



• C



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Rectora*

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM)

Málaga, 31 de octubre de 2011

Me es grato remitirle el Informe de Progreso de la Universidad de Málaga 2010. Recogemos en el mismo, los compromisos de nuestra Universidad con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que nos adherimos por Acuerdo de su Consejo de Gobierno, adoptado en sesión ordinaria, celebrada el día 19 de julio del pasado 2006.

Con la presentación de este Informe de Progreso, la Universidad de Málaga quiere expresar su compromiso con los Diez Principios que figuran en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de Responsabilidad Social. Por ello, la Universidad a la que represento, asume y hace suyos los mismos, comprometiéndose a respetarlos y a promoverlos de forma activa.

De las acciones que incluimos en este Informe de Progreso, destacamos por su importancia, aquellas que representan un mayor compromiso de nuestra institución con el medio ambiente, es decir las directamente relacionadas con el Principio Octavo del Pacto Mundial, entre las que cabe subrayar: las encaminadas al despliegue e implantación definitiva del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad de Málaga, su consolidación permitirá la obtención de la Certificación en el estándar internacional UNE-EN ISO 14001:2004 para la totalidad de los edificios e instalaciones que conforman el Campus de Teatinos y los dos edificios que la Universidad tiene en el Parque Tecnológico de Andalucía. También, con respecto a este Principio, tiene especial relevancia el Cálculo, por segundo año consecutivo, de la Huella Ecológica de la Universidad de Málaga; la creación del Bosque del Conocimiento, la puesta en funcionamiento del Centro de Sostenibilidad para la gestión de los recursos hídricos no potables Red Fresca (fuentes de recursos eficientes y sostenibles de captación de aguas), el desarrollo del Centro de Compostaje (implantación de un sistema de control global para la gestión eficiente de los recursos de electricidad, agua, gases y residuos) y, especialmente, la redacción, publicación y difusión del Proyecto BIOUMA, esencia de la filosofía de la Universidad de Málaga, basada en su compromiso con el medio ambiente de la que se derivan sus líneas de actuación.

Con respecto al Principio Noveno del Pacto Mundial, relativo al apoyo, difusión y desarrollo de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, en la Universidad de Málaga cabe destacar, el empleo que realiza la misma de la energía solar térmica, energía solar fotovoltaica, especialmente en la Escuela de las Ingenierías dotada de una Calificación Energética de clase A, otorgada por la Agencia Andaluza de Energía.

En el próximo año, la Universidad de Málaga se plantea importantes retos, lo que nos lleva a formular entre otros los siguientes objetivos: deseamos implantar la Unidad para la Mejora de la calidad de Vida, prevista en la estructura organizativa del Campus de



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Rectora*

Excelencia Internacional Andalucía Tech, que conjuntamente desarrollamos las Universidades de Málaga y Sevilla y que tiene como objetivo fundamental la consecución para toda la comunidad universitaria y, por extensión, para el resto de la sociedad de unas mejores condiciones de vida, desde una perspectiva global que contribuya al mejor desarrollo integral y autorrealización de las personas. También constituye, para nuestra Universidad, un objetivo importante el despliegue en la totalidad de la institución de nuestros Principios y Política de Responsabilidad Social, despliegue que en una fase inicial se realizará a través de los diferentes sistemas de gestión de la calidad desplegados en Centros y Unidades Funcionales. Destacar, entre nuestros objetivos para el próximo año, la adhesión de la Universidad de Málaga a los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME) plataforma del Pacto Mundial en la que deseamos tener una presencia activa.

Por último, además del logro de los objetivos anteriores, es nuestra intención mantener el diálogo permanente con nuestros grupos de interés, tanto los internos a la Universidad como los externos a la misma, para poder dar una respuesta cada vez más positiva a sus necesidades y contribuir así a su desarrollo y bienestar.



LA RECTORA,

Adelaida de la Calle Martín

P.A.

La Vicerrectora de Ordenación Académica

Ana Lozano Vivas

Resolución 1/2008 (BOJA 12/05/08)



## Información general

### Perfil de la entidad: Universidad de Málaga

- **Dirección:** Pabellón de Gobierno 2ª planta Campus El Ejido
- **Dirección web:** [www.uma.es](http://www.uma.es)
- **Alto cargo:** Adelaida de la Calle Martín , Rectora Magnífica
- **Fecha de adhesión:** 05/10/2006
- **Número de empleados:** 4300
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Enseñanza superior, Investigación, Desarrollo Tecnológico y Transferencia del Conocimiento.
- **Ventas / Ingresos:** 0
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Alumnos, Empresarios, etc.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** El Equipo de Dirección de la Universidad, con representación del Consejo Social y de miembros de la Comisión de Responsabilidad Social de la Universidad, asesorados por el Vicerrector de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y el personal técnico del citado Vicerrectorado, realizaron diversas reuniones de trabajo que dieron como resultado la identificación de los diferentes grupos de interés de la Universidad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España y resto del mundo (A través de Acuerdos concretos de colaboración bilateral y mediante su pertenencia a redes diversas con distintas Universidades y a proyectos y grupos de investigación y estudios diversos).
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En este Informe de Progreso se han contemplado las acciones que en relación con su responsabilidad social ante la sociedad ha acometido la Universidad de Málaga (UMA), durante su periodo 2009-2010, así como aquéllas otras acciones que la Universidad realiza en cumplimiento de su compromiso con los Principios del Pacto Mundial. Se ha dado prioridad a las acciones comprendidas en su Plan Estratégico 2009-2012 y en el Contrato-Programa que la institución, anualmente, firma con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y que se encuentran en diferentes grados de desarrollo.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de la página web de la Universidad de Málaga y de la remisión, por correo electrónico, a todos los miembros de la comunidad universitaria.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - Sello de Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+ por su Sistema de Gestión (Club Excelencia en Gestión, ANECA). - Reconocimiento a la Biblioteca Universitaria desde la Delegación de España, en colaboración con la Sede Central de IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers) por el uso que se realiza de IEEE para fines laborales y de investigación. - Reconocimiento al Servicio de Documentación y Divulgación Científica y a la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación de la UMA, desde la Embajada de la República de Senegal, por la acogida y el acceso a la documentación.
- *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:* A través del análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción, de los contenidos relativos a las Quejas, Sugerencias y Felicitaciones, recibidas a través del correspondiente programa informático mediante las opiniones de los talleres de trabajo y grupos focales realizados con los grupos de interés. Toda la información recibida por los canales anteriores se discuten en el Consejo de Dirección y en la Comisión de Responsabilidad Social de la UMA y, si procede, se someten a la Comisión Estratégica de la UMA, presidida por la Rectora, y aquéllas propuestas que son aprobadas, se tienen en consideración en la ejecución de las correspondientes acciones y líneas estratégicas a las que afecta, o bien, en los procesos llevados a cabo por las diferentes unidades de la UMA.
- *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:* La supervisión se lleva a cabo desde el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social que la somete para su aprobación a la Comisión de Responsabilidad Social de la UMA y, posteriormente, a la Comisión Estratégica de la UMA, presidida por la Rectora. La Comisión de Responsabilidad Social de la UMA, fue aprobada por su Consejo de Gobierno, en la sesión de 22 de octubre de 2010 y su composición es la siguiente: Presidente/a Vicepresidente/a, Vocales y Secretaria/o. En cuanto a la Comisión Estratégica, se creó al constituir la estructura organizativa para la elaboración y aplicación del Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012 y su composición es la siguiente: Presidente/a, Vicepresidente/a, Vocales y Secretario/a.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social en su proceso de Responsabilidad Social, a través del cual realiza el despliegue de los Principios del Pacto Mundial, entre los diferentes órganos de gobierno y unidades de la Universidad a los que compete, la ejecución de acciones relacionadas con ellos, tiene diseñados los indicadores que permiten el seguimiento de estas acciones y la medición en el progreso que representan en la implantación de los 10 Principios del Pacto. Para facilitar el despliegue y posterior seguimiento de los indicadores, la UMA, en su Consejo de Gobierno de 28 de octubre de 2010, aprobó el proceso estratégico PE06 Responsabilidad Social, dando así cumplimiento a la recomendación contenida en el punto 2 del documento que regula las Comisiones de



Responsabilidad Social de la UMA, aprobado en su consejo de Gobierno de 22 de octubre de 2010.

### **Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) N/A

### **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* -
  
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Carlos Á. Benavides Velasco / Carmen Cayuela
- *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

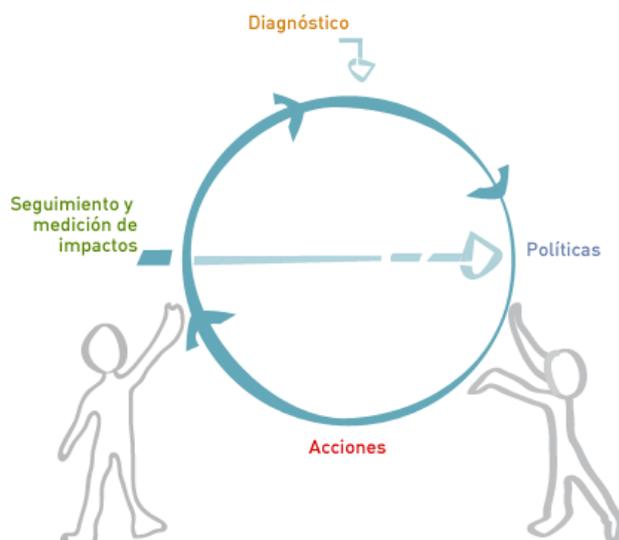
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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 (P1C111)

*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:** SI

**Implantación:** La Universidad realizó un diagnóstico sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, elaborando a resultados del mismo, su Plan de Igualdad de Género con lo cual se respondió al contenido de la línea estratégica 12.2. Dado que se detectaron algunas situaciones de desigualdad en el Plan antes referido, se han adoptado las medidas tendentes a su corrección ya que la meta es la de conseguir la igualdad de género, fomentar la representación equilibrada de mujeres en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, así como garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción profesional en la Universidad de Málaga. Además, el Servicio de Prevención y Salud Laboral de la UMA, está diseñando un proceso específico tendente a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de la Universidad de Málaga, mediante la aplicación del cuestionario "Istas 21". Al respecto, la cátedra de la Universidad de Málaga de Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales, realizó un estudio exploratorio sobre los factores psicosociales en el personal de la UMA, en el marco de un proyecto de investigación, financiado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: MAZ, que da cobertura a la Universidad en estos temas. El citado proyecto, ha facilitado importante información para su consideración en la evaluación a efectuar por el Servicio de Prevención.

Por otra parte, en el proceso de autoevaluación desarrollado por todas las unidades de la Universidad, con motivo de su concurrencia al Sello de Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+, entre otras cuestiones, se realizó una evaluación relativa a la presencia de estos riesgos no observándose situaciones dignas de mención.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Plan Estratégico y Plan de Igualdad y Bienestar Social de la Universidad de Málaga, Memoria de Autoevaluación para concurrir al Sello de Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+ y Memoria del estudio exploratorio sobre factores



psicosociales en el personal de la UMA.

**Objetivos:** Reducción de las desigualdades detectadas y fomento de la representación equilibrada de mujeres en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.



### 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 política de la UMA y sus valores, han sido explicitados al formular la Misión de su Plan Estratégico 2009-2012 y son:

La Responsabilidad Social.

La igualdad.

La sostenibilidad.

Las relaciones multiculturales.

El pensamiento libre y el espíritu crítico.

Además, en el Claustro del 4 de diciembre de 2006, (Informe de la Rectora sobre Responsabilidad Social), la UMA fue declarada como Universidad Socialmente Responsable y se proclamaron los compromisos de la Institución ante la sociedad, en materia de: gobierno y gestión, formulación de estrategias, cumplimiento de sus obligaciones legales, desarrollo económico y social del entorno y preocupación del medio ambiente.

Por otro lado, la UMA en sus Estatutos, aprobados por Decreto 145/2003 de 3 de junio, en su Título Preliminar, artº. 4 (Funciones básicas de la Universidad), apartado e), cita: "La proyección internacional de nuestra cultura y el intercambio científico, técnico y artístico con instituciones y entidades españolas y extranjeras, en el marco de la cual se potenciará la cultura de la paz y la cooperación solidaria".

Relacionar las evidencias que se aportan:

-Plan Estratégico de la UMA.

-Constitución de un grupo de investigación para llevar a cabo el Estudio Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres de la UMA.

-Implantación de medidas para corregir las situaciones de desigualdad, tales como la formación paritaria de los tribunales, así como un aumento en las plazas de la Escuela Infantil Universitaria para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.



La UMA dispone de las políticas que se han relacionado, así por ejemplo, la política de calidad, se encuentra expresamente recogida como un proceso estratégico, dentro del Manual de Sistema de Garantía de los Centros y en los documentos relativos al Sistema de Gestión de Calidad, aplicados por las diferentes unidades funcionales y en aquellas que se encuentran certificadas en la UNE-EN ISO 9001:2008, en sus respectivos manuales de calidad. Las restantes políticas o reglamentos, se encuentran en aquellas unidades que ejercen competencias sobre el tema. Así, por ejemplo, la política de responsabilidad social, explicitada por la Rectora, se encuentra depositada en el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. Las políticas internas de gestión en Gerencia, Secretaría General, etc.

**Objetivos:** Se define como visión de la Universidad de Málaga: Una Universidad caracterizada por la excelencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, reconocida por la excelencia investigadora, la transferencia de conocimiento y la promoción de la innovación. Una Universidad que garantiza el desarrollo personal y profesional, la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, que conserva su patrimonio y desarrolla su campus universitario con criterios de sostenibilidad, integración en la ciudad y proyección de futuro. Una Universidad comprometida con su entorno tecnológico, medioambiental, económico, social, histórico y cultural, y que incorpora en su actividad los principios de responsabilidad social, de referencia, integradora, intercultural, posicionada estratégicamente en Málaga y su provincia, abierta a todos sus habitantes, a estudiantes y profesionales de todo el mundo y con proyección nacional e internacional.



### 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:** En el Plan de Formación del Personal Docente Investigador (PDI) para el Curso 2010/2011 se han ofertado los siguientes cursos:

- Prevención de trastornos asociados al uso del tabaco, alcohol y drogas (22 horas).
- Integración de la prevención de riesgos laborales en la práctica docente e investigadora (35 horas).

Relacionar evidencias que se aportan:

Relación de cursos: Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PDI), con indicación de la información solicitada en el indicador.

El Vicerrectorado de Estudiantes de la UMA, así como el Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, tienen diseñado Planes de Acción Social destinados a alumnos/as, personal de Administración y Servicios y personal Docente e Investigador.

**Objetivos:** Implantar acciones tendentes a la excelencia en todas las actividades de la Universidad de Málaga.

Reforzar:

- Compromiso con la Igualdad.
- El entorno.
- La interculturalidad
- La internacionalización.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El seguimiento de las políticas de la UMA, en materia de Derechos Humanos, se realiza a través de la Gerencia y su Vicegerencia de RR HH, del Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, de la Defensora de la Comunidad Universitaria, del Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación y, finalmente, a través del Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y las Comisiones de Responsabilidad Social de la UMA.

Todos estos procedimientos se encuentran recogidos en las Cartas de Servicio de las diferentes unidades funcionales y en la documentación de los órganos unipersonales de los que dependen.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* El 100% del total de empleados, se encuentran informados sobre los principios y valores de la Universidad de Málaga, sobre su declaración como Universidad Socialmente Responsable, etc.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Atención al Cliente Política de calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	La excelencia en los procesos. La excelencia en los procesos. La excelencia en los procesos. La excelencia en los procesos.
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión	Conciliación de la vida familiar y mejoras en el desarrollo profesional. Conciliación de la vida familiar y mejoras en el desarrollo profesional. Conciliación de la vida familiar y mejoras en el desarrollo profesional.
	Reglamento interno	Conciliación de la vida familiar y mejoras en el desarrollo profesional.
Proveedores	Política de calidad	Apoyo a la certificación de proveedores. Información, a la vez que formación.
	Política de RSE	Apoyo a la certificación de proveedores. Información, a la vez que formación.
	Políticas internas de gestión	Apoyo a la certificación de proveedores. Información, a la vez que formación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Despliegue de sistemas de garantía de la calidad.
	RSE	Despliegue de sistemas de garantía de la calidad.
Empleados	Acción social	Reducción de desigualdades y funcionamiento de la Unidad de Calidad de Vida.
	RSE	Reducción de desigualdades y funcionamiento de la Unidad de Calidad de Vida.
Proveedores	RSE	Actualización contratos proveedores. Procedimientos de selección UNE-EN ISO 14001

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Buzón de sugerencias	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Comité de seguimiento y RSE	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Encuestas	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Procedimiento de gestión de incidencias	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Servicios de atención al cliente	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
	Teléfono de denuncias/quejas	Encuestas de satisfacción sobre actividad docente. Sistemas de Garantía internos-
Empleados	Auditorías	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Buzón de sugerencias	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Comisión interna de control o Comité ético	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Dirección de RRHH	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Encuesta	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Incremento de la participación. Reuniones Comité Empresa y Junta PDI.
Proveedores	Auditorías	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.
	Cláusulas en contrato	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.



	Encuestas y cuestionarios	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.
	Evaluación Departamento de compras	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.
	Sistema Clasificación proveedores	Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad.



## • 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 (P2C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Málaga como entidad de Derecho Público con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, que cumple sus fines y desarrolla sus funciones en régimen de autonomía, de acuerdo con la legislación vigente, y en su calidad de administración pública, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público (Ley 30/2007, de 30 de octubre), somete toda su actividad a las disposiciones de la citada norma.

*El procedimiento lo asume el Servicio de Contratación que promueve las actividades precisas, de gestión y asesoramiento tanto para la contratación de obras, suministros, servicios, contratos administrativos especiales y cualquier otro enmarcado en el ámbito de la contratación administrativa, necesarios para la satisfacción de las necesidades de la Universidad. No obstante, los contratos menores, aquellos cuyos límites no exijan de tramitación de expediente de contratación y estarán a cargo del presupuesto de cada unidad funcional y serán tramitados directamente por dichas unidades funcionales.*

*En cuanto a los certificados de seguridad y salud en el trabajo, es de obligado cumplimiento en los contratos de obras y de servicios la entrega por parte de la licitadora de un plan de seguridad y salud en el trabajo en la que deberán indicar.*

- *La implantación del sistema de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.*
- *Los canales de información y formación a los trabajadores.*
- *La adaptación del Estudio de Seguridad y Salud del Proyecto ofertado por el empresario, o por la UTE. (procedimientos de ejecución, equipos técnicos, medios auxiliares, ... etc.).*
- *La organización del seguimiento.*

*La aportación del Plan de Seguridad y Salud se valora con aproximadamente hasta un 5% de los puntos otorgados. Se valora el sistema interno de Seguridad y Salud que se proponga aplicar, la organización de la prevención y seguridad: organigrama preventivo, recursos preventivos, funciones, coordinación con subcontratistas y trabajadores autónomos. Desde el Servicio de Prevención se controla la coordinación de actividades empresariales de cada obra, servicio o suministro con instalación, que se adjudica.*

*Otro factor de cumplimiento del compromiso de Responsabilidad Social es la inclusión en los Pliegos de cláusulas de una cláusula preferencial para en el caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa que en el momento de acreditar la solvencia técnica, tenga en su plantilla mayor número de trabajadores fijos con discapacidad, en*

los términos de la disposición adicional sexta de la Ley de Contratos del Sector Público.

Asimismo, se les obliga a presentar una declaración responsable, conforme a un modelo fijado en el pliego, por la que, de resultar adjudicatario, asume, la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si esta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista está sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, o la de adoptar las medidas alternativas desarrolladas reglamentariamente por el RD. 364/2005, de 8 de abril. En esta declaración se hará constar, además, que asume igualmente la obligación de acreditar ante el órgano de contratación cuando le fuese requerido durante la vigencia del contrato, o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva, el cumplimiento de la obligación anteriormente referida.

Además de todo lo anterior, existen varios casos de contratación, que en los pliegos de prescripciones técnicas se ha introducido criterios para favorecer a aquellas empresas que se comprometieran a ir introduciendo productos de Comercio Justo en los Servicios a prestar dentro de la Universidad de Málaga y se prevé introducir dichos criterios también en las concesiones de los Bares y Comedores de la Universidad.

**Objetivos:** Actos que refuercen los compromisos adquiridos.



### 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? (P2C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Málaga en su calidad de administración pública, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público (Ley 30/2007, de 30 de octubre), somete toda su actividad a las disposiciones de la citada norma.

El procedimiento lo asume el Servicio de Contratación, adscrito a la Gerencia de la Universidad de Málaga, en aquellos expedientes que por sus características se enmarquen en el ámbito de la contratación administrativa, necesarios para la satisfacción de las necesidades de la Universidad. No obstante, los contratos menores, aquellos cuyos límites no exijan de tramitación de expediente de contratación estarán a cargo del presupuesto de cada unidad funcional y serán tramitados directamente por dichas unidades funcionales.

El procedimiento se regula según los pliegos de cláusulas Administrativas Particulares en los que se incluyen cláusulas que acreditan el compromiso en la Responsabilidad Social.

En los contratos de suministros al igual que en los Pliegos de Obras y de Servicios se favorece la introducción de Características Medioambientales y de acreditación de la calidad que amparen la actividad y objeto del contrato:

- Medidas implantadas para mejorar los consumos energéticos de los equipos.
- Medidas implantadas para alargar la vida útil de los equipos con la disponibilidad de piezas de recambio y material fungible durante varios años después de dejar de fabricar el equipo.
- Eliminar la presencia de PVC en los equipos
- Mejorar los niveles de ruido de las máquinas.
- Gestión de los embalajes por parte del contratista.
- En cuanto a la distribución, se cumplirán las características medioambientales relativas a los embalajes que deberán proceder de materiales reciclados y/o ser reciclables.

En cuanto a los certificados de seguridad y salud en el trabajo, es de obligado cumplimiento en los contratos de suministros



que conlleven la instalación de los equipos a la entrega por parte de la licitadora de un plan de seguridad y salud en el trabajo en la que deberán indicar.

- La implantación del sistema de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.
- Los canales de información y formación a los trabajadores.
- La adaptación del Estudio de Seguridad y Salud del Proyecto ofertado por el empresario, o por la UTE. (procedimientos de ejecución, equipos técnicos, medios auxiliares, ... etc.).
- La organización del seguimiento.

La aportación del Plan de Seguridad y Salud se valora con aproximadamente hasta un 5% de los puntos otorgados. Se valora el sistema interno de Seguridad y Salud que se proponga aplicar, la organización de la prevención y seguridad: organigrama preventivo, recursos preventivos, funciones, coordinación con subcontratistas y trabajadores autónomos. Desde el Servicio de Prevención se controla la coordinación de actividades empresariales de cada obra, servicio o suministro con instalación, cuyo expediente se tramita desde el Servicio de Contratación.

Otro factor de cumplimiento del compromiso de Responsabilidad Social es la inclusión en los Pliegos de cláusulas de una cláusula preferencial para en el caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa que en el momento de acreditar la solvencia técnica, tenga en su plantilla mayor número de trabajadores fijos con discapacidad, en los términos de la disposición adicional sexta de la Ley de Contratos del Sector Público.

Así mismo se les obliga a presentar una declaración responsable, conforme a un modelo fijado en el pliego, por la que, de resultar adjudicatario, asume, la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si esta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista está sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, o la de adoptar las medidas alternativas desarrolladas reglamentariamente por el RD. 364/2005, de 8 de abril. En esta declaración se hará constar, además, que asume igualmente la obligación de acreditar ante el órgano de contratación cuando le fuese requerido durante la vigencia del contrato, o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva, el cumplimiento de la obligación anteriormente referida.



### 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 (P2C311)

**Respuesta:** SI

- Implantación:**
1. Celebración del Día Internacional de la Mujer. Acto dirigido a toda la comunidad universitaria.
  2. Entrega de Premios Victoria Kent y Carmen de Burgos.
  3. Celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género.

El Vicerrectorado de Estudiantes de la UMA, así como el Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, tienen diseñado Planes de Acción Social destinados a alumnos/as, personal de Administración y Servicios y personal Docente e Investigador.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* No se dispone de base de datos con los proveedores de la UMA que disponen de dichas certificaciones. El archivo que contiene los datos de las empresas adjudicatarias de obras, servicios y suministros contienen los certificados aportados por las empresas durante la licitación, pero no se encuentran pasados a ninguna base de datos por lo que resulta imposible aportar listados.

Nos consta que los proveedores que resultan adjudicatarios en procedimientos de contratación (aquellos no considerados menores según la LCSP) disponen la mayoría de certificaciones, sobre todo ISO 14001. Pocos disponen de OSHAS 18001 y de SA8000.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Listado con el porcentaje de proveedores de la UMA, sobre el total de los mismos, que poseen certificación/s. No nos consta de la existencia de dichos listados.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Apoyo a la certificación ambiental y cumplimiento de condiciones pactadas.
	Manual de calidad	Apoyo a la certificación ambiental y cumplimiento de condiciones pactadas.
	Procedimiento de compras	Apoyo a la certificación ambiental y cumplimiento de condiciones pactadas.
	Sistemas de clasificación de proveedores	Apoyo a la certificación ambiental y cumplimiento de condiciones pactadas.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Apoyo a la certificación ambiental y cumplimiento de condiciones pactadas.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Apoyo al Comercio Justo. Control sobre empresas subcontratadas.
	No tenemos acción concreta	Apoyo al Comercio Justo. Control sobre empresas subcontratadas.
	RSE	Apoyo al Comercio Justo. Control sobre empresas subcontratadas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • 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 (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Ninguno.

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. Mapa de Riesgos de la UMA relativo a la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

*Objetivos:* Incremento de la participación.

Comunicación y emisión de quejas y sugerencias.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La negociación con los empleados se realiza a través de sus órganos de representación (Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales).

*La información se difunde mediante su publicación en el correspondiente medio oficial (boletines, tablones,...)*

*En la página Web de la UMA se publican de forma periódica toda la información de interés relacionada con el PDI: acuerdos de Consejo de Gobierno, de Claustro, de Junta de Centros, disposiciones rectorales, normativas, etc. Igualmente, se dispone de un tablón de anuncios y una sección de difusión pública.*

*Se recogen las opiniones y sugerencias del personal docente e investigador a través de la Junta de PDI y del Comité de Empresa. Asimismo, se dispone de una línea directa con la Rectora a través de la página Web de la UMA y de diferentes buzones de sugerencias en los diversos Vicerrectorados.*

*La negociación colectiva se realiza a través de las reuniones con la Junta de PDI, con el Comité de Empresa y los*

Sindicatos.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de procedimientos de información y consultas con los empleados.

*Objetivos:* Potenciar los canales abiertos para la negociación, la información y las consultas.



### 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 (P3C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UMA apoya la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva tal como se refleja en el título VI referido a Derechos Sindicales del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en BOJA nº 92 de 9 de mayo de 2008.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de la acción/s llevadas a cabo en relación al indicador solicitado.

*Objetivos:* Potenciar las políticas de personal que apoyan este Principio, así como la evaluación de la aplicación de las mismas.



### 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? Descríbalas (P3C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Málaga cuenta con un sistema general que permite la presentación, a través de todas sus oficinas de Registro, de sugerencias, quejas y reclamaciones ante la Rectora.

Además, la Universidad de Málaga cuenta con la denominada "línea directa a la Rectora", como sistema de comunicación electrónico que permite la presentación de sugerencias, quejas y reclamaciones a través de esta vía de una forma directa ante la Rectora.

La Universidad de Málaga en su Plan Estratégico 2009-2012, Área Estratégica 6, "Resultados y comunicación: una Universidad socialmente responsable" objetivo 24, "resultados en los usuarios y usuarias: incremento de nivel de satisfacción y mejora de sus expectativas", desarrolla en sus líneas estratégicas 24.1 y 24.3 un sistema de medidas de percepción e indicadores de rendimiento, estableciendo mecanismos generales y específicos en cada servicio y unidad administrativa, para conocer el nivel de usuarios y usuarias, así como un procedimiento para recoger las quejas y



sugerencias de mejora. ”

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de medios utilizados, en relación a este Principio.

- a) Escritos con registro de entrada formulando quejas, sugerencias y reclamaciones.
- b) Correos electrónicos recibidos en el buzón institucional del Rectorado.
- c) Encuestas de satisfacción realizadas a usuarios y usuarias de los diferentes servicios

Se ha creado la Comisión de Formación Continua del PDI (Acuerdo 31/10/2008, BOJA nº 29 de 12/02/2009) como órgano colegiado, dependiente del Consejo de Gobierno, que tiene competencia en el ámbito de la Formación del Personal Docente e Investigador de la UMA.

El PDI de la UMA ha participado activamente en la elaboración de su Plan de Formación aportando sugerencias (demandas y ofertas) conforme a un procedimiento establecido y aprobado por la Comisión de Formación del PDI. En el 2010-2011 se han aportado un total de Demandas y Ofertas:

OFERTAS: 18

DEMANDAS: 62

Se han presentado 62 demandas (27 individuales y 35 colectivas) y 18 ofertas (11 personales y 7 colectivas). La gran mayoría de las demandas se han incorporado a este plan así como 4 de las ofertas recibidas. También se han recogido valoraciones y sugerencias aportadas por 339 miembros del PDI en la encuesta de evaluación del Plan de Formación 2009-2010.

**Objetivos:** Potencias la comunicación, a través de la Línea Directa a la Rectora.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de comunicación con el empleado Política de RRHH Política de RSE	Información y transparencia. Información y transparencia. Información y transparencia. Información y transparencia.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Planes de Responsabilidad Social.

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. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En la UMA no existen los trabajos forzosos. La UMA no desarrolla ninguna actividad que pudiera ser considerada como trabajo forzoso. Todo el trabajo se encuentra regulado por la legislación actual. Este es un Principio que, prácticamente, no tiene aplicación en el contexto universitario.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de trabajos forzosos identificados en el Mapa de Riesgos de Derechos Humanos.

*Objetivos:* No es un factor de riesgo.

---

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Si, la Universidad de Málaga dispone de una Instrucción interna sobre horarios permisos y licencias ampliados este por el reglamento que firmo el 10 de noviembre de 2006 un acuerdo junto con las Universidades públicas de Andalucía sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*Objetivos:* Reforzar las medidas y compromisos adquiridos.

---



### 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? (P4C311)

*Respuesta:* SI



**Implantación:** La Universidad de Málaga dispone de un procedimiento basado en la instrucción interna en la que se encuentra regulada la jornada y el horario de trabajo.

En relación a la seguridad la Universidad de Málaga cuenta con el SEPRUMA (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Málaga)

La remuneración de todos los trabajadores que integran la Universidad (tanto personal docente e investigador como el personal de administración y servicios) son establecidas por las Leyes y Convenios, a su vez regularizados por Normas Estatales y Autonómicas.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de normas.

A) Instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga.

B) Ley de Presupuestos Generales del Estado.

C) Plan de Prevención de Riesgos de la Universidad de Málaga.

El régimen de dedicación del profesorado se regula en el Plan de Ordenación Docente que se aprueba anualmente en el Consejo de Gobierno en cumplimiento de la legislación vigente.

-Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades.

-Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades.

-Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre Régimen de Profesorado Universitario.

-Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario.

- 1er. Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

**Objetivos:** Mantener el estricto cumplimiento de la Legislación nacional y autonómica, convenios colectivos y demás normativa reguladora.



### 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. (P4C411)

**Respuesta:** No

**Implantación:** La UMA no dispone de acción concreta porque no desarrolla ninguna actividad que pudiera ser considerada como trabajo forzoso.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Identificación en el Mapa de Riesgos de la acción/s llevadas a cabo en relación a la petición del indicador.



## 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. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la Universidad el control de horarios y horas extras se hace de forma telemática a través del programa de control de tiempo E-Tempo.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Relación de normas establecidas para el control horario del personal.

Instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga.

Seguimiento y Evaluación Anual del Plan de Igualdad de la UMA en medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.

El sistema de control lo ejerce el propio Consejo de Departamento y la Junta de Facultad, aunque no está establecido como norma general de la UMA.

*Objetivos:* Seguimiento y mejora del programa de Control Horario desde la Vicegerencia de RR HH.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	-
	Convenio colectivo	-
	Política de conciliación	-
	Política de RRHH	-
	Política de RSE	-



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	-

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:* No tenemos riesgo.



**POLÍTICAS:**

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La existente en la legislación vigente.



**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:* La existente en la legislación vigente.

• **Resumen de Implantación:**



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	-

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:* No

*Implantación:* La Universidad de Málaga no tiene identificado ningún riesgo en relación con el principio de discriminación en el empleo y la ocupación.

*No se identifican riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.*

*La contratación se basa en los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad.*

*El acceso a la formación se rige por un procedimiento regulado y público.*

*La promoción está regulada en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades públicas de Andalucía así como por normativa interna aprobada en Consejo de Gobierno.*

*Objetivos:* Erradicación total de las desigualdades.



### 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:* Si, la Gerencia en lo que compete al personal de Administración y Servicios y el Vicerrectorado de Profesorado, en lo referente al Personal Docente e Investigador, establecen los criterios de actualización de archivos relativos a la contratación, formación y promoción del personal y velan por el cumplimiento de los mismos.

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. Relación de personal contratado en la UMA.



Los archivos relativos a contratación se encuentran actualizados en el Servicio de PDI, publicándose un extracto en la página web de la UMA.

En el Servicio de Formación del PDI se encuentran los archivos sobre formación del PDI. Además en la página web de formación PDI se recogen los planes de formación y las convocatorias de Proyectos de Innovación.

2. Relación de personal contratado en la UMA en 2010.

### PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

Se han dotado 87 plazas para la promoción de PDI, distribuidas en:

Promoción de PDI con contratación laboral

Profesores Asociados (3+3) a Profesores Contratados Doctores: 1

Profesores Ayudantes Doctores a Profesores Contratados Doctores: 27

Profesores Ayudantes Doctores a Titular de Universidad: 2

Profesores Contratados Doctores a Titular de Universidad: 28

Promoción de PDI a niveles superiores de los Cuerpos Docentes Universitarios

Titular de Universidad a Catedrático de Universidad: 20

Integración de PDI a niveles superiores de los Cuerpos Docentes Universitarios

Titular de Escuela Universidad a Titular de Universidad: 9

### CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PDI DE NUEVA CREACIÓN

Se han creado 69 plazas por necesidades docentes de las áreas de conocimiento, distribuidas en:

Plazas de nueva creación de PDI con contratación laboral

Ayudantes: 1

Profesores Ayudantes Doctores: 5

Profesor Contratado Doctor: 2

Profesores Asociados (6+6): 29

Profesores Asociados (4+4): 2

Profesores Asociados (3+3): 30

Plazas de nueva creación de PDI de cuerpos docentes universitarios

Titular de Universidad: 2

Todas estas políticas se encuentran depositadas en los distintos Vicerrectorados de la UMA y en la Gerencia (Vicegerencia de RRHH). El sistema de garantía de la calidad de los Centros, diseñado y verificado según el programa AUDIT de la Agencia Española de Evaluación y Acreditación de la Calidad (ANECA), contiene entre sus documentos, dos procesos estratégicos relativos, uno a la política de personal académico y, el otro a la política de personal de administración y servicios.

Dentro de los procesos de apoyo de este Sistema de Garantía, existen seis procesos relacionados con este personal.

**Objetivos:** Potenciar y apoyar el desarrollo de la igualdad de oportunidades.



### 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 (P6C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Al Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad corresponde, entre sus responsabilidades, el compromiso de aplicar y desarrollar el principio de igualdad de género a las funciones realizadas en la Universidad. Con este motivo, se ha creado y puesto en funcionamiento la Unidad de Igualdad, dependiente de la Dirección de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida.

*La acción va dirigida, tanto al Personal Docente e Investigador, como al Personal de Administración y Servicios.*

*El Plan de Igualdad de la UMA.*

*Eje 4: Acceso y Promoción Profesional.*

*Objetivo 7: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Acceso y Promoción Profesional.*

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

- 1. Composición de las Comisiones y Tribunales.*
- 2. Análisis de Reglamentos y Normas de Contratación.*

*En relación con estos contenidos, se remite a la documentación que sobre estas cuestiones existe y se encuentra depositada a cada uno de los órganos unipersonales y unidades funcionales de la Universidad de Málaga.*

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Málaga garantiza en todos sus procesos selectivos, ya sean ofertas públicas o promociones internas, la igualdad de los aspirantes en los referidos procesos.

*La Universidad de Málaga promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones incluidas en:*

*- El Plan Estratégico Institucional.*

*- Los planes de formación del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios. En concreto en este último se incluye el derecho preferente de las mujeres a acceder a cursos de formación, reservando al menos un 40% de plazas para este colectivo, cuando las características de la acción formativa lo permitan. Asimismo, se incluye una disposición adicional que compromete a la Universidad de Málaga a adoptar medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral garantizando el acceso a los cursos de aquellos que se encuentren en situación de licencia por maternidad o paternidad, excedencia por cuidado de hijos o de familiar a cargo.*



- El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Estatutos de la Universidad de Málaga.
2. Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Diagnóstico de Igualdad en la Universidad de Málaga debatido en el Claustro Universitario.
4. Adhesión de la Universidad de Málaga a la Red Andaluza de Unidades de Igualdad. Acuerdo del Consejo de Gobierno.

5. I Plan de Igualdad de la UMA.

Eje 5: Representación.

Objetivo 8: Fomentar la representación equilibrada de mujeres de diferentes órganos y niveles en la toma de decisiones.

Acciones 38, 39, 40, 41, 42 y 43 (Plan Igualdad de la UMA).

5. Indicadores:

- Composición de los Órganos de Gobierno.
- Composición de los Órganos Colegiados.
- Composición de las Mesas de Negociación y Contratación.

**Objetivos:** Potenciar y mantener la igualdad de género.



### 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: 0 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 0 %

Mujeres: 0 %

Hombres: 0 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 0 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

**Implantación:** La Universidad de Málaga publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad, en su memoria académica, en las memorias de ejecución y



seguimiento de los Contratos Programa suscritos con la Consejería de Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía y en el Diagnóstico de igualdad elaborado por el Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, a través de la Dirección de Secretariado de Igualdad. Asimismo, se ha asumido el compromiso de publicar los Presupuestos y la Memoria Económica, en clave de género.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Memoria Académica de carácter anual.
2. Memoria de seguimiento del Contrato Programa con la Junta de Andalucía.

**Objetivos:** Potenciar la igualdad y transparencia.

---

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 Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador se relacionan debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, tanto de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios como del personal docente e investigador contratado. La información contenida en la citada RPT, hace referencia a Áreas de Conocimiento, Cuerpo o Categoría, Dedicación, etc.*

*Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, los datos referidos a la edad y el género se consideran datos de carácter personal, que no pueden cederse a terceros, salvo consentimiento expreso de los interesados. Por ello, los datos que se facilitan por parte del Servicio de PDI sólo afectan a datos profesionales.*

*Por ello, sólo con ocasión de la publicación de los Censos Electorales y de acuerdo con lo establecido con la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, se publica el dato de la fecha de nacimiento del PDI.*

*No obstante, el Servicio de PDI de la Universidad de Málaga colabora con Organismos oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Consejo de Coordinación Universitaria y la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), elaborando un conjunto de informes estadísticos en los que se hace constar tanto el género como la edad del PDI.*

*La Memoria Oficial de la UMA y otros documentos como el Presupuesto Anual, e incluso el propio Informe Anual de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM), el Informe Anual de Seguimiento del Plan Estratégico, la Memoria Anual de Seguimiento del Contrato Programa de la UMA, contienen información sobre todos estos aspectos.*

---

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No existen evidencias

*Objetivos:* Realizar el seguimiento de estas situaciones y corregirlas, en caso de que puedan aparecer.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Paridad en órganos y comisiones.
	Plan de igualdad	Paridad en órganos y comisiones.
	Política de contratación y selección	Paridad en órganos y comisiones.
	Política de igualdad	Paridad en órganos y comisiones.
	Política de Integración Social	Paridad en órganos y comisiones.
	Política de RRHH	Paridad en órganos y comisiones.
	Política de RSE	Paridad en órganos y comisiones.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Diagnostico de igualdad	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Formación	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Implantación del Plan de igualdad	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Medidas de género	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Plan de carreras	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Fomento de la diversidad de género en puestos directivos.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo Web	Difusión de la información. Difusión de la información. Difusión de la información.



## • 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:* 1. Proyecto Clima Neutro.

*Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas a través del Proyecto de Clima Neutro. LA UMA ha sido la primera institución española en incorporarse a dicho programa. El objetivo es reducir progresivamente la cantidad de CO2 que generamos mediante la implantación de fuentes de energía renovables y el uso eficiente de las mismas.*

2. Anteproyecto Centro Compostaje.

3. Adscripción al grupo de Urbanismo Sostenible de Universidades Españolas de la Comisión de Sostenibilidad de la CRUE.

4. Hortus del Jardín Botánico.

*Reunidas por los principios activos afines que poseen, se han distribuido 1.032 uds. de plantas que se distribuyen en cajoneras para su exhibición como complemento de la colección de plantas aromáticas, culinarias y medicinales del Jardín.*

5. Proyecto Bosque del Conocimiento.

*Plantación de 189 uds. de arbolado característico de zona climática propia, revegetando zonas abiertas del Campus, aumentando su valor ambiental y paisajístico con un bajo coste de mantenimiento posterior al utilizar la vegetación natural como soporte de estrato inferior. Este nivel de pastizal natural se desbrozará tres veces al año con maquinaria de gran rendimiento y accesorio de picado de martillo, depositando los restos in situ para la mejora de suelo.*

6. Plantación de ejemplares en Arboretum de J. Botánico.

*Se han incorporado 2.432 uds. de plantas en la colección de especies de clima mediterráneo de distribución mundial y de clima subtropical.*

7. Conferencia inaugural de la Semana de la Movilidad de la Universidad de Córdoba con la presentación "Transporte Sostenible en la Universidad de Málaga".

8. Colección de leguminosas del Jardín Botánico.

*La parcela situada en el Bulevar junto al aparcamiento central se proyecta como el Jardín de las Leguminosas. Esta parcela es la última porción de terreno del Bulevar aún sin tratamiento. Se incorpora como zona verde a las colecciones temáticas del Jardín mediante la plantación en un ajardinamiento ordenado de una representación de las plantas de la familia de las leguminosas tanto de porte arbustivo como de porte arbóreo. Esta primera actuación va destinada a la ejecución de las obras de infraestructura, esto es, realización de caminos y paseos, instalación de redes eléctrica y de riegos además de acondicionamiento general.*

9. Colección de bases de datos e inventario de las colecciones del Jardín Botánico.

Se ha llevado a cabo en el primer semestre del año, el inventario y la creación de una base de datos de todos los registros botánicos de las Escuelas Botánicas del Jardín (colecciones de plantas ordenadas con criterios taxonómicos y filogenéticos). Esta base de datos se complementa con una descripción botánica de cada ejemplar, registros fotográficos, georeferenciación y plano de situación. Además se incluye un apartado para la gestión en el que se irán añadiendo los datos relevantes en su mantenimiento.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 18

**Implantación:** 1º Exposición audiovisual del SGA (Sistema Gestión Ambiental) por parte del Director de Secretariado de Sostenibilidad:

- 6 horas para Vicedecanos y Subdirectores (15/01/2010)
- 6 horas a personal de Mantenimiento y Jardinería (19/01/2010)
- 6 horas a Responsables de Unidades Funcionales (27/01/2010)

Total: 18 horas 33% PDI (Personal Docente Investigador) y 67% PAS (Personal de Administración y Servicios).

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

- 1º- 15/12/09.- Exposición verbal del inicio del SGA (Sistema Gestión Ambiental) al Equipo de Gobierno de la UMA
- 15/01/10.- Exposición Audiovisual del SGA a Vicedecanos y Subdirectores. Servicios
- 19/01/10.- Exposición Audiovisual del SGA a los Servicios de Mantenimiento-Jardinería del Campus El Ejido
- 27/01/10.- Exposición Audiovisual del SGA a todas las Unidades Funcionales.

**Objetivos:** Incrementar la formación en materia medioambiental. Aumentar las acciones de repoblación forestal. Potenciar la integración en el paisaje.

## • 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	<p>Acción social</p> <p>Formación en el respeto del medio ambiente</p> <p>Sensibilización en materia medio ambiental</p>	<p>Lograr el desarrollo del nuevo Campus de Teatinos en base a la sostenibilidad.</p> <p>Lograr el desarrollo del nuevo Campus de Teatinos en base a la sostenibilidad.</p> <p>Lograr el desarrollo del nuevo Campus de Teatinos en base a la sostenibilidad.</p>

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. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Los riesgos que se han identificado son los siguientes:

*Fuga de gases refrigerantes. La medida que se ha llevado a cabo es la propuesta para controlar y eliminar este riesgo, mediante la revisión periódica de las instalaciones y la sustitución de los gases por refrigerantes menos agresivos Legionella. Se contrata periódicamente el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos*

*Producción de aceites y otros residuos contaminantes. Se procede a su recogida, almacenamiento y entrega de los residuos a una empresa autorizada que gestiona el residuo en el Centro de Tratamiento y Gestión de Residuos.*

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

- 1. Mapa de Riesgos medioambiental de la UMA.*
- 2. Plan Estratégico de la UMA.*
- 3. Web [www.sga.uma.es](http://www.sga.uma.es)*
- 4. Manual de Buenas Prácticas Ambientales de la UMA.*
- 5. Procedimientos e Instrucciones Técnicas de la ISO 14001 de la UMA*
- 6. Web del Sistema de Gestión Ambiental [www.sga.uma.es](http://www.sga.uma.es) donde se accede a todos los procedimientos ambientales de la UMA*

*Objetivos:* Mapa de Riesgos Medioambiental. Implantación total de la norma ISO 14001.



### 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? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* 1.- En Enero 2010 se aprueba el Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad de Málaga, definido conforme a los requisitos de la Norma ISO-14001. En él, la Universidad de Málaga asume los contenidos de la Agenda 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD), y en ese sentido adquiere los compromisos que establece en su Política Ambiental.

2.- Se redacta, publica y difunde BIOUMA, la esencia de la filosofía de la Universidad de Málaga, basada en su compromiso con el Medio Ambiente, de la que se derivan sus líneas de actuación.

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. Manual de Gestión Medioambiental de la UMA.
2. BIOUMA: enlace, divulgación (recortes de prensa)
3. Plan Estratégico de la UMA.

*En todos los Centros de la Universidad de Málaga existe un Sistema de Gestión de la Calidad, evaluado positivamente por la ANECA y que ha sido diseñado atendiendo al contenido del Programa AUDIT de la misma.*

*El resto de las unidades funcionales, ha implantado un sistema de gestión de la calidad que es el resultado de la aplicación del proceso de autoevaluación, seguido por todas ellas, para la obtención del Sello de Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+ y que se encuentra complementado con la dotación de Cartas de Servicios para todas las unidades.*



### 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:* • Campaña de comunicación y difusión del SGA.

- Contactos con diferentes empresas para implantar un sistema de gestión automatizado.
- Plantación de Bosque del conocimiento.

*El apadrinamiento de cada ejemplar de este Bosque por parte de los colectivos de personal de administración y servicios y de profesorado de las distintas Facultades a los que se les asigna un árbol al jubilarse en la Universidad, se suma al que realizan los nuevos alumnos que ingresan por primera vez en la guardería de la UMA.*

- Acuerdos y convenios de colaboración suscritos por el Jardín Botánico con instituciones para la docencia.
- Acuerdos y convenios suscritos por el Jardín Botánico con Empresas para la actualización de conocimientos.
- Uso de las instalaciones para actividad académica.



Las características del Jardín junto con la bonanza climática durante gran parte del curso académico hacen posible la colaboración con distintas Facultades como la de Derecho, Ciencias o Pedagogía, para la impartición de clases en estas instalaciones.

• *Visitas guiadas para colectivos.*

*Desarrollo de visitas guiadas para escolares con la realización de talleres formativos temáticos, visitas guiadas para colectivos de discapacitados y personas de la 3ª edad.*

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. *Relación de grupos de interés a los que se dirige la acción/s: PDI, PAS, Estudiantes, comunidad universitaria y sociedad.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 22411973

*Agua:* 147252

*Papel:* 0

*Implantación:* • El consumo de electricidad en el año 2010 es de 22.411.973 Kwh.

• El consumo de agua, obtenido como dato directo y comparativo respecto al año anterior a partir del suministro de la red:  
2009 2010 UNIDADES  
153.887 147.252 M3

Mención aparte, aportamos datos estimativos del agua obtenida por los pozos en cinco localizaciones: Pabellón Polideportivo, Jardín Botánico, Finca San Julián y 1ª Fase Urbanización del Campus de Teatinos.

Se ha hecho un cálculo estimativo del caudal de los pozos utilizados para riego (1.575 m3 /año por cada pozo, lo que resulta una cantidad de 6.300 m3/año en el total de los 5 pozos)

*Objetivos:* Estudio para la reducción en los consumos.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se ha autorizado la contratación a una empresa especializada para la prestación del servicio de información, actualización de la legislación del medio ambiente, así como verificación del cumplimiento legal de cara a obtener la certificación ISO 14001.

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. SGA de la UMA, en el que se establecen los procedimientos al efecto.
2. Presupuesto de la empresa Econormas, que ofrece un servicio personalizado para la gestión del Medio Ambiente.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.
	Política de reciclaje	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.
	Política de reducción de consumo	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Implantación sistema Medioambiental de la UMA.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	-Implantación de un sistema de gestión automatizado..

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico	-Consecución certificación ISO 14001.
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	-Consecución certificación ISO 14001.
	Responsable Medioambiente	-Consecución certificación ISO 14001.



## • 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:* Se están empleando tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

- Energía solar térmica
- Energía solar fotovoltaica
- Bomba de calor clase A
- Pozos de agua
- Jardines que requieren poco agua para riego.

*En el Jardín Botánico se están desarrollando diversas acciones de desarrollo y difusión de este principio:*

- Creación de base documental e inventario botánico de las colecciones y especies del Campus Universitario.
- Desarrollo de página Web del Jardín Botánico
- Acceso a visita virtual a las colecciones y Escuelas Botánicas del Jardín.
- Acceso a solicitud de visita individual o colectiva al Jardín a través de enlace desde la página web.
- Uso de redes sociales para la difusión de información relacionada con el Jardín Botánico

*Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).*

1. Relación de acción/s y de grupos de interés: PDI, PAS, Estudiantes, comunidad universitaria y otros.

*Objetivos:* Ahorro energético.



## 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. (P9C211)

*Respuesta:* 263414378

*Implantación:* La inversión financiera realizada en tecnologías respetuosas con el medio ambiente, desglosada en conceptos y centros universitarios, es la siguiente:

Teniendo en cuenta el total de ingresos brutos de la UMA, la ratio de inversión efectuada en tecnologías respetuosas con el medio ambiente es la siguiente:

Ratio =  $\frac{\text{inversión nuevas tecnologías}}{\text{Ingresos brutos UMA}} = \frac{2.493.182,94}{263.414.378,97} = 0,009$

Las actividades indicadas en IPA-UMA-911 se han subvencionado con:

1ª.- 6.000 euros

2ª.- 6.000 euros

3ª.- 6.000 euros

4ª.- 3.000 euros

5ª.- 6.000 euros

TOTAL: 27.000 euros

*Objetivos:* Mantenimiento de inversiones financieras en tecnologías respetuosas con el medioambiente.

## • 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	-Reducciones en consumo de energía y agua en los distintos edificios.



 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 (P10C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Ley de Contratos del Sector Público, de carácter estatal, aplicable a todas las Administraciones Públicas, incluida la Universidad de Málaga, es el referente en materia de garantía para evitar corrupciones en el ámbito de la Administración Pública. Se han organizado cursos de formación para extender su conocimiento al máximo número de empleados públicos y además se está llevando a cabo un proceso de telematización de los procedimientos de convocatoria y adjudicación de los servicios públicos, que además se publican en la página web de la Universidad para darles mayor difusión y evitar falta de información de los licitadores en los concursos públicos.

Además, se realizan controles de auditoría, a nivel interno a través del Servicio de Auditoría de la Universidad de Málaga, y a nivel externo mediante la realización de una auditoría encargada a una empresa especializada por orden del Consejo Social. Existe además un Servicio de Evaluación y Auditoría, adscrito a la Gerencia y se ha elaborado un Reglamento de Inspección de Servicios que deberá ser aprobado por el Consejo de Gobierno, junto a un Plan de esta Inspección, que irá dirigido a controlar la actuación de todos los empleados públicos de la Universidad, garantizando la adecuación de sus comportamientos a lo dispuesto en la ley en relación con su actividad objetiva e independiente.

Por otra parte, el Consejo Social de la Universidad en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades y de lo que determina su propio Reglamento de funcionamiento interno desarrolla también una labor de Inspección del rendimiento de los servicios universitarios.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

1. Identificación en el Mapa de Riesgos.
2. Concursos Públicos de obras, suministros y equipamiento.
3. Adjudicación de plazas en los procesos de matriculación.

#### 4. Provisión de puestos de trabajo en los concursos y pruebas selectivas.



### 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? (P10C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Málaga, a través de sus órganos de dirección y tanto en el Plan Estratégico como en sus planes de desarrollo hace pública su política de actuación con sometimiento a los principios de independencia, objetividad e imparcialidad en todos los ámbitos de organización y gestión: académico, económico, social y cultural.

Como empleados públicos y como Administración, la Universidad está sujeta a las normas recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge los principios rectores del código de conducta de estos empleados, así como a la Ley de Incompatibilidades de las Administraciones Públicas, que limita la actuación de estos trabajadores al estricto cumplimiento de sus funciones como empleados públicos, sin que puedan realizar otras actividades que no estén autorizadas por la Ley, salvo la administración de su patrimonio.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

Las actuaciones que demuestran la voluntad de esta institución de ir más allá de la mera declaración formal de estos principios se evidencian en la participación de la Universidad en los siguientes Pactos:

§ Adhesión de la Universidad de Málaga al Código de Conducta de las Universidades, en materia de Cooperación al Desarrollo, aprobado por la Conferencia de Rectores de las Universidades españolas.

§ Propuesta de participación de la Universidad de Málaga en la creación de la Red Andaluza de Cooperación Universitaria al Desarrollo (RACUD).

§ Declaración de la Universidad de Málaga de apoyo al comercio justo.



### 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. (P10C311)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Elaboración del Reglamento de la Inspección de Servicios de la Universidad de Málaga. Va a ser un servicio con funciones de supervisión y control de funcionamiento de los servicios, con capacidad de incoación de expedientes disciplinarios y adopción de medidas para informar y evitar el funcionamiento anormal o irregular de los servicios universitarios.

Relacionar las evidencias que se aportan:



Listado de grupos de interés: Empleados (PDI y PAS), Proveedores, etc.



## 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 (P10C411)

*Clientes:* 0

*Empleados:* 0

*Proveedores:* 0

*Implantación:* No existe información al respecto.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para cada colectivo, se aplicarían los procedimientos disciplinarios contemplados en la legislación vigente.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	- - -
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	-Legislación aplicable a personal PDI y PAS.
	Política de RSE	-Legislación aplicable a personal PDI y PAS.
	Políticas internas de gestión	-Legislación aplicable a personal PDI y PAS.
Proveedores	Reglamento interno	-Legislación aplicable a personal PDI y PAS.
	Política de calidad	-Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
	Política de compras	-Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
	Política de RSE	-Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
	Política de Transparencia	-Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	-
Empleados	No tenemos acción concreta	-
Proveedores	No tenemos acción concreta	-

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	-
	Buzón de sugerencias	-
Empleados	Auditorías	-
	Buzón de sugerencias	-
Proveedores	Auditorías	-
	Buzón de sugerencias	-

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
<a href="#">30</a>	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		
<a href="#">P1C111</a>	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	
<a href="#">P1C211</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P1C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C511</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
<a href="#">P2C111</a>	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	
<a href="#">P2C211</a>	¿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?	
<a href="#">P2C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P2C411</a>	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		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿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
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿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		
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿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
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿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		
<a href="#">P5C1I1</a>	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
<a href="#">P5C2I1</a>	¿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
<a href="#">P5C3I1</a>	¿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		
<a href="#">P6C1I1</a>	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	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿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
<a href="#">P10C3I1</a>	¿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



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