



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Universidad de Cantabria



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C



Santander, 24 de octubre de 2012

Estimado/a Sr./a:

Como Vicerrectora de Cultura, Participación y Difusión de la Universidad de Cantabria, y responsable de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, me complace remitir el cuarto Informe de Progreso de la Universidad de Cantabria, referido al año 2011. A través de este informe se hace un extenso recorrido por las políticas y principales acciones que la Universidad de Cantabria ha puesto en marcha para la promoción los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

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

Como se puede observar, el informe presentado hace referencia a gran cantidad de acciones, de entre las que podemos destacar los primeros pasos dados en la elaboración de la primera Memoria de Responsabilidad Social de la UC, en base a criterios GRI. En este sentido, la culminación de este proceso conllevará la publicación de dicha memoria en 2012. A través de la diversidad de acciones implementadas por la Universidad de Cantabria y recogidas en el Informe de Progreso que ahora se presenta, nuestro principal objetivo es seguir trabajando por consolidar la excelencia en todos los sectores de la Universidad. En especial, a través de nuestro Vicerrectorado pretendemos mejorar la coordinación de las distintas áreas para un mayor aprovechamiento de los recursos. Otros objetivos a desarrollar en 2012 serán la creación de un código ético de investigación o la presentación del Plan Director del campus, el cual supone una remodelación de los espacios universitarios conforme a criterios de sostenibilidad.

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

Reciba un cordial saludo,



Elena Martín Latorre

Vicerrectora de Cultura, Participación y Difusión



Información general

Perfil de la entidad: Universidad de Cantabria

- **Dirección:** Avda. de los Castros s/n
- **Dirección web:** www.unican.es
- **Alto cargo:** José Carlos Gómez Sal, Rector
- **Fecha de adhesión:** 17/08/2007
- **Número de empleados:** 1872
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Educación
- **Ventas / Ingresos:** 116.882.062
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 74.574.717 (Aportaciones recibidas del Gobierno Regional - Contrato Programa- y de la Administración del Estado - Campus de Excelencia Internacional)
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Alumnado, Sociedad
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Dado que la Universidad tiene una gran variedad grupos de interés, derivados de las distintas funciones y vertientes en las que actúa nuestra entidad, se han elegido los sectores más significativos por ser los que tienen una implicación más directa con nuestra actividad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Este informe pretende ser un compendio de las actuaciones de la Universidad de Cantabria en relación con los 10 principios del Pacto Mundial. La dificultad de acceso a la información debida al tamaño de la institución y a la diversidad de actividades realizadas puede determinar que el informe no reúna la información en su totalidad.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Siguiendo los propios principios del Pacto y los ejes de la responsabilidad social, y teniendo en cuenta las peculiaridades de la Universidad, cuyas principales funciones son la generación y transferencia de conocimiento.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Una vez elaborado, se publicará en la página web de la UC
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Se han recibido varios galardones: - El título "Universidad por el Comercio Justo", otorgado por la fundación IDEAS - La certificación de calidad



"RACEv2 Nivel Avanzado" de Redlris, al servicio de correo electrónico corporativo (correo UC). - El reconocimiento otorgado por la Asociación de Turismo Rural a los Cursos de Verano de la UC por su larga trayectoria académica, la promoción de la región y el gran interés que muestran por llevar la universidad al mundo rural. - La certificación de calidad ISO-9001 a los sellos editoriales de la UC "Ediciones de la Universidad de Cantabria" y "Cantabria University Press", otorgada por AENOR.

- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Existe un diálogo abierto y recopilador de inquietudes y sugerencias, a través de los distintos canales de comunicación de los servicios universitarios (atención personal, correo electrónico, buzones de sugerencias...). Además, en el año 2011 se hicieron varias entrevistas específicas a fin de incorporar los resultados obtenidos a la primera Memoria de Responsabilidad Social de la UC.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Son órganos colegiados comunes a toda la Universidad el Consejo Social, el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno, el Consejo de Dirección y la Junta Consultiva. Son órganos unipersonales comunes a toda la Universidad el Rector, las y los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente. Tanto su estructura como sus funciones vienen definidas en el Título II de los Estatutos de la UC, los cuales son públicos y pueden consultarse en el siguiente enlace: www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:* Sin comentarios
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Sin comentarios



- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* M^a Olga Sánchez Martínez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (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: No

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

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

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



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

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

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

- La libertad de cátedra y de estudios.

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



- La integración de las personas con discapacidad.

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

- Creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura, así como la difusión del conocimiento.

- La formación integral de sus miembros.

- El servicio a la sociedad.

Los Estatutos de la UC pueden consultarse en el

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

Adicionalmente, en diciembre de 2011 la UC publicó su primera Memoria de RSU, en la cual se ponen de manifiesto los compromisos de la Universidad con los distintos grupos de interés en el periodo 2009-2010. Esta memoria puede descargarse en el siguiente enlace:

www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Memoria+Responsabilidad+Social+UC.htm

Por otro lado, la UC cuenta con un Plan Estratégico de Cooperación para el Desarrollo de la UC

(www.unican.es/NR/rdonlyres/0000f12d/1trlyisselcuzknsdilwvbtipsqxeoz/PlanEstrategicodeCooperaciónparaelDesarrollodelaUC.pdf) y el Plan de Comercio Justo de la UC (www.unican.es/NR/rdonlyres/C3A92819-5637-4C0C-90D8-393478D652A2/61743/PlandeComercioJustodelaUC1.pdf).

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

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

En cuanto a la formación y difusión del conocimiento, en 2011 se han realizado las siguientes actividades:

- Formación a los empleados (docentes y administrativos) de la Universidad.

- Docencia de primer, segundo y tercer ciclo para el alumnado.

- Mantenimiento del subprograma de Formación Transversal en Valores y Derechos. Este subprograma ofrece al estudiante de la Universidad de Cantabria la oportunidad de recibir enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, interculturalidad, los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, desarrollo global



sostenible, o el fomento entre el alumnado de la Universidad de Cantabria de los principios de la solidaridad y los valores de cooperación.

- Cursos de Verano, Exposiciones y Cursos de Extensión Universitaria, talleres, charlas y jornadas, dirigidos a toda la sociedad cántabra.

Además, el catálogo de ayudas de acción social a los empleados comprendió en 2011 los siguientes conceptos: Anticipo de Haberes, Ayuda por Estudios Universitarios, Ayuda económica para prótesis y tratamientos médicos, Ayuda para estudios de hijos en educación no universitaria, Seguro de accidentes, Programa "Vida Activa y Saludable", Escuela de Educación Infantil, Campus Infantiles, Campamento de verano, Escuela de Patines y Escuela de Pintura.

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, en el año 2011 la Unidad de Prevención ha realizado, como cada año, su función de recogida y gestión de residuos peligrosos en centros y laboratorios, y de atención e información al personal en el ámbito de la prevención de riesgos.

Por otro lado, el Aula de Cooperación Internacional de la UC ha organizado en diciembre de 2011 un amplio programa de actividades para celebrar el Día Mundial de los Derechos Humanos. Los diferentes actos incluyen exposiciones, charlas y la tradicional Lectura pública de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948.

La Olimpiada Solidaria de Estudio, llevada a cabo en las Bibliotecas del Edificio Interfacultativo y de la Escuela de Minas, ha sido un éxito de participación, consiguiendo recaudar un total de 6276 horas de estudio, reconvertidas en euros por los patrocinadores de la campaña, que irán destinados a proyectos educativos en Haití.

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

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

Además, existen encuestas que rellena el alumnado al finalizar cada asignatura, curso de verano y curso de formación, para evaluar la actividad docente y la utilidad del curso impartido.

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

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

Por último, la UC cuenta con una Unidad de Prevención de Riesgos, cuyos objetivos principales son:

-Promover la seguridad y salud de todos los miembros de la Universidad mediante la implantación de una política preventiva, del plan de prevención y procedimientos de la actividad preventiva.

-Asesoramiento técnico al Comité de Seguridad y Salud, a la Universidad y a cualquier unidad/división que lo precise.

-Supervisión técnica de los trabajos realizados en materia de prevención por empresas externas a la Universidad.

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

Respuesta: 100 %

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de RSE	Valoración de la Memoria de RSU y definición de misión, visión y valores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mantenimiento de actuaciones con la coyuntura económica adversa

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta	Continuación y mejora de procesos



• 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: No

Implantación: No se ha realizado ningún diagnóstico al respecto, pero la UC sólo contrata con proveedores que cumplan las exigencias legales establecidas en la Ley de Contratos del Sector Público.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

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

Los mencionados pliegos recogen otras cláusulas como las siguientes:

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las actividades realizadas en 2011 relacionadas con este principio se refieren principalmente al Comercio Justo:

- En mayo se convocó un taller de cocina y un concurso de postres, con motivo del Día Mundial del Comercio Justo.
- En octubre se ofreció una charla sobre Comercio Justo a toda la comunidad universitaria.
- En noviembre, la UC recibió el título "Universidad por el Comercio Justo" otorgado por la Fundación IDEAS.
- En diciembre la UC participó en la iniciativa "Desayunos de Comercio Justo", puesta en marcha en las distintas cafeterías de las facultades y escuelas universitarias.



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: Dado que la aportación de dichas certificaciones no es un requisito obligatorio, no tenemos datos al respecto, aunque probablemente muchos de los proveedores de la UC disponen de certificaciones de calidad, ya que son empresas con demostrada solvencia económica y técnica.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Modificación de los pliegos de cláusulas administrativas



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Continuación en la implantación y seguimiento del Plan de Comercio Justo

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

- I Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral de la Universidad de Cantabria.

- IV Estudio de Organización Administrativa de la UC (2009-2012).

-II Convenio Colectivo para el personal laboral de administración y servicios, aprobado en 2006 y modificado en 2011 según acuerdo de la comisión negociadora.



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: Por acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de fecha 26 de enero de 2011, se ratificó la modificación de diversos artículos y anexos del Convenio, publicado en el BOC del 8 de mayo de 2006.

Asimismo se procedió a la actualización de los siguientes anexos:

- Anexo I. Tabla salarial: Se incluyen los importes correspondientes al año 2011.
- Anexo II. Personal vario encuadrado en la RPT de personal laboral: Como resultado del proceso de integración previsto en la Disposición Adicional Cuarta.



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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Negociación de las nuevas condiciones laborales impuestas por el gobierno
	Otros	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Negociación de nuevas condiciones laborales establecidas por el Gobierno

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

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

Respuesta: SI

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

Adicionalmente, el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria completa al Plan Concilia, abarcando además diez ámbitos de actuación a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades.

Otras medidas para la conciliación ofrecidas por el Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión son las siguientes:

- Escuela Infantil
- Campus Infantiles de Vacaciones (Semana Santa, Verano y Navidad)
- Campamento de verano.
- Escuela de Patines
- Escuela de Pintura

A estas medidas se suman las implantadas por otros estamentos de la UC:

- Consulta médica a disposición del personal en horario de mañana.
- Comedores universitarios.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

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

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

Por otro lado, en el Plan Concilia se establecieron los diferentes tipos de horarios (vigentes hasta septiembre de 2012), así como las posibilidades de flexibilidad horaria que tienen los trabajadores de la UC. El Plan de Igualdad aporta como mejora un protocolo que define los criterios a seguir para aplicar la flexibilidad horaria al personal docente, dadas las peculiaridades de su jornada laboral.

Además, existe un reglamento de ayudas económicas de acción social, las cuales son convocadas anualmente, siempre que haya disponibilidad presupuestaria.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2011 se ha continuado con todas las actividades a favor de la conciliación iniciadas en años anteriores relacionadas con este principio, indicadas en el apartado de "Diagnóstico", así como gran parte de la acción social, la cual se ha visto afectada por la coyuntura económica.



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? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

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

- Los sindicatos, a los que cualquier trabajador puede dirigirse para defender sus derechos laborales.

- El servicio de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia, que tramita y revisa todas las peticiones de flexibilidad horaria, reducciones de jornada,...

- La Unidad de Igualdad, cuyo objetivo es impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento. Esta Unidad está respaldada por la Comisión Transversal de Igualdad, que cuenta con la representación de todos los estamentos de la UC. Esta comisión es un órgano consultor y asesor al que la comunidad universitaria puede dirigirse para plantear cualquier problema o duda que surja por la aplicación del Plan de Igualdad.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Otros Política de Conciliación	Establecer normativa de horarios adaptada a las nuevas leyes estatales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Adaptación de horarios y acción social a nuevas normas estatales y regionales

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La problemática del trabajo infantil es inexistente en la UC, tal y como se ha mencionado en

apartados anteriores, por lo que no hay acciones directamente relacionadas.

Sin embargo, y como muestra del valor que en nuestra entidad damos al bienestar de niños y niñas, queremos mencionar otras acciones llevadas a cabo que tienen como protagonistas a los más pequeños:

- Actividades de conciliación infantil y Escuela Infantil, ya mencionados en otros principios.
- Laboratorio de Música para la Infancia, organizado por el Aula de Música y la Facultad de Educación de la UC.
- Máster en Educación Emocional, Social y de la Creatividad, dirigido al alumnado de Magisterio con el objetivo de educar a niños y niñas más felices, puesto en marcha por primera vez en 2011 en el marco del campus de excelencia internacional.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Protocolos de selección del personal	Continuidad en la aplicación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Continuidad en la aplicación de la normativa

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2009, con el objetivo de elaborar el actual Plan de Igualdad, se realizó un diagnóstico de situación de la UC, siendo este diagnóstico una evaluación cuantitativa y cualitativa, transversal de toda la Institución, de todos sus procesos internos, de sus políticas de personal, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes titulaciones y unidades (centros, institutos y fundaciones, departamentos, secciones y servicios), en las categorías profesionales y en los órganos de gobierno.

Este diagnóstico es público y puede consultarse en la web de la UC:

www.unican.es/NR/rdonlyres/0000c320/lgwklkunlihbqstmusrcalxfexrudmuf/Diagnósticodesituación.pdf



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Estas políticas a favor de la integración y la igualdad se garantizan en los Estatutos de la UC:

"La Universidad de Cantabria seleccionará a su personal atendiendo a los criterios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad".

"La Universidad facilitará y promoverá la integración de las personas con minusvalías y discapacidades, arbitrando al efecto los medios necesarios."

En relación con la integración, la Universidad ha implantado el denominado "Programa de normalización", dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, que tiene por objeto apoyar el proceso de participación de alumnos con alguna discapacidad en la Universidad, tratando de garantizar de ese modo la igualdad de oportunidades y el derecho a la educación.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres aplica el principio de



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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: La Unidad de Igualdad ha convocado en 2011 el "II Premio a la Igualdad" de la UC y ha elaborado y publicado el primer seguimiento del Plan de Igualdad, con la colaboración del resto de órganos y servicios universitarios. También ha puesto en marcha el programa de prácticas "Universitarias Líderes", destinado a alumnas de la UC, el cual se desarrolla con la tutorización de una empresaria/directiva de la región y la Directora de la Unidad. Por último, la Unidad ha elaborado y publicado la "Guía UC de Comunicación en Igualdad". Adicionalmente, desde la Gerencia y el Vicerrectorado de Profesorado se han organizado por primera vez cursos sobre el lenguaje no sexista en la administración, apoyados por esta Unidad. Todas estas acciones suponen la implantación del Plan de Igualdad en la práctica.

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

Respuesta: SI

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 4,12 %

Directivos mujeres: 31,16 %

Directivos hombres: 68,84 %

Mujeres: 40,59 %



Hombres: 59,41 %

Mayores de 45 años: 61,27 %

Menores de 30 años: 3,1 %

Empleados no nacionales: 3,32 %

Empleados con contrato fijo: 61,59 %

Empleados con contrato temporal: 38,41 %

Implantación: Ver porcentajes

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

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

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad	Elaborar el II Seguimiento del Plan de Igualdad
	Política de Integración Social	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación Implantación del Plan de Igualdad Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Elaboración de un protocolo contra el acoso y continuidad del resto de medidas

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Web	Publicación de la primera Memoria de Responsabilidad Social



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 se realizaron, como cada año, dos acciones con un enfoque preventivo que favorece al medio ambiente:

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

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

- Los cursos de verano medioambientales. En 2011 se celebraron en las distintas sedes de Cantabria los Cursos de Verano de la UC, dirigidos a toda la sociedad cántabra, dentro de las actividades de extensión universitaria. En la sede de Suances, se impartieron entre julio y agosto 10 cursos relacionados con el medio ambiente, y en su seno se entregó el Premio Augusto G. Linares de Medio Ambiente, como se explicará en el punto 9. Los programas de los mencionados cursos pueden consultarse en la siguiente dirección:

www.unican.es/WebUC/cverano/Cursos/Sedes/cursos.asp?p_anualidad=2011&p_sede=SU



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 227

Implantación: El número de horas mencionado se ha repartido de la siguiente manera en los 10 cursos de verano sobre medio ambiente impartidos en 2011:

SEMANA: 1 del 27/6/2011 al 1/7/2011



PROPEDÉUTICA AMBIENTAL: BASES DEL CONOCIMIENTO PARA EL MEDIO AMBIENTE (30 horas)
TRATAMIENTO DE LAS AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES (8ª EDICIÓN) (30 horas)

SEMANA: 2 del 4/7/2011 al 8/7/2011

CONTAMINACIÓN DE LAS AGUAS: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y REMEDIACIÓN (20 horas)
CURSO SOLVAY SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL EN LA EMPRESA (30 horas)
SISTEMAS URBANOS DE DRENAJE SOSTENIBLE (SUDS) (17 horas)

SEMANA: 3 del 11/7/2011 al 15/7/2011

BIOMASA: ENERGÍA, MEDIO-AMBIENTE Y DESARROLLO RURAL (20 horas)
LAS ENERGÍAS DE AYER Y DE MAÑANA: UN ESTUDIO COMPARATIVO (20 horas)

SEMANA: 4 del 18/7/2011 al 22/7/2011

ECO-INNOVACIÓN EN LA INDUSTRIA: EFICIENCIA DE RECURSOS Y RESIDUOS (20 horas)
LAS ENERGÍAS RENOVABLES, UNA HERRAMIENTA IMPRESCINDIBLE PARA EL NUEVO MODELO DE DESARROLLO ESPAÑOL (20 horas)

SEMANA: 5 del 25/7/2011 al 29/7/2011

RECICLAJE Y SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (20 horas)

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Continuidad de las acciones anuales



 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: SI

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



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: De la denominada Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Cumbre de Río, 1992) emanaron una serie de declaraciones y convenios de cambio climático, así como el programa de acción, Programa 21 (más conocido como Agenda 21), para poner en práctica los principios biológicos y de medio ambiente analizados.

Para lograr la implantación de este programa, se propuso actuar desde la más pequeña escala, lo que supuso actuar a través de Agendas 21 Locales.

El Proyecto Ecocampus de la UC es la formalización del compromiso de la Universidad de Cantabria con la Agenda 21, y persigue dos metas fundamentales:

- Mejorar la situación ambiental de los campus de la Universidad de Cantabria.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria para impulsar la participación e intervención en el debate y la búsqueda de soluciones a los conflictos ambientales globales y locales.

Todo ello con el objetivo de desarrollar el Plan de Ambientalización de la UC, en el que se plantean las siguientes áreas de mejora:



- Gestión del agua
- Gestión de la energía y movilidad
- Gestión de residuos
- Biodiversidad
- Ordenación y adecuación de espacios
- Consumo responsable
- Sensibilización, información y divulgación

El plan de ambientalización de la UC puede consultarse en el siguiente enlace:

www.unican.es/NR/rdonlyres/45E48AD3-9CC8-4127-A7B6-759BE2337EE6/72050/Bases_impulso_Agenda_21_UC.pdf



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones de 2011 en relación con este principio serían las siguientes:

- *Oficina Local para la Lucha y Prevención de los Efectos del Cambio Climático:* Creada en 2011 mediante un convenio firmado por EON, el Ayuntamiento de Santander y la UC, está orientada a mejorar el medio ambiente urbano y el bienestar de los ciudadanos. Dicha oficina, que es la única existente en el norte del país, tiene por objeto la implementación de la política energética municipal mediante la elaboración y puesta en marcha de programas específicos de optimización y racionalización energéticos en términos de ahorro y eficiencia energética y fomento de energías renovables.
- *Movilidad sostenible:* La Universidad de Cantabria, en colaboración con el Ayuntamiento de Santander, pone a disposición de la Comunidad Universitaria dos puntos de alquiler de bicicletas (frente a la Facultad de Derecho y en la Plaza de la Ciencia, respectivamente) que permiten desplazarse de manera saludable y ecológica las 24 horas del día. Además, todos los centros disponen de aparcamientos para las bicicletas de uso particular.
En relación con este aspecto, la Universidad también promueve desde hace años el programa "Compartir coche", de manera que las personas que se desplacen al campus puedan compartir gastos, promoviendo así desplazamientos más ecológicos y económicos.
- *Instituto de Hidráulica Ambiental de la UC:* Este Instituto nace para dar un impulso sustancial a la I+D+i en problemáticas asociadas al ciclo integral del agua incluyendo las aguas continentales, aguas de transición y costeras. Para ello, cuenta con personal pluridisciplinar entre los que se incluyen ingenieros, biólogos, físicos, matemáticos, geógrafos, químicos e informáticos, entre otros. El día 22 de marzo de 2011 fueron inauguradas las nuevas instalaciones del IH Cantabria y del Gran Tanque de Ingeniería Marítima.
- *Jardines para la Biodiversidad:* En 2011 se han iniciado una serie de acciones encaminadas a convertir las zonas verdes y jardines del campus universitario en elementos de conservación de la biodiversidad. Esta acción se está desarrollando conjuntamente con el "Proyecto parques y jardines: espacios para la biodiversidad", promovido por el Ayuntamiento de Santander con el propósito de la mejora ambiental y la potenciación de la biodiversidad de la ciudad y los espacios verdes de la misma. Una de estas zonas claves es el campus de la UC, con su proximidad al Parque de las Llamas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1320012

Agua: 39176

Papel: 0

Implantación: Las cifras indicadas son los Kwh consumidos de electricidad y los metros cúbicos consumidos de agua.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Como ya se ha visto en apartados anteriores, en la UC se desarrollan numerosas acciones a favor del medio ambiente. Como mecanismos de seguimiento estarían la Memoria RSU elaborada en 2011 y el presente informe de progreso, así como la información que tanto el Servicio de Infraestructuras publica (datos de los consumos energéticos). Además, también existe un Vicerrectorado específico dedicado a desarrollar los temas de medio ambiente y territorio, del que depende el Plan de Ambientalización.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo	Presentación del Plan Director del Campus



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Creación de la oficina Ecocampus, información sobre gasto energético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Creación oficina Ecocampus, memoria de actividades, publicación memoria RSU
	Responsable de Medioambiente	



• 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: Las principales acciones en el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente en el año 2011 han sido:

- La ONU contrata al Instituto de Hidráulica de Cantabria de la UC para impartir en Egipto formación en ingeniería para la adaptación al cambio climático, ya que los egipcios están interesados en incorporar el sistema de modelado costero desarrollado por la UC.
- En diciembre se presentó, en una jornada organizada por la Mancomunidad de Municipios Sostenibles, los resultados del proyecto desarrollado en la UC sobre el impacto del cambio climático en Cantabria "Análisis territorial para la determinación del impacto derivado del cambio climático", por expertos del Grupo de Meteorología y del Departamento de Ciencias de la Tierra y Física de la Materia Condensada de la UC.
- La UC participa en un proyecto de investigación denominado Polymix para crear asfalto con residuos plásticos y caucho proveniente de neumáticos usados, que se aplicará en la M404 de Madrid.
- Se entregaron los Premios BASF Construction Chemicals a los mejores trabajos sobre ingeniería civil realizados por el alumnado de la Escuela de Caminos, con el lema "Hacia un mundo sostenible", buscando el equilibrio entre progreso, avance y respecto al medio ambiente.
- Investigadores de la UC publicaron en la revista científica "Green Chemistry" una nueva aproximación para estimar la toxicidad de los líquidos iónicos, los cuales están siendo estudiados como sustitutos de los disolventes convencionales porque minimizan el riesgo de emisiones contaminantes.
- Por último, en 2011 Inigo Losada (director del Instituto de Hidráulica de la UC) recibió el premio internacional Augusto González Linares de Medio Ambiente por su trayectoria profesional a favor de la defensa de los valores ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 413716

Implantación: Aunque la cifra exacta es difícil de aproximar, dada la gran cantidad de investigación que la UC produce, que en ocasiones es transversal a varios departamentos e instituciones, en la respuesta se refleja el dato referente al presupuesto del Departamento de Ciencias y Técnicas del Agua y Medio Ambiente, cuyo objetivo es la docencia y la investigación de las ciencias medioambientales. Según la memoria de liquidación del presupuesto para el año 2011, este departamento ha tenido unos gastos en investigación de 413.716€, que se reparten de la siguiente manera:

Promoción de la investigación: 3.561€

Mantenimiento de grandes equipos: 436€

Plan Nacional: 153.899€

Artículo 83 (LOU): 251.984€

Otros: 3.836€

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuidad en la investigación y difusión del conocimiento

 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: No

Implantación: A pesar de que no se realiza un diagnóstico al respecto, figuras tales como el Auditor Interno, el Consejo Social o el Tribunal de Cuentas garantizan un elevado grado de transparencia en todas las actividades de la UC, con especial atención las actividades de carácter económico.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

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

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

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones llevadas a cabo en 2011 en contra de la corrupción se realizan todos los años:

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Empleados: 100

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

Respuesta: SI

Implantación: A través de las acciones realizadas anualmente, ya enunciadas en el punto anterior y entre las que destacan las diversas auditorías anuales, la Universidad controla y gestiona sus riesgos de corrupción en el ámbito económico.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Continuidad en la transparencia y sujeción a la legalidad
	Políticas internas de gestión	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Comunicación interna y externa	Continuidad de todas las acciones
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	
	Otros	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	Continuidad en la aplicación de las medidas de control
	Otros	



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿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		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12