



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Universidad Miguel Hernández de Elche



• Carta de Renovación del compromiso



D. Jesús Tadeo Pastor Ciurana

Sr. Rector Magfco. de la universidad Miguel Hernández de Elche

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Elche, 30 de Octubre de 2012

Estimados/as señores/as:

Como Rector de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), me es grato remitirles el primer informe de progreso correspondiente al año 2011. Este documento, por tanto, incluye todas aquellas acciones que se han realizado en nuestra institución educativa para la promoción y defensa de los principios fundamentales del Pacto Mundial. Sirva este también para manifestar públicamente nuestra firme convicción de mantener nuestro compromiso con la defensa de los principios del Pacto y de seguir trabajando en este camino de mejora continua.

La universidad Miguel Hernández está altamente comprometida con las políticas de sostenibilidad, hecho que queda patente en su Compromiso de Responsabilidad Social, aprobado en Consejo de Gobierno, el 3 de Junio de 2009.

La gestión responsable aparece reflejada en nuestro plan estratégico 2009-2013 como piedra angular, y constituye el marco en el que se desarrollan las actuaciones del equipo de gobierno. Entre las correspondientes a 2011 y por su vinculación con la promoción activa de los 10 principios del Pacto Mundial permítanme destacar las siguientes:

- Participación en el proyecto conjunto de las cinco universidades públicas valencianas "**Campus Habitat 5U**", al que se concedió en 2011 y a nivel ministerial el reconocimiento de "campus de excelencia internacional", y que se centra en el crecimiento sostenible, inteligente e integrador de la Comunidad Valenciana.
- Desde el punto de vista institucional, se decidió apostar por la creación del **Vicerrectorado Adjunto de Responsabilidad Social**, un cargo académico que coordinará las acciones en materia de responsabilidad social, y que depende funcionalmente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales.



- Desde sus inicios la UMH ha optado por la gestión de calidad, fundamentalmente a través del **modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM)**, lo que ha supuesto un reconocimiento y una mejora constante en distintos ámbitos, como el medioambiental, la orientación a los distintos clientes de la UMH, la apuesta por la personas que trabajan en la UMH y en definitiva una apuesta por la excelencia tanto dentro de la propia institución como en su relación con la sociedad.
- Durante 2011 se activó un **plan de ahorro integral** que solo en gastos de funcionamiento supuso un ahorro promedio del 20%.

OBJETIVOS FUTUROS ligados a nuestro presente:

En el plan estratégico UMH 2009-2013 y dentro de las actuaciones medioambientales, se sientan las bases del Plan de Ahorro Energético, que en 2011 se materializó en la instalación de sistemas de supervisión en el campus de Elche, y en 2012 y 2013 está previsto hacerlo en todos los edificios del resto de los otros tres campus de nuestra universidad. Además se están realizando esfuerzos conjuntos con otras universidades valencianas para concursar conjuntamente en la adquisición de distintos tipos de suministros y obtener así ahorros sustanciales en las facturas. De hecho, durante 2011 ya se concursó el suministro de electricidad conjuntamente con la Universidad de Valencia, obteniendo una oferta mejorada válida para el próximo bienio.

- ✓ **Urbanización sostenible:** estamos definiendo las bases para reducir al máximo el mantenimiento de la urbanización futura del campus de Elche, diseñando parques y jardines para minimizar el agua de riego e instalando farolas solares.
- ✓ **Plan de acción social** (mejoras): ya en 2011 se incrementó nuestro presupuesto en un 25%, estando previsto otro tanto para el año próximo. Cabe destacar tanto las dispensas por maternidad como las ayudas para asistencia a guarderías, así como las políticas activas de conciliación de la vida familiar y laboral, que incluyen permisos especiales y teletrabajo.
- ✓ **Cooperación al desarrollo:** seguimos impulsando la magnífica labor que la UMH viene desarrollando en Ruanda, donde mantenemos un colegio y un hospital y donde nuestros voluntarios de todos los estamentos acuden durante un mes al año desde el verano del 2011.



Adicionalmente, estamos haciendo un esfuerzo importante para simplificar los procesos administrativos, con el fin de evitar al máximo la burocracia innecesaria: está en ejecución la 2ª fase del **Proyecto de Administración Electrónica**, con el objetivo de ponerla en marcha de forma integral durante el primer semestre de 2012, después de haber completado la 1ª fase en 2011.

A través de las acciones recogidas en este informe, así como en la **II Memoria de Responsabilidad Social** Universitaria, reiteramos nuestro compromiso con los principios de este Pacto Mundial. Nuestro objetivo es seguir trabajando día a día para desplegar con fuerza los principios de nuestro compromiso de Responsabilidad Social, y conseguir así mejorar la calidad y la satisfacción de los usuarios en todos los sectores y ámbitos en los que la UMH desarrolla su actividad.

Me gustaría, en nombre de todos los integrantes de la UMH y en el mío propio, agradecerles la labor que se realiza desde la Red para conseguir un desarrollo más sostenible de nuestra sociedad, y de esta manera contribuir a un mundo mejor.

Reciban un cordial saludo

Fdo: Jesús T. Pastor Ciurana

Rector de la Universidad Miguel Hernández de Elche



Información general

Perfil de la entidad: Universidad Miguel Hernández de Elche

- **Dirección:** Avda. de la Universidad, s/n
- **Dirección web:** www.umh.es
- **Alto cargo:** Jesús T. Pastor Ciurana, Rector
- **Fecha de adhesión:** 22/03/2012
- **Número de empleados:** 1621
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Educación Superior
- **Ventas / Ingresos:** 111.249.536,77 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 74.655.559,53€
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad universitaria (económica, ambiental, docente, de investigación y desarrollo, innovación, cultural, etc), y también a aquellos que a su vez pueden afectar al desarrollo de éstas.
- **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:** Con la generación de este informe se pretende difundir cuáles son las actuaciones de la universidad Miguel Hernández para el respeto y la defensa de los diez principios fundamentales del Pacto Mundial
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Tras el análisis realizado para la elaboración de la segunda memoria de responsabilidad social universitaria, hemos seleccionado aquellas actuaciones más destacadas relacionadas con los principios fundamentales del Pacto Mundial
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Está será el primer informe presentado desde la adhesión de nuestra universidad al Pacto Mundial en 2011. La difusión del informe se realizará a través de la página web institucional de la universidad Miguel Hernández.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** - Premio Jaime I de 2011 en la categoría de Investigación Básica (Generalitat Valenciana y la Fundación Valenciana de Estudios Avanzados) - Premio Europeo de la Visión (Instituto Europeo de la Visión) - Reconocimiento y selección para formar parte del banco de experiencias en el área temática 'Alianzas y Recursos', de la red Telescopi



(red internacional de observatorios de Buenas Prácticas de dirección estratégica universitaria en Latinoamérica y Europa) con el proyecto "Campus Emprendedores UMH". - Premio Empresa Verde 2010 (categoría estudiantes) COEPA y Caja Mediterráneo

● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

● *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 de diferentes mecanismos según los grupos. Puede verse de forma pormenorizada en la MATRIZ DE DIÁLOGO con los grupos de interés que aparece en la segunda memoriaRSUmh (2010-2011)

● *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:* Órganos Unipersonales • Rector • Vicerrectorados • Secretaría General • Gerencia • Decanos y Directores de Centros • Directores de Departamento • Directores de Inst. Investigación • Defensor Universitario Órganos Colegiados • Claustro • Consejo de Gobierno • Consejo Social Todos ellos, en su ámbito de influencia, velan por el cumplimiento de los principios del Pacto.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Mediante indicadores comunes con los de su política de RSU

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) Suscripción de los principios del Pacto Mundial

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012

● *Responsable:* M^a Teresa Pérez Vázquez

● *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: Pese a no contar con un diagnóstico explícito la universidad Miguel Hernández (UMH), como institución pública de educación superior, y expresándolo así en su misión y visión asume los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Las diferentes actividades de unidades como la de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales, Oficina Ambiental, Centro de Cooperación o la Oficina al Atención al Alumno con Discapacidad dan una muestra significativa de las acciones que nuestra institución lleva a cabo para promover y respetar los derechos humanos.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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 Miguel Hernández funciona en el marco jurídico y legal establecido y respeta la declaración universal de Derechos Humanos.

La UMH es la formulación de su Plan Estratégico (<http://www.umh.es/plan-estrategico/data/es/index.html>), declara que "los valores son los principios, creencias y maneras de actuar que deben regular el comportamiento de la universidad y las relaciones con el resto de personas. Deben reflejar la identidad de la organización y ser el marco de referencia para



alcanzar lo manifestado en la Misión y la Visión”.

“Naturalmente como cualquier institución democrática nuestros valores básicos son los que proclama la Constitución Española, pero a ellos se suman los valores que creemos que específicamente diferencian y deben diferenciar a la UMH.”

Esos valores fundamentales de la Universidad Miguel Hernández de Elche son:

- La calidad y la excelencia.
- La actitud emprendedora.
- La participación.
- La orientación a la práctica.
- La internacionalidad.
- La cooperación y la integración.
- La tecnología avanzada.
- La responsabilidad social.
- La transparencia.
- La sostenibilidad.

En los ESTATUTOS de la Universidad Miguel Hernández (DOGV 13 de Octubre de 2004) se establece que:

- a) Sus profesores ejercen la libertad de cátedra a través de la expresión libre en su actividad docente, en todo aquello que se relaciona con la ciencia, la técnica, la cultura y el arte, dentro de los planes de estudio de sus disciplinas, sin más límites que los establecidos en la Constitución y en las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas en la Universidad.
- b) Sus investigadores ejercen con absoluta libertad la elección de sus metas y la difusión de los resultados obtenidos, con el respeto al ordenamiento jurídico que les sea de aplicación.
- c) Sus estudiantes ejercen la libertad de estudio según el principio de igualdad y no-discriminación que todos los órganos de gobierno y representación deben procurar.

Artículo 2. Objetivos

- e) La integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.
- f) La no discriminación de las personas pertenecientes a la Comunidad Universitaria.
- g) El uso de la ciencia, la técnica, la cultura y el arte como motores del entendimiento entre los pueblos, culturas, tradiciones y creencias de todos los seres humanos.

Su régimen jurídico se basará específicamente en el cumplimiento de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (en adelante LOU), las normas estatales o autonómicas, en sus respectivos ámbitos de competencia, la ley 2/1996 de Creación de la Universidad Miguel Hernández de Elche,

Por último, la UMH cuenta con el Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano, paritario y colegiado, de participación destinado a la consulta regular y periódica a los trabajadores de las actuaciones de la Universidad en materia de prevención de riesgos laborales. Dicho comité fue constituido el 19 de Mayo de 1998 y su reglamento aprobado el 7 de Julio de 1998. Está formado por Delegados de Prevención y un número igual de Representantes designados por la Universidad. Los Delegados de Prevención a su vez, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores previstos en la Universidad, de acuerdo a lo recogido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/1995 y actualizaciones posteriores)

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: La Universidad Miguel Hernández realiza acciones en este sentido en el área de la formación de futuros profesionales (grados) y de titulados (máster y doctorado), así como en los ámbitos definidos en su política de Responsabilidad Social: igualdad, protección y concienciación medioambiental, transparencia en la gestión, cooperación al desarrollo, etc.

Por ejemplo, una herramienta que permite a la universidad conocer la percepción de que poseen sus trabajadores sobre las condiciones laborales es la encuesta de clima laboral. Se trata de una encuesta de opinión sobre la satisfacción laboral en el puesto de trabajo que se realiza para conocer las opiniones del Personal de Administración y Servicios (P.A.S.) con el fin de mejorar las condiciones y el clima laboral (adjunto)

De forma más concreta, existen normativas adaptadas de la legislación vigente para la protección de datos de carácter personal. Desde la Gerencia se publica y notifica la normativa al respecto (<http://gerencia.umh.es/normativas/>)

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El seguimiento de estas políticas se realiza en el marco del plan estratégico de la universidad, que contempla aspectos vinculados con la defensa de los Derechos Humanos. Por otro lado, la Oficina de Gestión y Control de la Calidad participa en la monitorización de algunas de las acciones relacionadas con estas políticas. Finalmente los distintos Vicerrectorados junto con Gerencia están implicados en velar por el cumplimiento de estas políticas en su ámbito específico de intervención.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo el personal de la universidad Miguel Hernández se encuentra informado y tiene plena



accesibilidad a los contenidos sobre los principios y valores de la institución académica a la que pertenecen. Aparecen de forma destacada en la web institucional (<http://www.umh.es/frame.asp?url=/InformacionUniversidad/misyval.htm>) así como en su Plan Estratégico (<http://www.umh.es/plan-estrategico/>) y en el documento de Compromiso en materia de Responsabilidad Social (<http://rectorado.umh.es/documentos/Compromiso%20Responsabilidad%20Social%20UMH.pdf>).

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Calidad	Consolidar la política de calidad y transparencia
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Política de RRHH	Consolidar la política de calidad y transparencia y trabajar la comunic. interna
	Política de RSE	
	Reglamento interno	
Proveedores	Política de Calidad	Consolidar la política de calidad y transparencia e incrementar criterios sosten
	Política de RSE	
	Política de Transparencia	
	Políticas internas de gestión	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Sensibilización en temas de sostenibilidad y derechos humanos de los estudiantes
	RSE	
Empleados	Acción social	Incrementar la comunicación en materia de Responsabilidad Social Universitaria
	RSE	
Proveedores	Acción social	Incrementar la comunicación en materia de Responsabilidad Social Universitaria
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Revisar indicadores de RS en el plan de calidad/Incorporar RS en comité calidad
	Buzón de sugerencias	
	Comité de Seguimiento y RSE	
	Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Servicios de atención al cliente	
Empleados	Auditorías	Revisar indicadores de RS en el plan de calidad/Incorporar RS en comité calidad
	Buzón de sugerencias	
	Comisión interna de control o Comité Ético	
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
Proveedores	Auditorías	Incrementar controles de calidad
	Cláusulas en contrato	
	Encuestas y cuestionarios	



• 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. La condiciones que conlleva la actividad universitaria en el ámbito de la Administración Pública no se consideran de riesgo para la vulneración de los Derechos Humanos



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: La Universidad Miguel Hernández como institución pública de enseñanza superior y según lo dispuesto en 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.

En la página web del Servicio de Gestión Patrimonial figura un documento denominado "Instrucciones de compra" donde se hacen constar los procesos de compra establecidos (<http://compras.umh.es/1-2-material-de-oficina/>). Es de advertir, como se comentaba previamente, dichos procesos se llevan a cabo en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público por lo que los procesos de selección se establecen en cumplimiento de la norma. En dicho sentido, tanto la selección de proveedores como de productos y servicios, se realiza a través de los correspondientes Concursos Públicos.

Las especificaciones técnicas que rigen dichos expedientes son elaborados por este Servicio y, por lo que a la Responsabilidad Social se refiere se informa:

Que existen, entre otros, procedimientos de compra de menor importe, 3 Acuerdos Marco con 4 proveedores diferentes para la el suministro de papel, material de oficina, consumible informático y productos de imprenta. En todos los Pliegos de



Prescripciones Técnicas elaborados por este Servicio se recogen, como cláusulas de obligado cumplimiento que forman parte de los contratos suscritos con las empresas, las siguientes:

6. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES.

La empresa adjudicataria deberá cumplir los requerimientos legales medio ambientales que le sean de aplicación en el desarrollo de sus actividades y dispondrá de las medidas necesarias para evitar la contaminación y para prevenir accidentes con repercusión medioambiental.

Los proveedores que resulten homologados se comprometen a recoger, con la periodicidad que la UMH establezca en su caso, y sin coste alguno para la misma, el material informático susceptible de ser reciclado (CD, cintas,...) y cualquier otro residuo de los productos que se adquieran, para ser reutilizados o depositarlos en la manera y lugar que se designe por el Comité de Política Ambiental de la UMH.

Todos los residuos deberán ser retirados y gestionados de acuerdo con la normativa aplicable.

7. CONTROL DE CALIDAD

Corresponde a la UMH las funciones de inspección y vigilancia del cumplimiento del contrato y, en concreto, al Servicio de Gestión Patrimonial, el cual podrá establecer instrucciones relativas al ciclo completo de ejecución y tramitación del suministro.

El adjudicatario facilitará a la Universidad, la inspección de todos aquellos aspectos técnicos necesarios para verificar la calidad y el cumplimiento de las condiciones ofertadas.

La empresa adjudicataria durante la vigencia del contrato se someterá, en lo concerniente a sus prestaciones a la Universidad, al sistema de calidad de la UMH."



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: Unidad centralizada de compras

Dos de nuestros 4 proveedores habituales de material de oficina y consumibles: LYRECO y OFFICE DEPOT, disponen de un programa de Calidad, Seguridad y Medioambiente donde consta, entre otros aspectos, el modelo de "Gestión comercial": equipo humano disponible y calidad en la logística de transporte y distribución.

Con relación a las acciones llevadas a cabo en 2011, en nombre de este Servicio su directora, realizó una visita al Centro Logístico de la empresa LYRECO donde se realizó una comprobación "in situ" del modelo de gestión comercial indicado.



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: Es complejo proporcionar una cigna tan genérica para todas empresas proveedoras en nuestra institución.

Sirva a modo de ejemplo el caso de los proveedores habituales (4) de material de oficina y consumibles con los que trabaja la Universidad Miguel Hernández, dos de ellos: LYRECO y OFFICE DEPOT, disponen entre otras, de las certificaciones 9001 y 14001. Las otras dos empresas, PROXIM Y SERVIMPRES, garantizan que todos sus productos ofertados cumplen las Normas ISO de fabricación y gestión ambiental por los acuerdos que mantienen con los distribuidores y fabricantes.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Mantener criterios calidad en la selección de proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Seguir mejorando la eficiencia en la gestión de recursos

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: El régimen jurídico de los empleados de la UMH garantiza su derecho a la negociación colectiva, que se ampara en la siguiente normativa: Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley Orgánica de Universidades y Estatutos de la Universidad Miguel Hernández.



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 correspondientes (Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales). La negociación colectiva se realiza a través de las reuniones con la Junta de PDI, con el Comité de Empresa y los sindicatos.

Así mismo se reconoce a cualquiera de sus representados que consideren lesionados sus derechos, o detecten una situación de injusticia, que podrán ponerlo en conocimiento de la Junta de PDI, por escrito, a través de cualquiera de sus miembros, este escrito se pondrá en conocimiento de la Junta de PDI, para la resolución oportuna.

Existe en vigor el II convenio colectivo para PAS laboral de las universidades valencianas, documento por el que se establecen las condiciones laborales de este colectivo de forma negociada con los agentes sociales.

En la página Web de recursos humanos de la UMH se publica toda la información de interés relacionada con el personal de nuestra universidad: <http://rrhh.umh.es/>



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: Está en marcha una mesa de negociación del personal de administración y servicios (PAS) con integrantes de la junta de PAS y del comité de empresa.



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Un ejemplo de comunicación entre los integrantes de la comunidad universitaria es el desarrollo del vigente III Plan de Calidad 2008-2012 (http://calidad.umh.es/files/2010/05/3_plan_calidad.pdf), que se elaboró contando con las aportaciones de profesores e investigadores, personal de administración y servicios, estudiantes y los responsables de los diferentes órganos de gestión de la UMH. Este plan de calidad busca, sobre todo, responder al reto de las reformas de los títulos que afrontan las universidades españolas, mejorando nuestros niveles de internacionalización, empleabilidad de nuestros estudiantes y la innovación.

La universidad Miguel Hernández dispone también de un buzón de sugerencias para el personal y estudiantes de la institución: <http://www.umh.es/frame.asp?url=/buzon>. Está gestionado por la Oficina de Gestión y Control de la Calidad. Anualmente se concede un premio a la mejor sugerencia recibida

A nivel colectivo, el personal la Universidad Miguel Hernández dispone de mesas de negociación en las que están representados a través de las distintas secciones sindicales. En este sentido la Junta de Personal representa al personal funcionario y el Comité de Empresa al personal laboral.

Otra vía existente para la escucha de sugerencias, quejas o críticas de los empleados y estudiantes es del Defensor Universitario.

Por último cada servicio universitario, unidad, departamento, vicerrectorado y centro, tienen en su directorio un buzón y/o la información de contacto con los responsables para hacerles llegar sus preguntas, comentarios y sugerencias.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Aumentar y mejorar los canales de comunicación interna con los empleados

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Apoyar las iniciativas de negociación colectiva

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: No existen trabajos forzosos, ni este es un factor de riesgo en la Universidad Miguel Hernández. Constituye una práctica ilegal y en la UMH todo el empleo se encuentra legalmente regulado por las normas nacionales y autonómicas.

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

Respuesta: SI

Implantación: La universidad Miguel Hernández, a través de su Plan de Acción Social, y mediante la regulación de las condiciones de trabajo en el Calendario Laboral, establece mecanismos oportunos para la implementación de medidas de conciliación en los supuestos indicados anteriormente.

De esta forma se establecen, por ejemplo, licencias retribuidas por enfermedad grave, por cursos externos y estudios, o por la participación en programas de cooperación internacional acreditados.

También se establecen los supuestos de licencia sin retribución para casos de asistencia a familiares o personas bajo custodia del trabajador, por perfeccionamiento profesional, o interés particular.

Finalmente en los documentos citados se establecen las condiciones para otras situaciones como la adopción, maternidad, etc

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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? (P4C311)



Respuesta: SI

Implantación: La remuneración de los empleados públicos se fija anualmente según la ley, y se negocian con los distintos representantes sindicales sus modificaciones e incrementos. Para el personal docente e investigador, el decreto de Retribuciones del Profesorado, La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y el Convenio Colectivo para el son los instrumentos que rigen este proceso. En el caso del personal de administración y servicio las normas establecidas a tal efecto son el II Convenio Colectivo para el Personal Labora de las universidades valencianas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

[Descargar el documento adjunto](#)



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 UMH no establece acciones concretas porque no desarrolla ninguna actividad que pueda constituir trabajo forzoso.



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: Se ha comenado anteriormente que el trabajo forzoso no constituye un factor de riesgo en la universidad.

Respecto los beneficiarios de las medidas sociales, estos son los datos más significativos del Plan de Acción Social para 2011:

- Fondo de ayuda social: 364
- Fondo de ayuda a guarderías y escuelas infantiles: 154
- Fonde de ayuda a la matriculación para enseñanzas en otros centros y enseñanzas no regladas en la UMH: 81

[Descargar el documento adjunto](#)

• 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 Política de Conciliación Política de RSE	Mantener y reforzar los acuerdos alcanzados en esta materia

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: La universidad Miguel Hernández no identifica el trabajo infantil como factor de riesgo en su organización. Se trata de una práctica ilegal, y por tanto incompatible en el marco de un centro educativo público de enseñanza superior, que se rige por un ordenamiento jurídico estatal y autonómico que regula el empleo en la misma.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: La universidad Miguel Hernández, como parte de la Administración Pública aplica el cumplimiento de la legalidad vigente, y promueve el respeto a los derechos humanos, pese a no contar con una declaración o normativa explícita para este caso concreto.



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: No proceden acciones al respecto ya que el trabajo infantil es una práctica inexistente en las Administraciones Públicas en general, y en la universidad en particular. Por tanto no se reportan acciones ni objetivos al



respecto en este informe.

Objetivos: No procede

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	No se plantean más objetivos que el cumplimiento de la legislación vigente.

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

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 UMH no identifica ningún factor de riesgo en relación con el principio de discriminación en el empleo, la formación o la contratación. La legislación vigente regula las condiciones de acceso a la formación y así como las bases de contratación. Respecto al empleo, la UMH como institución pública, hace públicas todas las convocatorias y ofertas de empleo así como las condiciones y requisitos para el acceso a las mismas, que se atienen a la normativa vigente.



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: En primer lugar, la UMH cumple estrictamente con la legislación vigente que rechaza cualquier discriminación por motivos de sexo, raza, religión o factores de tipo social, económico, ideológico, político. Y además pretende fomentar la IGUALDAD en diferentes ámbitos.

Ley 9/2003 para la Igualdad entre mujeres y hombres, de la Generalitat Valenciana se refería a la necesidad de introducir medidas y garantías para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad y, en particular, en la educación superior.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, dispone en su disposición adicional duodécima que las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres. La creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (<http://igualdad.umh.es/>) fue aprobada en Consejo de Gobierno de 4 de febrero de 2009 con las siguientes funciones:



- * Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- * Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.
- * Impulsar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.
- * Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la Universidad

Por otro lado, los cambios actuales en la estructura de los estudios universitarios, la diversidad funcional de nuestro alumnado, sus necesidades personales y las necesidades sociales han generado nuevas demandas a la universidad, y la UMH se ha hecho eco de éstas a través de su Normativa para la Integración de Personas con Discapacidad en la Universidad Miguel Hernández de Elche, aprobada por el Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2007. Dicha normativa establece la creación del Área de Atención al Estudiante con Discapacidad, el Área forma parte de la Unidad de Acceso, Becas y Atención al Estudiante

(<http://atenciondiscapacidad.umh.es/en/ated/ambitos-de-intervencion/atencion-al-estudiante-con-discapacidad>)
<http://www.diarioinformacion.com/elche/2235/andenes-autobuses-ordenadores-adaptados/694620.html>

Por último el Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género de la Universidad Miguel Hernández (S.I.E.G.), viene trabajando desde hace años en este ámbito, realizando tareas de sensibilización, formación e investigación en temas de igualdad y respecto a la diversidad.

- En el ámbito de los jóvenes demandantes de primer empleo la UMH ha hecho siempre un esfuerzo por potenciar el emprendedurismo y la inserción laboral de sus egresados. Por ejemplo tiene en marcha desde 1999, un Programa de Emprendedores Universitarios

(<http://observatorio.umh.es/estudiantes-bolsa-de-practicas/programa-de-emprendedores-universitarios-peu/>) dirigido titulados y estudiantes de últimos cursos de nuestra universidad.

También destaca en este objetivo el programa Mentoring UMH, por el que se ofrece a nuestros titulados la posibilidad de asesoramiento a cargo de una persona con gran preparación y experiencia, cuya misión sea guiar, orientar y aconsejar a estudiantes y titulados de la UMH en su desarrollo profesional, académico o como emprendedor

<http://observatorio.umh.es/titulados/programa-mentoring-umh/>

- El Observatorio Ocupacional implementa una herramienta durante los estudios oficiales de grado con el objetivo de ayudar a los estudiantes UMH en su recorrido por la universidad, para que conozcan todo lo que la UMH puede hacer por ellos, y sobre todo para que a la finalización de su estancia universitaria tengan muchas más oportunidades de conseguir el empleo deseado.

(<http://observatorio.umh.es/estudiantes-bolsa-de-practicas/informacion-util/pre-curriculum/>)



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Relación de Puestos de Trabajo identifica y clasifica los puestos de trabajo con indicación de



las unidades administrativas y orgánicas en las que éstos se integran, con la denominación de los mismos, grado de responsabilidad y dedicación, así como con las condiciones generales para el ejercicio de sus funciones.

La Universidad Miguel Hernández, de acuerdo con las líneas estratégicas y programáticas acordadas y con el presupuesto disponible, establece anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la Relación de Puestos del Personal Docente e Investigador, en la que se indicarán, debidamente clasificadas, todas las plazas del Personal Docente e Investigador. La aprobación de la RPT, así como sus modificaciones corresponde al Consejo de Gobierno a propuesta del Rector. La Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios (RPT), será aprobada y modificada por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector, y elaborada por el Gerente, previa negociación con los órganos de representación de dicho personal, para su aprobación por el Consejo Social.

Por otro lado, la UMH tiene en marcha el programa Empleo Universitario y Discapacidad (<http://observatorio.umh.es/titulados/empleo-y-discapacidad/>), que constituye un sistema de información, formación y asesoramiento que facilita, entre otras cosas, la inserción y promoción de la vida profesional, sobre todo a las personas con capacidades distintas. Sin duda, es algo que cada estudiante y/o titulado necesita ya que conecta con una de sus necesidades más palpables: la introducción en un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante, de una forma gradual y poco agresiva y por supuesto este tipo de actuaciones favorecen la vida independiente de las personas con distinta capacidad.

Finalmente, desde el Observatorio Ocupacional de nuestra universidad se llevan a cabo iniciativas (Precurriculum, Programa de Emprendedores Universitarios, Programa de Mentoring) centradas en la búsqueda activa de empleo y el emprendedurismo y cuyo objetivo es el incremento de la inserción laboral de nuestros egresados.

¿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. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La unidad de Igualdad de la UMH es la encargada de diagnosticar esta situación y de proponer elementos de análisis y mejora en el Consejo de Gobierno.

Objetivos: Tras la aprobación de la Política de Igualdad de la UMH, se procedió a la realización del diagnóstico de igualdad que servirá para el planteamiento y aprobación del Plan de Igualdad UMH.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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)



WE SUPPORT

Directivos frente a empleados: 0 %

Directivos mujeres: 44,5 %

Directivos hombres: 55,5 %

Mujeres: 43,2 %

Hombres: 56,8 %

Mayores de 45 años: 39,4 %

Menores de 30 años: 8,1 %

Empleados no nacionales: 2,1 %

Empleados con contrato fijo: 0 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Los datos directivos son referidos a los vicerrectorados.

Otros datos no han podido ser contabilizados

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

Respuesta: No

Implantación: -

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

Respuesta: 0

Implantación: Desde la creación de la universidad Miguel Hernández y hasta la fecha no se ha abierto ningún expediente por las citadas causas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RSE	Mantener la transparencia y la política de igualdad de oportunidades

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad Formación Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Desarrollo del Plan de Igualdad. Medidas de apoyo a personas con discapacidad

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Avanzar en el diagnóstico de igualdad para sentar las bases del Plan de Igualdad



• 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: El Medioambiente juega un papel clave en la formulación y desarrollo de la estrategia de la UMH, entendiéndose como una estrategia transversal y global de comportamiento y concienciación de toda la organización para el desarrollo de sus actividades de investigación, docencia y gestión.

De manera concreta, el Medioambiente tiene un reflejo expreso en el Eje Estratégico 4 de Relación con la Sociedad. Así la Línea Estratégica 8, Incrementar la presencia de nuestra Universidad en la Sociedad y nuestra Responsabilidad Social, en su objetivo estratégico 8.4. Mejorar la protección del Medio Ambiente, establece una clara dirección a seguir en este Eje Medioambiental, algo que ya hemos podido ver en el punto 4 de esta memoria cuando hemos especificado las acciones llevadas a cabo a través de este objetivo estratégico.

La Universidad Miguel Hernández cuenta con un sistema para la recogida y gestión de los Residuos Peligrosos (RP) o "residuos de laboratorio y talleres" que se generan como consecuencia de su actividad, cuyo seguimiento se realiza bajo un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001 certificado por AENOR.

La Oficina Ambiental de la UMH asesora a productores de residuos peligrosos de laboratorios y talleres de la UMH y ofrece una serie de recomendaciones para una recogida efectiva y segura que contribuyendo a la sostenibilidad de la institución.

Por otro lado, la UMH, a través de su Oficina Ambiental, cuenta con la Certificación Internacional ISO 14001:2004 de AENOR para sus actividades de sensibilización ambiental y voluntariado, actividades que realiza anualmente.

Objetivos: La UMH debe ser un lugar cada vez más sostenible, en el que se trabaja activamente por respetar el Medio Ambiente, lo cual queda reflejado en el Plan de Calidad Ambiental y en su Política Ambiental. Entre las medidas a tomar, una es conseguir que las unidades que formamos la UMH ayudásemos en la tarea de cuidar nuestro entorno, realizando nuestra actividad cotidiana de la manera más sostenible posible. Por ello, se introduce dentro de la Dirección por Objetivos de Calidad el cumplimiento de la "Guía de Objetivos Ambientales".

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 15690

Implantación: ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL 2011

- Certificación AENOR para sensibilización medioambiental y voluntariado (ISO 14001:2004)
 - Curso de VERANO: Interpretación y educación ambiental: 30h
 - Curso teórico y práctico sobre Conducción Eficiente: 4h (en varios campus)
 - Voluntariado de Conservación del Patrimonio Cultural en el Medio Natural: Dentro del programa VOLCAM de la Caja del Mediterráneo.
 - Feria Educa Emplea: Se hizo difusión entre los asistentes a la feria de las labores de protección del medio ambiente que se realizan en la UMH
 - Charla "Minería en el Paraíso".
 - Huerto Urbano Ecológico: La Oficina Ambiental coordina una parte del Huerto Ecológico de La Cuerna, permite a los estudiantes y personal UMH aprender a cultivar de una forma sostenible y respetuosa.
 - Curso de Fotografía Ambiental (Marzo de 2011,) donde se pretende enseñar a captar el lado más artístico de la naturaleza que nos rodea, favoreciendo el conocimiento y respeto del medio ambiente
 - Campaña Ahorro Energético y Agua: El reparto de bombillas de bajo consumo, una representación teatral y un concurso-sorteo son algunas de las actividades que se realizaron junto con el Servicio de Infraestructuras.
 - Charla Proyecto Life Salinas de Torrevieja y La Mata: Se dio a conocer a los alumnos el trabajo de gestión ambiental que se realiza en las salinas.
 - Bolsa de Coches Compartidos: Se realizó sensibilización sobre la importancia medioambiental del ahorro de combustible, así como las ventajas económicas de compartir coche
 - VII Jornadas de Desastres Ecológicos: Dedicadas este año a analizar la "Revolución verde" y sus consecuencias
 - I Congreso de Huertos Ecológicos Urbanos y Periurbanos.
 - SEMANA UMH SOSTENIBLE 2011.
 - Curso de Gestión Ambiental en Laboratorios y Talleres dentro del plan de formación para el PAS de la UMH
 - Charla Gestión de Residuos Peligrosos en Laboratorios y Talleres para los responsables de la gestión de los residuos peligrosos de los distintos centros productores de la UMH
 - Seguimiento y coordinación de la recogida de los residuos peligrosos de la UMH.
 - Gestión para la colocación de papeleras para envases de plástico, bricks y latas junto a las máquinas de vending
 - Semana UMH Sostenible 2011: 40h
- Durante una semana se realizaron talleres, charlas y otras actividades enfocadas a sensibilizar a la comunidad universitaria. Entre las actividades realizadas cabe destacar:
- § Exposición de fotografía "Cooperación internacional y sostenibilidad"
 - § Exposición de fotografía ambiental UMH
 - § Instalación "Basura tecnológica"
 - § Feria de las asociaciones
 - § Presentación del huerto urbano de la UMH
 - § Taller de cosméticos naturales



INVERSION EN ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

FORMACIÓN PRÁCTICA EN MATERIAL AMBIENTAL A LOS ESTUDIANTES

3.000,00€

DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL 1.920,00€

ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GESTIÓN DE RESIDUOS RECICLABLES Y PELIGROSOS

670,00€

CERTIFICACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14.001

4.800,00€

GASTOS GRUPO DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL

1.340,00€

ASISTENCIA A ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN Y COOPERACIÓN ENTRE UNIVERSIDADES

960,00€

INVERSIONES EN ADQUISICIÓN DE MATERIAL PARA ANÁLISIS AMBIENTAL

3.000,00€

• 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	Acción social Sensibilización en materia medioambiental	Mantener e incrementar las acciones en materia medioambiental	

 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: Más que riesgos, se puede hablar de responsabilidad medioambiental, que se extiende a los procesos que implicados en el desarrollo de las actividades universitarias en docencia, investigación y gestión.

Por ejemplo, existen responsabilidades en la gestión de los residuos de laboratorios y de los residuos generados en el funcionamiento diario de la institución (consumo y reciclado de papel, plásticos, tóner, pilas, etc).

También existe responsabilidad en lo referente a la gestión y eficiencia energética y del agua en las infraestructuras y edificios que componen los diferentes campus de la UMH

Objetivos: Mejorar la eficiencia en la gestión de recursos y consumos energéticos



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: 1.- La UMH en su Plan Estratégico y en su política de Responsabilidad Social, explicita su respeto y protección del medioambiente, y se compromete a realizar todos los esfuerzos necesarios para minimizar el impacto de su actividad sobre el mismo. Asimismo se hace hincapié en el desarrollo de iniciativas sostenibles y respetuosas con el medioambiente en los diferentes ámbitos que abarca, y en todos sus campus. Para ello, la universidad además aprobó en 2007 su POLITICA AMBIENTAL, y tiene en marcha la OFICINA AMBIENTAL. Esta Oficina es una unidad administrativa de carácter consultivo y de asesoramiento en materia ambiental, además de fomentar la sensibilización de la comunidad universitaria.

Participa en el Comité de Política Ambiental, que marca las estrategias a seguir para alcanzar los objetivos ambientales



propuestos en la Política Ambiental de la UMH y en su Plan de Calidad Ambiental 2011-2015. El Comité está constituido por representantes de todos los colectivos que conforman la Universidad.

Como se citaba anteriormente, el Medioambiente juega un papel clave en la formulación y desarrollo de la estrategia de la UMH, entendiéndose como una estrategia transversal y global de comportamiento y concienciación de toda la organización para el desarrollo de sus actividades de investigación, docencia y gestión.

De manera concreta, el Medioambiente tiene un reflejo expreso en el Eje Estratégico 4 de Relación con la Sociedad. Así la Línea Estratégica 8, Incrementar la presencia de nuestra Universidad en la Sociedad y nuestra Responsabilidad Social, en su objetivo estratégico 8.4. Mejorar la protección del Medio Ambiente, establece una clara dirección a seguir en este Eje Medioambiental, algo que ya hemos podido ver en el punto 4 de esta memoria cuando hemos especificado las acciones llevadas a cabo a través de este objetivo estratégico.

En lo que a la Política de Responsabilidad Social de la UMH se refiere, se hace referencia expresa al Medioambiente en la mitad de sus COMPROMISOS:

1. Introducirá los valores medioambientales en todos sus ámbitos: gestión de la Institución, docencia e investigación y proyección social.
2. Promoverá la formación integral basada en valores sociales e individuales, en la convivencia pacífica y en la defensa de los derechos humanos, con respeto a las necesidades sociales, ambientales, laborales y de seguridad.
3. Conseguirá una investigación de excelencia con respeto a las necesidades sociales, ambientales, laborales y de seguridad.
6. Minimizará el impacto ambiental que pudiera producir y promoverá un comportamiento sostenible.
7. Introducirá criterios de responsabilidad social, ambiental y de seguridad en la selección de sus proveedores y contratistas

Dentro de estas acciones desarrolladas por la UMH en materia de Sostenibilidad y encaminadas a desarrollar la Compromiso 1 del Decálogo de Responsabilidad Social de la UMH (Introducirá los valores medioambientales en todos sus ámbitos: gestión de la Institución, docencia e investigación y proyección social), destaca el trabajo que se realiza en el área de gestión de todos los servicios administrativos de la UMH, incorporando a los mismos un conjunto de objetivos para la mejora ambiental, es lo que se conoce como "GUÍA DE OBJETIVOS AMBIENTALES".

Esta Guía tiene como fin conseguir que las unidades que forman parte de la UMH contribuyan a cuidar el entorno, realizando la actividad cotidiana de la manera más sostenible posible. Algunos de los objetivos marcados a los servicios administrativos van en la línea de optimizar y mejorar, los consumos y reciclaje de papel, cartuchos de tinta y tóner, envases, pilas, aparatos eléctricos y electrónicos, el consumo energético, la formación ambiental de las personas que trabajan en estos servicios y la generación de buenas prácticas medioambientales. Para más información:

<http://www.umhsostenible.com/direccion-por-objetivos>

2.- La UMH, a través de la Oficina Ambiental, cuenta con la Certificación Internacional ISO 14001:2004 de AENOR para sus actividades de sensibilización ambiental y voluntariado, así como para el seguimiento de la gestión de los residuos peligrosos.

La Oficina Ambiental cuenta con esta certificación tras la implantación y el mantenimiento de un sistema de gestión ambiental. Para la concesión y renovación del certificado, la empresa externa AENOR realiza auditorías en los diferentes campus de la UMH y verifica que las actividades se desarrollan con el máximo respeto por el medio ambiente y, por tanto, que cumplen con la legislación ambiental así como con los compromisos adoptados en la Política Ambiental de la Oficina Ambiental y la UMH.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: + Voluntariado Medioambiental

+ Certificación Internacional ISO 14001:2004 de AENOR para sus actividades de sensibilización ambiental y voluntariado, así como para el seguimiento de la gestión de los residuos peligrosos.

+ “Guía de Objetivos Ambientales. Con ella se pretende conseguir que las unidades que integran la UMH ayuden en la tarea de cuidar nuestro entorno, realizando su actividad cotidiana de la manera más sostenible posible. Por ello, se introduce dentro de la Dirección por Objetivos de Calidad el cumplimiento de la “Guía de Objetivos Ambientales

+ ECOpuntos de recogida de residuos

+ Cursos de sensibilización y educación medioambiental

Objetivos: El desarrollo de objetivos para 2012 se realizará con la coordinación de acciones desde la Oficina Ambiental de la UMH y los diferentes Vicerrectorados implicados.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 21272638

Agua: 130380

Papel: 0

Implantación: Datos de consumo para 2011

AGUA: 130.380 m3

LUZ: 21.272.638 Kwh

PAPEL: *Respecto al consumo de papel la UMH no dispone de una cifra global en tanto que el gasto se realiza en diferentes ámbitos (servicios centrales, departamentos y centros) y por diferentes colectivos (estudiantes, PAS, PDI). No obstante a partir de monitoriza la adquisición de papel por la centralización de las compras así como la cantidad de copias por varios servicios de reprografía y por las unidades centrales de la UMH.

Objetivos: A partir del presente ejercicio, y dado que la compra de papel se lleva a cabo de forma centralizada por la Unidad de compras, se podrá establecer un consumo aproximado de papel en función del suministro y los pedidos. Aún así resulta complejo cuantificar el gasto final del mismo dado que otros agentes están implicados en el mismo: copisterías,

alumnado, etc.

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

Respuesta: SI

Implantación: 1

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Mejorar eficiencia energética y mantener sistema gestión ambiental

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Ejecución del plan de calidad ambiental UMH 2011-2015

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	1



• 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: La INVESTIGACIÓN AMBIENTAL juega un importante papel en el desarrollo de la filosofía de Sostenibilidad de la UMH. Así se desarrollan diversas actividades en las que colectivos de la UMH participan en interesantes proyectos de investigación medioambiental. Algunos de los principales ejemplos llevados a cabo en el año 2011 han sido:

- El Grupo de Investigación Aplicada en Agroquímica y Medio Ambiente (GIAAMA) de la Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche trabaja en un programa pionero de formación de excelencia europeo para la obtención de energía, nutrientes y materia orgánica a partir de los residuos ganaderos. <http://www.umhsostenible.com/investigacion-medioambiental/333-la-umh-participa-en-un-programa-pionero-para-la-obtencion-de-energia-a-traves-de-los-residuos-ganaderos>

- Desarrollo de un proyecto para fabricar bolsas biodegradables con residuos de chufa a cargo de investigadores del grupo de investigación sobre Industrialización de Productos de Origen Animal (IPOA) de la UMH.

- Presentación de tecnología aplicable al Proyecto Biovalle Vinalopó. Este es un proyecto relacionado con el desarrollo sostenible de las comarcas del Vinalopó, para generar prosperidad económica, social y medioambiental, a través de la innovación y reinventando los sectores económicos tradicionales.

- Participación de la UMH en el desarrollo de una herramienta para evaluar la sostenibilidad de las universidades españolas. Se ha creado un sistema de 199 indicadores estructurados en áreas de organización, docencia e investigación y gestión ambiental, que trata de "consolidar un instrumento para que eso se haga después y la universidad pueda mejorar su sistema de gestión ambiental".

- La empresa Synergia Bio se instala en el Parque Científico de la UMH. Es una empresa de generación y transferencia de conocimiento en el área de energías renovables y sostenibilidad en el campo de la Biología Vegetal. <http://www.umhsostenible.com/investigacion-medioambiental/285-synergia-bio-instalada-en-el-parque-cientifico-de-la-umh>



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: 0

Implantación: Es complejo cuantificar la cifra solicitada, dado que se realizan actividades sobre sostenibilidad en diferentes campus, centros, departamentos o grupos de investigación. A modo de ejemplo, y tal como refleja el documento público del presupuesto de la UMH para 2011 el departamento de Agroquímica y Medioambiente tuvo una asignación de 57.830€ en gastos de funcionamiento o Oficina Ambiental una asignación de 73.650€, con actividades como la formación práctica en materia medioambiental o la gestión de residuos peligrosos.

• 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	Seguir trabajando en el desarrollo del proyecto de administración electrónica

 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 UMH como institución dedicada a la educación superior, es consciente que debe ser un modelo de aprendizaje y práctica para el desarrollo sostenible. En la definición de sus VALORES se hace hincapié en ser una institución transparente en la gestión y socialmente responsable. Desde el punto de vista legislativo, se atiene a La Ley de Contratos del Sector Público, que constituye el referente en todas las Administraciones Públicas en materia de garantía para evitar la corrupción y el mal gobierno.

La universidad Miguel Hernández, en su compromiso de Responsabilidad Social, aprobado en consejo de gobierno el 3 de junio de 2009, manifiesta su esfuerzo por mantener la transparencia informativa respecto al cumplimiento de los valores que defiende y la definen, y se compromete a mejorar de forma continua en el ámbito económico, ambiental y social, así como a actuar de forma responsable en los ámbitos de gestión, formación, investigación, desarrollo e innovación y en su proyección social.

Por otro lado cabe destacar el papel fundamental del Servicio de Control Interno (SCI, <http://controlinterno.umh.es/>) para velar por el cumplimiento estricto de este principio del Pacto. Este servicio constituye una unidad de apoyo a los Órganos de Gobierno, un medio funcional que les permite recibir de fuentes internas la seguridad de que los procesos que están bajo su responsabilidad operan de modo tal que se reducen al mínimo las probabilidades de presencia de fraudes, errores o prácticas ineficientes y antieconómicas.

La Ley General Presupuestaria 47/2003 de 26 de noviembre, introdujo por primera vez, como mecanismos básicos de control de la función económica del sector público, la aplicación de la función interventora y de la técnica del control financiero permanente, con el fin de analizar el grado de cumplimiento, en el ejercicio de dicha función económica, de los principios básicos de legalidad, economía, eficacia y eficiencia,

En la Universidad Miguel Hernández, la aplicación de estas técnicas de análisis corresponde a su Servicio de Control Interno, cuya existencia ya se presupone en el artículo 3 de la Ley 2/2003 de 28 de enero de Consejos Sociales de las Universidades Públicas Valencianas, cuya creación se ordena explícitamente en el artículo 127 del Decreto 208/2004 de 8

de octubre del Consell de la Generalitat Valenciana y cuyos objetivos y procedimientos de actuación están recogidos en su vigente Reglamento, aprobado por el Consejo de Gobierno de esta Universidad en su sesión de 21 de julio de 2005.

Este control de la gestión económica de la UMH se realiza sobre el conjunto de su actividad financiera y sobre los actos de contenido económico que la integran, con la finalidad de procurar el mejor cumplimiento de los principios de legalidad, economía, eficiencia y eficacia.

En este contexto el servicio de control interno de la UMH realiza auditorías internas de los distintos servicios y unidades y colabora activamente aportando cuanta documentación sea requerida por parte de Instituciones Interventoras tanto de la propia Universidad Miguel Hernández como en las auditorías de proyectos tanto de I+D+I como otras que al amparo de la Ley de Subvenciones sean objeto de justificación.

Objetivos: Ejecutar el plan de auditorías previsto para el bienio 2011-2013 y mantener la sistemática de revisión y supervisión a través de estos mecanismos de control.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 UMH, con la aprobación y el desarrollo del plan de auditorías, pretende demostrar su voluntad y firme compromiso con la transparencia en la gestión.

En su plan estratégico, la UMH manifiesta su firme compromiso con el buen gobierno. Mediante su redacción, la UMH ha definido sus objetivos, basándose en el análisis y visión del futuro que quiere conseguir; ha establecido planes y políticas coherentes y ha orientado sus recursos humanos, económicos y tecnológicos a los objetivos, utilizando un modelo de gestión que establece compromisos de actuación internos y externos, que definen presupuestos rigurosos para administrar adecuadamente los fondos públicos, y que le permitirá profundizar y mejorar su sistema de calidad.

Por último, el Estatuto Básico del Empleado Público constituye una norma general a todos los trabajadores de la universidad, y por tanto un marco para el cumplimiento estricto de sus funciones como empleados públicos, rechazando todas aquellas actividades al margen 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. (P10C311)

Respuesta: SI



Implantación: Tal y como aparece reflejado en el Plan Estratégico de la UMH, y en sus valores, así como en la política de Responsabilidad Social, se velará por el cumplimiento estricto de este principio.

Estas consideraciones se materializan, por ejemplo, en una parte de la gestión universitaria en las acciones derivadas del III Plan Director UMH (<http://calidad.umh.es/files/2010/09/III-Plan-Director.pdf>), que se crea con el objetivo de asegurar la calidad de la gestión de los servicios y unidades en la UMH, a través de una gestión ágil, cercana, eficaz, eficiente y orientada a resolver las cuestiones que plantean estudiantes, docentes e investigadores con el máximo nivel de transparencia.

El despliegue, de este y anteriores planes directores, se ejecuta para la mejora de la calidad en la gestión, y ha tenido un claro efecto entre servicios, oficinas y unidades administrativas ya que ha permitido hablar de la calidad de nuestro trabajo, reflexionar sobre nuestra práctica e introducir principios básicos de gestión como son la necesidad de fijar objetivos, establecer compromisos, gestionar por procesos, la importancia de medir los resultados de lo que se hace y, fundamentalmente, la preocupación por las tareas que son nuestra responsabilidad.

Todo ello ha contribuido a lograr una modernización de la gestión administrativa, incrementado su efectividad y eficacia y haciendo más accesibles los servicios. Esto ha repercutido directamente en el incremento de la satisfacción tanto de los profesionales que realizan su trabajo, como de los clientes que lo reciben.



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)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los grupos de interés tienen acceso libre a la información de la institución en esta materia. Desde su creación la UMH ha apostado por una política de calidad en el que prime un diálogo constante con los grupos de interés vinculados a su actividad. En esa comunicación bidireccional se manifiesta el respeto de estos valores y así se traslada en todos los canales y por todos los medios disponibles. Por ejemplo, este año con la presencia institucional en redes sociales.

Objetivos: Mantener el nivel de comunicación establecido e incrementarlo en la medida de lo posible.

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

Respuesta: SI

Implantación: Para supervisar y cumplir con la legalidad vigente, la UMH cuenta con el Servicio de Control Interno. El Control de la gestión económico-financiera de la Universidad se realizará sobre el conjunto de su actividad financiera y sobre los actos de contenido económico que la integran, con la finalidad de procurar el mejor cumplimiento de los principios de legalidad, economía, eficiencia y eficacia.

Otro mecanismo de control y seguimiento es la Memoria Económica y de Liquidación del Presupuesto, que se realiza anualmente. Esta memoria se somete a consideración y aprobación del Consejo de Gobierno y del Consejo Social, al tiempo que se ha establecido un procedimiento de contratación de acuerdo con la legislación vigente, y con el fin de mejorar y exigirse el cumplimiento de plazas, formas, tramitación de contratos, etc.

El seguimiento y control presupuestario se efectúa de manera principal mediante la realización de auditorías contables. Anualmente se realizan informes externos de fiscalización y de auditoría sobre las Cuentas Anuales de la UMH, incluyendo la liquidación del Presupuesto. Estos informes son emitidos, tanto por la Intervención General de la Generalitat Valenciana, como por la Sindicatura de Cuentas, que actúa por delegación del Tribunal de Cuentas

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Manual de Calidad Política de RSE	Mantener la política de gestión transparente y comunicación continua
Empleados	Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Mantener la política de gestión transparente y comunicación continua
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	Política de transparencia

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	-
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Ejecución del Plan de Auditorías 2011-2013
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Ejecución del Plan de Auditorías 2011-2013



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mantener y ampliar estos mecanismos
	Buzón de sugerencias	
Empleados	Auditorías	Mantener estos mecanismos
	Buzón de sugerencias	
Proveedores	Auditorías	Mantener estos mecanismos
	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
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