

Comunicación de Progreso (COP) de la Universidad EAFIT en el PACTO GLOBAL de la Organización de las Naciones Unidas

Periodo marzo 2012-marzo 2013



Equipo de trabajo del reporte del Pacto Global

Juan Luis Mejía Arango
Ángela Echeverri Restrepo
Alexandra Ocampo Peláez
Paula Andrea Arango Velásquez
Diana Lorena Ramos
José Fernando Acevedo
Ricardo León Tamayo Uribe
Lina Marcela Roza León
Nelson Barrera Cadavid
Catalina Suárez Restrepo
Olga Lucía Gómez
Patricia Correa
María Alejandra Gonzalez-Perez.

Fecha: marzo de 2013

Medellín, Colombia, 15 de marzo de 2013

Señores

H.E. BAN KI-MOON

Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas

GEORG KELL

Director Ejecutivo del Pacto Global de las Naciones Unidas

Respetados señores,

Es compromiso de la Universidad EAFIT comunicar los progresos, por segunda vez, frente a los 10 principios del Pacto Global.

Desde nuestra adherencia al Pacto Global, en el año 2011, hemos venido trabajando de manera consciente en mantener coherencia entre los valores que ofrecemos en la educación universitaria y las prácticas en nuestra organización.

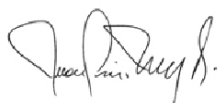
Continuamos siendo la única universidad de la región activa en la red nacional del Pacto Global. Así mismo, participamos de la mesa del principio 10 de Anti-Corrupción con empresas líderes en nuestra ciudad y con estas aunamos esfuerzos para aumentar las actividades de sensibilización conducentes a cambios culturales al largo plazo.

Desde el año 2012, la Escuela de Administración de la Universidad también hace parte de la iniciativa PRME; y tomó la decisión de incluir los principios de gerencia responsable como modelo de formación de futuros gerentes, administradores y ciudadanos del mundo.

En esta comunicación de progreso presentamos un resumen de las acciones específicas asumidas en el periodo marzo 2012-marzo 2013.

De igual forma, resaltamos que el proyecto interno de honestidad académica “Atreverse a Pensar” ha trascendido; y se ha convertido en un modelo de fomento de valores de transparencia y honestidad para empresas y otras instituciones educativas.

Como Rector de la Universidad EAFIT confirmo, una vez más, que esta institución esta comprometida con cada uno de los principios del Pacto Global.



Juan Luis Mejía Arango

Rector

Universidad EAFIT, Colombia

Derechos Humanos

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Las políticas de Bienestar Universitario, contempladas en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad EAFIT y en el Modelo de Gestión de la Dirección de Desarrollo Humano, fueron consignadas en la sección de Políticas y prácticas de buen gobierno contenidas en la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración de la Universidad EAFIT, que aprobó el Consejo Superior en sesión del 21 de abril de 2012. De estas se destaca:

“El bienestar debe ser una construcción social permanente en la Institución, lo cual implica una integración entre estudiantes, docentes, empleados, egresados, jubilados y directivos, procurando una cohesión entre la Visión, la Misión y los propósitos institucionales.

El concepto de bienestar en la Universidad EAFIT es pensado como una búsqueda común de responsabilidades compartidas, en las que todos y cada uno de los miembros de la comunidad deben contribuir al desarrollo de sus capacidades, al logro de su autonomía, y a la consecución de un equilibrio emocional que les permitan asumir y resolver problemas de forma creativa, dentro de un ambiente solidario y respetuoso de la singularidad.

En un ambiente pluralista, y de acuerdo con la Misión Institucional, Bienestar Universitario promueve en la comunidad eafitense una cultura reflexiva, mediante programas que posibilitan en el participante hacerse responsable por el cuidado de su cuerpo, ligándolo a sus procesos psíquicos, al descubrimiento de sus habilidades estéticas, al buen uso y aprovechamiento del tiempo libre, y a la vivencia de su propia espiritualidad.

La difusión e interiorización de los valores institucionales entre los miembros de la comunidad se considera como fundamental para la formación de hábitos de convivencia y de estudio, llevando al reconocimiento del otro y al respeto por las opiniones y la diferencia, así como a la formación de actitudes de solidaridad.

EAFIT entiende al ser humano como ese individuo bio-psico-social que se ubica en el ámbito de la educación, y cuya realización se produce no sólo en el aula de clase, sino también en el interior de una comunidad que ofrece espacios competentes al bienestar individual, como el derecho cotidiano al disfrute del tiempo, la atención, el espacio, la tranquilidad, el medio ambiente, la seguridad, la salud y la estética”.

Por otra parte, en la misma Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración de la Universidad

EAFIT se consagró como pauta de comportamiento de todos los miembros de la Universidad y en especial sus empleados:

“Respetar siempre la dignidad humana y, por tanto, abstenerse de realizar, promover u ocultar, actos de acoso de cualquier naturaleza (académica, laboral, sexual) contra estudiantes, empleados y subordinados”.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

En la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración de la Universidad EAFIT se consagró como pauta de comportamiento de todos los miembros de la Universidad y en especial sus empleados:

“Respetar siempre la dignidad humana y, por tanto, abstenerse de realizar, promover u ocultar, actos de acoso de cualquier naturaleza (académica, laboral, sexual) contra estudiantes, empleados y subordinados”.

Adicionalmente, en octubre de 2012, la Universidad EAFIT adoptó el Reglamento del Comité de Convivencia laboral, que fue socializado con todos los empleados a través los canales de comunicación institucional. Mediante este documento se estableció la conformación y el funcionamiento del Comité

de Convivencia Laboral, que tiene como objetivo propiciar una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados de la Universidad EAFIT, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de estos.

Los empleados fueron convocados para elegir a sus representantes al Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2012-2014, a través de un proceso de elecciones democráticas. De manera posterior, se procedió a la instalación del Comité, al que la Institución le dispuso los recursos administrativos y económicos necesarios para el desarrollo de sus actividades y programó para sus integrantes capacitaciones en los temas que abordarían.

De igual manera, en 2012 la Universidad convocó a sus empleados para la elección, mediante un proceso democrático, de los representantes ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional, que cuenta con el apoyo administrativo, económico y técnico de la Universidad.

Estándares Laborales

Principio 3

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

En la Declaración de Principios Gobernabilidad y Administración de la Universidad EAFIT, adoptada por el Consejo Superior en sesión del 21 de abril de 2012, se incorporan los valores y los principios institucionales como las características que la sociedad puede esperar del quehacer institucional. Entre los principios se destaca el de la Participación pluralista:

“Todos los integrantes de la comunidad universitaria tienen derecho a la adecuada participación en la vida institucional, tanto en su compromiso formativo como en su relación con el medio que la rodea. En tal sentido, y en el marco de la normatividad colombiana, tienen libertad de asociación y de expresión, dentro del respeto que facilite el ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la Institución”.

Este principio también se ve reflejado en los nuevos Estatutos Generales de la Universidad EAFIT, aprobados por el Consejo Superior en sesión del 23 de octubre de 2012 y ratificados por el Ministerio de Educación Nacional mediante resolución No. 16850 del 21 de diciembre de 2012.

En dichos Estatutos se consagra, de igual manera, la participación pluralista y se mantiene la

representación de los profesores de la Universidad en los diferentes órganos colegiados: Consejo Directivo, Consejo Académico y Consejos de Escuela. Estos representantes son elegidos democráticamente por los docentes.

La participación de los profesores se extiende a otros comités de la Universidad, como el Comité de Escalafón y el Comité de Investigaciones.

De acuerdo con lo contemplado en los Estatutos Generales de la Universidad v, el cuerpo profesoral de la Institución fue convocado para la elección de sus representantes ante los cuerpos colegiados mediante un proceso democrático que se realizó durante el primer semestre. Los representantes elegidos tomaron posesión de su cargo ante las directivas de la Institución el 17 de julio del mismo año.

Principio 4

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

La Universidad, de manera previa a la celebración de los contratos de trabajo, da a conocer a los interesados los elementos esenciales de estos, con el objetivo que la decisión que adopte el empleado sea libre y voluntaria, y con el conocimiento de las condiciones bajo las cuales prestará sus servicios. Posteriormente se procede a la celebración del contrato de trabajo.

En relación con los contratos de prestación de servicios, y según lo contemplado en el Reglamento de Contratación de la Universidad EAFIT aprobado por el Consejo Directivo en 2012, es requisito indispensable el acuerdo entre la Universidad y las contratistas para la prestación de servicios.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Para efectos de laborar en la Universidad EAFIT, el Reglamento Interno de Trabajo vigente establece que cuando se trate de menores de 18 años deberá contarse con la autorización del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, entidad que, de acuerdo con las normas colombianas vigentes, solo puede autorizar el trabajo de adolescentes a partir de los 15 años.

Sin embargo, en el tercer trimestre del año 2012 comenzó el proceso de adopción de un nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad EAFIT, y en el proyecto del mismo se contempla la prohibición expresa de contratar trabajadores menores de edad para laborar en la Institución. En el año 2013 se planea la aprobación y la adopción del nuevo reglamento.

Principio 6

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

En la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración de la Universidad EAFIT, adoptada por el Consejo Superior en sesión del 21 de abril de 2012, y en consonancia con la adhesión de la Institución al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se incorporó como un principio institucional el Compromiso de no discriminación:

“Dentro de la Universidad EAFIT ninguna persona será discriminada en razón de su género (orientación sexual o identidad de género), edad, etnia, religión o credo político; tampoco habrá discriminación de personas con discapacidad (...)”.

De hecho algunos empleados de la Universidad, tanto administrativos como docentes, están en situación de discapacidad y esto no representa ningún obstáculo para el ejercicio de sus labores en la Institución, máxime si se tiene en cuenta que el campus universitario está adecuado para facilitar su desplazamiento y prestación de servicios en condiciones seguras.

Medio Ambiente

Principio 7

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

Durante 2012 la labor del Grupo de Gestión Ambiental de la Universidad EAFIT se enfocó en la implementación de estrategias de control y seguimiento con los locales comerciales. La labor inició con una capacitación sobre el proceso del Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos y la socialización de las medidas de seguimiento y control.

Cada mes se realizaron inspecciones físicas con un protocolo de observación y registros fotográficos a los locales comerciales que operan en la Universidad EAFIT. Entre las acciones que se realizaron durante este año para avanzar en el cumplimiento del Principio 7 están:

- Se implementó un código de colores dentro de cada local para la separación de los residuos (reciclable, ordinarios y orgánicos).
- Se estableció un horario para la entrega de los residuos generados al centro de acopio.
- Se dio un apropiado manejo de los residuos orgánicos, entregando sus residuos a empresas que certifican una transformación de estos a través de proceso de compostaje.
- Se implementó el punto ecológico para la parte externa de cada local con los recipientes beige, verde y gris, al igual que el código de colores en las bolsas.

- Se llevó a cabo una inspección y un proceso de socialización con el personal de laboratorios de la Universidad EAFIT. Se realizó un proceso de capacitación al personal docente y administrativo.
- Se realizó el proceso de socialización a 439 empleados de la Universidad EAFIT en diversas áreas sobre los resultados del diagnóstico del Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos y su proceso de implementación, enfatizando en la importancia de la separación en la fuente a todo el personal docente y administrativo de la Universidad.

Principio 8

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

En total, durante el año 2012, se recuperaron en la Universidad EAFIT 63.402 kilogramos de material reciclable. Este material es donado a una organización cooperativa que recibe sus ingresos de estas donaciones.

Con el objeto de lograr un mejor proceso de separación en cada puesto de trabajo y de esta forma incrementar el porcentaje de recuperación de los residuos reciclables, se avanzó en el proceso de entrega de la papelera en cada puesto de trabajo donde se explica de una manera clara y personalizada cómo hacer la separación, apoyándose además en la manera interactiva de la utilización de esta a través de la campaña de comunicaciones “cuál es tu

Anticorrupción

papel con el medio ambiente” por la intranet. Un total de 640 recipientes fueron entregados.

Para mejorar los procesos de separación en la fuente para el público flotante, y después de un proceso de seguimiento, se estableció la instalación de nuevos puntos ecológicos en el campus universitario. En el desarrollo del proceso de orgánicos se realizó la sensibilización para la separación en la fuente a los locales comerciales y, se socializó al personal docente y administrativo sobre la proyección de realizar el proceso de compostaje.

Así mismo, el personal encargado de bosque urbano dio inicio a unas pruebas de compostaje solo con el material vegetal resultante de la poda de la zona verde del campus universitario.

Principio 9

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

La Universidad EAFIT hace parte de la iniciativa “HP Eco Solutions” mediante la que se garantiza que los equipos de cómputo adquiridos se declaran amigables con el medio ambiente, incluyendo el proceso de diseño, reutilización y reciclaje; y la eficiencia energética e innovación de materiales de estos.

Principio 10

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

“La Rectoría dispone de la Oficina de Auditoría, responsable de la evaluación de la eficiencia y optimización de los recursos, verificación y evaluación del cumplimiento de las políticas, objetivos, normas y procedimientos previstos para el cabal desarrollo de las actividades académicas y administrativas de la Institución”, de acuerdo con la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración. Así mismo, es responsable de la verificación de los controles y de la identificación de posibles eventos críticos. En este sentido propone acciones que contribuyan al mejoramiento de dichos procesos y procedimientos, minimizando riesgos para la Institución. Por lo anterior, Auditoría es un ente de control y apoya de manera transversal todos los procesos Institucionales.

Con la proyección internacional de la Universidad, el uso de nuevas tecnologías y las tendencias de control y auditoría que se están imponiendo, se pretende contribuir permanentemente en el fortalecimiento del sistema de control interno y de una cultura de autocontrol que garantice transparencia en su quehacer cotidiano a partir de la gestión de riesgos de la Institución como uno de los componentes del sistema de control interno.

La Dirección Administrativa y Financiera de la Universidad EAFIT sigue manteniendo vigente su certificado en la norma ISO 9001, sistema de gestión de calidad, que la conduce a tener todos sus procedimientos documentados y accesibles a sus distintos públicos de interés.

Por otro lado, la Universidad se sometió, de manera voluntaria, a la calificación pública de riesgo crediticio de largo plazo por parte de la firma calificadora Fitch Ratings Colombia S.A, y obtuvo en diciembre 2012 una calificación de AA con perspectiva estable, lo que da cuenta de una “muy sólida calidad crediticia respecto de otros emisores o emisiones del país”.

Adicionalmente, a finales de 2012, el Consejo Directivo de la Universidad aprobó la primera versión del Reglamento de Contratación de la Universidad EAFIT, documento aplicable a todos los procesos de contratación de bienes y servicios en la Institución, y el cual propende por contrataciones cada vez más transparentes, idóneas y equitativas.

Desde el año 2010, Universidad EAFIT hace parte de la mesa de trabajo en Anti-Corrupción de la red nacional del Pacto Global para Colombia, y se viene trabajando activamente en la región con empresas líderes en el sector privado en la ciudad. La mesa se ha focalizado en un trabajo de sensibilización y socialización. El aporte fundamente de la mesa regional ha sido poder sumar y apoyar como red tanto las actividades de la Universidad EAFIT, como de las empresas que hacen parte de esta (Sura, Protección, EPM). Algunos de los eventos para los que se han aunado esfuerzo han sido:

- Foro sobre Corrupción en EPM
- Iniciativa Atreverse a Pensar de la Universidad EAFIT
- Campañas internas y externas de transparencia
- Artículos de prensa escritos por los miembros de la mesa en el tema de anti-corrupción
- Conferencias académicas entorno a la Responsabilidad Social Empresarial

La Universidad EAFIT, comprometida con la formación integral de todos sus estudiantes, inició en 2011 un proyecto denominado Atreverse a Pensar como una estrategia de comunicación pública que busca atacar el problema de la deshonestidad académica, entendiendo esta mala práctica como una causa y, a la vez, una consecuencia del fenómeno de la corrupción. Esta apuesta institucional cuenta con un componente comunicacional y uno educativo que abre los espacios propicios de reflexión, con la comunidad universitaria y sus públicos externos, para debatir sobre un sistema de creencias y valores que atenta contra la excelencia, la responsabilidad y la integridad.

A partir de abril de 2012, el Consejo Superior de la Universidad, a través de la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración, ha establecido como una política anticorrupción del orden académico, que esta iniciativa sea un programa permanente de fortalecimiento de la integridad académica dentro de la Institución, orientado a la prevención y la erradicación de cualquier forma de fraude académico o administrativo y a garantizar el pleno respeto de los derechos de autor por parte de

estudiantes y profesores, en todas las actividades académicas.

En este sentido, el componente comunicacional se desarrolló a partir de la publicación de frases, actividades y eventos que continuaban con el proceso reflexivo que se había iniciado en julio del año anterior. *Atreverse a Pensar* inició en 2012 con la exposición de mensajes que hacían referencia a la conexión que existe entre lo que se ha denominado como “El culto al avisado” y las prácticas deshonestas en la academia. Posteriormente, se abordó el tema de la cultura ciudadana, como la propuesta para contrarrestar el problema del fraude académico.

El componente comunicacional, por un lado, se desarrolló a partir de la publicación de frases, actividades y eventos que continuaban con el proceso reflexivo que se había iniciado en julio del año anterior. *Atreverse a Pensar* continuó en 2012 con la exposición de mensajes que hacían referencia a la conexión que existe entre lo que se ha denominado como “El culto al avisado” y las prácticas deshonestas en la academia. Posteriormente, se abordó el tema de la cultura ciudadana, entendiendo ésta como la salida propuesta para terminar el problema del fraude académico.

Por su parte, en el componente educativo se desarrollaron actividades como un cine foro de la película *Historias Cruzadas* (2012), y un concurso de video denominado *Tómate un minuto para atreverte a pensar*, en el que se invitaba a la comunidad universitaria a responder en un minuto a la pregunta ¿Cómo me afecta la deshonestidad académica? Así mismo, se realizó la encuesta de deshonestidad

académica a profesores, con el objetivo de conocer las diferentes perspectivas y percepciones frente a este problema por parte de la comunidad docente.

De esta manera, la Universidad EAFIT entiende que para la construcción de una cultura de integridad es también necesario promover el debate con los públicos externos de la Universidad. Por esta razón, durante el segundo semestre de 2012, se visitaron cerca de 30 instituciones interesadas en conocer el proyecto *Atreverse a Pensar*, que invitaron al rector de la Universidad EAFIT Juan Luis Mejía Arango a dictar la conferencia “El Culto al avisado” o al equipo del programa para socializar la experiencia en empresas del sector público y privado, e instituciones educativas.

Gracias al compromiso de la Universidad por generar reflexión sobre estas prácticas entre la comunidad universitaria y los públicos externos, el programa fue reconocido por las comisiones de ética del Congreso de la República con una mención de honor de la Medalla Luis Carlos Galán de la Lucha Contra la Corrupción; reconocimiento entregado el 29 de agosto de 2012 en el Capitolio Nacional. Así mismo, el Centro Colombiano de Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional (Cecorp) otorgó el premio Caso exitoso 2012 a esta iniciativa de la Universidad EAFIT.



www.eafit.edu.co