



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO

152-2008-REC

13 de agosto de 2008

Señor  
Georg KELL  
Director Ejecutivo  
Global Compact  
Naciones Unidas

De nuestra mayor consideración

En representación de la Universidad del Pacífico a través de la presente tengo el agrado de comunicarle la decisión de nuestro Consejo Directivo de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

La Universidad del Pacífico (UP) de Lima, Perú, es una organización académica sin fines de lucro, con proyección internacional en aquellas carreras y programas vinculados con la economía y la gestión eficiente de empresas e instituciones. La UP aspira a *contribuir al desarrollo económico y al bienestar social* en un mundo crecientemente interconectado.

Sus graduados deben ser líderes globalmente *competitivos con vocación por la excelencia, con iniciativa y espíritu emprendedor, con visión integral y responsabilidad ciudadana*. La excelencia académica se logra a partir de visiones compartidas, innovación continua y eficiencia operativa

En ese sentido la UP desde hace más de diez años viene liderando una importante labor de fomento de la responsabilidad social y del desarrollo sostenible a través de una pionera labor en el campo de la docencia, la investigación y la consultoría en dichos temas; lo que le ha permitido ubicarse en una posición de liderazgo en el entorno nacional e internacional.

A la fecha en la UP se han desarrollado más de 125 proyectos, siendo las principales líneas de investigación: medioambiente y desarrollo sostenible; filantropía, inversión social y responsabilidad social; sociedad, democracia, ciudadanía, valores, equidad, pobreza; liderazgo y gestión empresarial; marketing responsable y medición de la opinión del consumidor sobre la RS del marketing empresarial. Del mismo modo, desde la inauguración de la Biblioteca de RS en 1998, se han publicado 27 títulos del tema como resultado de la labor de investigación de los docentes – investigadores de esta casa de estudio.

Con la finalidad de darle un mayor soporte a las diversas actividades que realiza, la UP por decisión del Consejo Directivo, aprobó, en octubre de 2006, la creación del área de investigación, *Gestión Empresarial y Responsabilidad Social*. El objetivo principal de esta área es facilitar, canalizar, cohesionar, y promover iniciativas de responsabilidad social (RS) que estén alineadas con la misión y estrategia institucional, y en particular promover la investigación y la difusión de los temas vinculados a la RSE. Asimismo, esta área pretende



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

facilitar y promover iniciativas conducentes a la interiorización de prácticas de RS tanto a nivel interno como entre otras instituciones peruanas, públicas o privadas, lucrativas o sin fines de lucro.

Las autoridades de la UP, su personal docente y administrativo mantienen el compromiso con la promoción, investigación y difusión de la filosofía de la responsabilidad social. Por ello, la Universidad del Pacífico aprovechará de las alianzas, convenios y redes en las que participa para impulsar actividades promotoras de la responsabilidad social en el país.

Muy atentamente,



Carmen Rosa Graham  
Rectora



### **UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO, LIMA, PERÚ. AÑO 2006**

---

#### **INTRODUCCIÓN**

La Universidad del Pacífico es una institución privada sin fines de lucro que viene trabajando desde hace más de 45 años en la formación de profesionales líderes en los campos de las ciencias económicas y empresariales. Reconoce como una de sus entidades fundadoras a la Compañía de Jesús, de la cual valora su participación tanto en la labor docente como en la directiva, así como la labor apostólica que ejerce.

Durante el 2006, la universidad ofreció las carreras de Administración, Economía y Contabilidad en el nivel de estudios de pregrado. En el nivel de estudios de postgrado ofreció cinco maestrías: en Administración, en Finanzas, en Marketing, en Economía y en Dirección de Personas. Además cuenta con un Centro de Investigación, un Centro de Consultoría, un Centro de Extensión, un Centro de Idiomas y una Escuela de estudios Preuniversitarios.

Desde su fundación, la Universidad del Pacífico se ha distinguido por la excelencia en la formación de sus profesionales, los que destacan no sólo por su sólida formación técnica sino también por la fuerte base moral que sustenta su toma de decisiones políticas y de gestión, tanto en el ámbito público como en el privado. La excelencia académica se logra a partir de visiones compartidas de sus directivos y colaboradores, de la innovación continua y de la eficiencia operativa.

La Universidad del Pacífico mantiene un compromiso constante con el desarrollo del Perú y busca contribuir a ello a través de la formación de líderes emprendedores, globalmente competitivos, con visión integral, con vocación de servicio y promotores de la inclusión social. Para lograrlo, cuenta con una plana docente muy comprometida con los objetivos institucionales, que comparte la visión y los valores fundacionales que inspiran la marcha de la universidad.

Tal como lo revela su Estatuto, la Universidad del Pacífico reconoce la relevancia de los valores del cristianismo y se inspira en los principios universales de igualdad, libertad, veracidad, honestidad, respeto al prójimo, responsabilidad, amor al trabajo, diálogo, tolerancia, pluralismo ideológico, y lealtad, entre otros. Asimismo, y para favorecer el cambio social que mejore la

calidad de vida de la población, fomenta la educación e investigación orientadas a contribuir a la solución de los principales problemas sociales<sup>1</sup>.

La Universidad del Pacífico es consciente de la importancia de la responsabilidad social como filosofía de gestión institucional, y de que debe actuar no sólo como formadora de profesionales líderes, sino también para constituirse en ejemplo y ente rector, consejero, asesor y prototipo de un modo de conducta frente a la sociedad. Por ello, la universidad viene cumpliendo un rol de gran relevancia en la promoción y difusión del tema a través de investigaciones, publicaciones, actividades y diversos proyectos. En esa misma línea, y para evidenciar su serio compromiso con la filosofía de la responsabilidad social, la Universidad del Pacífico firmó el Pacto Global en noviembre de 2003.

Según el Estatuto de la UP, el gobierno de esta institución es ejercido por sus miembros a través de los siguientes órganos<sup>2</sup>:

- a. la Asamblea Universitaria;
- b. el Consejo Directivo;
- c. el Consejo Académico;
- d. el Rector;
- e. el Vicerrector;
- f. la Secretaría General;
- g. la Gerencia de la Universidad.

Además de estos 7 órganos de gobierno, la universidad cuenta con un órgano de Auditoría Interna y un Comité Electoral, como lo establece el mismo Estatuto<sup>3</sup>.

## **PRINCIPIOS, COMPROMISOS Y ACCIONES EMPRENDIDAS POR LA UP**

A continuación se presentan los compromisos asumidos por la UP que apoyan los principios promovidos por el Pacto Global, así como las acciones que dan fe del cumplimiento de dichos compromisos.

---

<sup>1</sup> Extraído de los Artículos N° 7 N° 8 y del Estatuto 2006 de la Universidad del Pacífico

<sup>2</sup> Artículo N° 10 del Estatuto 2006 de la Universidad del Pacífico

<sup>3</sup> Ibidem

## PRINCIPIO 1

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.*

### Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

En 2006, entró en vigencia el nuevo Estatuto de la Universidad, aprobado en 2005, en el que se recoge y se explicitan los derechos humanos fundamentales.

En el artículo N° 5 del Estatuto se indica que *“La Universidad del Pacífico es una comunidad educativa conformada por personas iguales en su dignidad humana, distintas en su experiencia y funciones, y comprometidas con el cumplimiento de los objetivos institucionales”*<sup>4</sup>.

Del mismo modo en su artículo N° 8, el Estatuto reconoce la *trascendencia y relevancia de los valores cristianos*, y menciona que la universidad se rige por los siguientes principios universales<sup>5</sup>:

1. la igualdad en lo esencial de toda persona, sin distinción de sexo, raza, religión ideología, condición social o económica;
2. la asunción y el fomento y promoción de los siguientes valores: libertad de pensamiento, veracidad, honestidad, respeto al prójimo, eficacia operativa, solidaridad social y lealtad institucional;
3. el fomento de una educación e investigación dirigidas a contribuir a la solución efectiva de los problemas y necesidades sociales;
4. la promoción y el diálogo entre sus miembros y con las personas e instituciones de su entorno;
5. la aspiración a que ninguna persona especialmente calificada esté impedida de cursar estudios por limitaciones económicas.

En el plano académico, la UP lleva a cabo una promoción permanente de todos y cada uno de estos principios a través de los cursos y seminarios que imparte - tanto a nivel de pregrado como de posgrado y de extensión- y de conferencias, foros, seminarios y publicaciones que desarrolla.

<sup>4</sup> Estatuto 2006 de la Universidad del Pacífico

<sup>5</sup> Ibidem

Como prueba de lo anterior se listan a continuación, algunas de las materias incluidas en los planes de estudio de pregrado, que incorporan en sus contenidos el tema de los derechos humanos:

- Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social
- Proyección social
- El tema de Género en el contexto de la vida laboral
- Multiculturalidad
- Problemas sociales y culturales del Perú contemporáneo
- El significado social del “género”
- Responsabilidad Social Corporativa
- Gestión Sostenible
- Marketing social
- Moral profesional
- Evaluación Social de Proyectos

Durante el 2006, miembros de esta casa de estudios participaron en una serie de actividades -eventos, conferencias, seminarios, etc.- promotoras de algún aspecto de la RS y de sus principios, y se publicaron algunos textos sobre este tema. A continuación se da cuenta de estas actividades.

### **Eventos y Conferencias**

- En el Premio Moviliza 2006, organizado por Ashoka Emprendedores Sociales, participó una alumna de la universidad y quedó finalista como finalista. El objetivo de este concurso fue la identificación de las mejores ideas y prácticas innovadoras destinadas a resolver problemas sociales críticos para lograr un cambio social de largo alcance.
- La Universidad del Pacífico, con el patrocinio de la Corporación Andina de Fomento (CAF) y del Consorcio Ignaciano Educativo (CONSIGNA), organizó el Intercampus “La Educación que Queremos: 2006 - 2011”, en marzo de este año.
- Gustavo Yamada y Jorge González Izquierdo estuvieron en el centro del debate de la nueva Ley General de Trabajo
- Juan Francisco Castro y Eduardo Morón fueron requeridos por el Ministerio de Economía y Finanzas para preparar estudios respecto a cómo modificar la actual regla de política fiscal contenida en la Ley de Prudencia y Responsabilidad Fiscal.

- El CIUP, a través de una alianza entre sus áreas de Macroeconomía y Política Económica y de Política Social construyó y lanzó el Índice de Gestión Gubernamental, publicado trimestralmente por el diario El Comercio. Este Índice comprende reportes sobre la actuación del Estado en cinco sectores: salud, educación, empleo, competitividad y desempeño macroeconómico.
- A solicitud del Gobierno Regional de Junín, se brindaron charlas sobre emprendimiento a grupos de escolares de los últimos años de educación secundaria residentes en la mencionada zona del país. Estas charlas estuvieron alineadas con el Plan Estratégico Regional Exportador de dicha región y se dictaron en las ciudades de Huancayo, Tarma y Chanchamayo. El tema central fue “La Cultura exportadora en la Región Junín”.
- Con el apoyo de la Universidad de Carleton (Canadá), se realizó en octubre el Simposio Internacional “Políticas de Empleo y Capital Humano en La Región Andina”. Gracias al sistema de videoconferencia, los alumnos y profesores interesados pudieron participar en este simposio.
- El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, mediante su Oficina Regional para América Latina y el Caribe (PNUMA / ORPALC), y la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica (OTCA) seleccionaron a la Universidad del Pacífico como socio técnico principal para llevar a cabo la implementación del proyecto GEO Amazonía.
- Se logró la extensión del proyecto “La Promoción de la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible en las Universidades Peruanas”, que cuenta con el auspicio de la Fundación Avina. El objetivo general que busca el proyecto es interiorizar y consolidar una visión de responsabilidad social y desarrollo sostenible entre los estudiantes universitarios del Perú, mediante la influencia en su proceso formativo -vía la currícula-, la sensibilización de la plana docente, y el fomento de la investigación en el tema.
- El Centro de Gestión Sostenible (CGS) desarrolló una serie de actividades durante el año como la programación de cursos, charlas, conferencias e investigaciones. Entre estas diversas actividades destacan las siguientes:



- Desarrollo del III Ciclo de Conferencias de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, en septiembre de 2006.
- Lanzamiento y desarrollo del Primer Diplomado de Responsabilidad Social Empresarial en alianza con la Red interamericana de responsabilidad social empresarial Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Este programa se desarrolló en abril, con apoyo de Vincular y de la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico.
- Elaboración de un estudio para APEC sobre la situación de la responsabilidad social empresarial en el Perú.
- Desde el mes de enero se hizo cargo de un suplemento mensual de Responsabilidad Social para el diario Expreso. Asimismo, se encargó de la columna semanal de “Gestión Empresarial Responsable” del mismo diario, entre enero y septiembre de 2006.

### **Publicaciones:**

Durante el 2006, se publicaron los siguientes documentos:

- “Capital social y democracia. Explorando normas, valores y redes sociales en el Perú”. Felipe Portocarrero S., Armando Millán, James Loveday, Bruno Tarazona y Andrea Portugal. CIUP, 2006.
- “Ética y negocios para América Latina. Eduardo Schmidt, S.J.” CIUP, 1995 (2ª edición 1997, 1999, 3ª edición 2000, 2001, 2002, 2003, 2005, 2006)
- “Buenas prácticas peruanas de responsabilidad social empresarial. Colección 2005”. María Matilde Schwalb, Emilio García y Virginia Soldevilla. CIUP, 2006
- “Situación de la responsabilidad social empresarial en la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú”. Felipe Portocarrero S., Bruno Tarazona y Luis Camacho. CIUP, 2006.
- “Responsabilidad social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible”. Oscar Malca, María Matilde Schwalb. CIUP, segunda impresión 2006.



## **Cuestión 2**

**¿Posee la entidad una declaración de principios, políticas explícitas y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de mecanismos de seguimiento y sus resultados?**

### **Indicador 1**

*¿Se ha realizado un diagnóstico en el que se evalúen los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad?*

La Universidad del Pacífico tiene una clara y amplia declaración de principios contenida en sus Estatutos. Estos principios han sido ratificados en la última revisión del Estatuto (5 de julio de 2006) y son difundidos a toda la comunidad universitaria través de la página Web de la Universidad. Además, el Estatuto junto con el reglamento de estudios, el reglamento de docentes y el Reglamento General de la UP son presentados, explicados y entregados a los estudiantes recién ingresados, durante su primer día de asistencia a clases. Lo mismo se hace con los nuevos profesores como parte del proceso de inducción.

### **Indicador 2**

*Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad.*

En el año 2006, la Universidad del Pacífico realizó algunos cambios en la estructura organizativa de la institución para brindar un mejor servicio y a la vez velar por el bienestar de los docentes, administrativos y alumnos.

Así, en octubre de 2006, se creó la *oficina de Recursos Humanos*, como una oficina de gestión de recursos de personal administrativo y de docentes de la universidad. Además, esta nueva oficina se constituyó en el centro de recepción de las quejas, sugerencias y aportes del personal, tanto administrativo como docente, en temas de régimen laboral.

El 16 de diciembre de 2004, por acuerdo de la Asamblea Universitaria se creó el cargo de *Preboste*, el cual fue asumido el 1 de marzo de 2005 por un profesor de tiempo completo. La función del Preboste, que fue oficialmente reconocida y delimitada en el nuevo Estatuto que entró en vigencia en 2006, es velar por los derechos de los estudiantes.

### **Indicador 3**

*¿Se dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad?*

La contratación y remuneración del personal se ejecuta de acuerdo con la legislación laboral vigente, y se cumple con los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, la oficina de Recursos Humanos, mantiene un contacto directo con los trabajadores y con el Gerente de la Universidad, quien a su vez participa de las reuniones del Consejo Directivo.

A la fecha no existen mecanismos formales de seguimiento de las políticas de derechos humanos, quizá debido a que justamente estos derechos están tan enraizados en la cultura organizacional que nunca se ha considerado la necesidad de hacer un seguimiento de su cumplimiento.

### **Indicador 4**

*¿Dispone la Universidad de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos?*

La Universidad trabaja con una empresa auditora para el tema financiero contable, pero no cuenta por el momento con un auditor que se encargue de verificar el cumplimiento de la política de recursos humanos. Sin embargo, se tiene prevista la contratación de un asesor externo para que revise y evalúe la situación del personal.

### **Cuestión 3**

*¿Comparte y detalla la Universidad a sus empleados los principios éticos por los que se rige (códigos éticos o de conducta)?*

### **Indicador 1**

*Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de derechos humanos sobre el total de la plantilla.*

Si bien no se ha medido el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad, ni el porcentaje de empleados formados en materia de derechos humanos respecto del total de la plantilla, se estima que, por las acciones que despliega la Universidad, casi todos los colaboradores y alumnos conocen los principios éticos de la UP. Como prueba de ello tenemos los ejercicios de planeamiento estratégico que realiza la universidad de forma sistemática cada 5 años en los que participan todos los colaboradores, tanto personal docente como administrativo, incluyendo a las autoridades.

La cultura de la Universidad del Pacífico permite que todos sus empleados, tanto profesores, como personal administrativo y el staff de apoyo compartan los principios que están establecidos en el Estatuto y que fueron mencionados anteriormente. Estos principios y documentos que rigen la actuación de la Universidad, están ampliamente difundidos y son de fácil acceso a todo el personal a través de medios impresos y de la red interna de la Universidad. Además, estos principios son permanentemente referidos en los discursos académicos cada fin de semestre y forman parte de todos los convenios y contratos que establece esta entidad con otras instituciones.

Adicionalmente, la Universidad organiza conversatorios periódicos con el personal administrativo sobre los valores y la ética. Estos conversatorios están a cargo de los profesores de ética y moral profesional de la Universidad.

#### **Cuestión 4**

¿Dispone la Universidad de una política sobre salud y seguridad del cliente? Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios.

#### **Indicador 1**

*Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios.*

La UP es una entidad educativa en la que sus productos son servicios, por lo que no hay cuestiones de seguridad relacionadas directamente con los posibles daños ocasionados por productos tangibles. Sin embargo, con el fin de brindar seguridad a los alumnos, la Universidad ha implantado dos tipos de seguros: el *seguro contra Accidentes Personales* y la *Renta Educativa*.

El *seguro contra Accidentes Personales* se ofrece de manera gratuita, a través de la Pacífico Peruano Suiza Compañía de Seguros. Este seguro cubre todo tipo de accidentes que le ocurran al alumno, no solo en el campus universitario, sino también en cualquier lugar del país o del extranjero, durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

Adicionalmente, la UP brinda la oportunidad y las facilidades para que los padres de familia puedan tomar un seguro de *Renta Educativa*, el cual está destinado a cubrir los gastos de estudios hasta el final de la carrera, del alumno/a cuyo padre o tutor fallezca mientras él/ella esté matriculado/a en la Universidad. Este seguro es pagado por los padres de familia y el monto es cargado en todas las boletas de pago, previa solicitud del padre de familia. Asimismo, la universidad dispone de medios para atender permanentemente la salud de los alumnos, profesores y personal administrativo como es el botiquín de urgencias y el tópico médico que se encuentra ubicado en un lugar de fácil acceso dentro del mismo local de la universidad.

## **Indicador 2**

*Indique si la Universidad cuenta con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.).*

En la Universidad se valora mucho la opinión de los alumnos y se toma muy en cuenta la evaluación que ellos hacen sobre sus profesores a través de encuestas que se aplican al final de cada semestre en cada asignatura ofrecida. De este modo se puede detectar inmediatamente cualquier insatisfacción debida fallas en la calidad de las materias impartidas y/o en la calidad del servicio proporcionado por el docente. La gestión de esta información está a cargo del Departamento de Servicios Académicos y Registro.

De otro lado, los alumnos de la Universidad cuentan con el apoyo del *preboste*, quien se encarga de “*velar por los derechos que los estudiantes tienen ante las diferentes instancias de las autoridades universitarias*”<sup>6</sup>. En cuanto a los docentes y administrativos, estos pueden acudir a la oficina de *Recursos Humanos* para hacer llegar sus quejas y sugerencias.

Los estudiantes tienen una representación estudiantil a través del *Centro de Estudiantes de la UP, CEUP*. La directiva del CEUP es elegida anualmente de forma democrática. La finalidad del CEUP es promover la integración y defender los derechos de los estudiantes. La UP brinda facilidades de espacio – oficina, teléfono, computadora e Internet- y comunicación para que el CEUP pueda desarrollar sus actividades.

## **Indicador 3**

*Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente.*

Durante todo el año 2006 no se registraron incumplimientos de normas vinculadas a la salud y seguridad de los estudiantes y de los colaboradores de la Universidad. Sin embargo, se han recibido de algunos alumnos, sugerencias para mejorar el servicio de la posta médica.

## **Indicador 4**

*Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios.*

No se han registrado demandas de este tipo.

---

<sup>6</sup> Estatuto de la Universidad del Pacífico, Artículo 54, numeral c.

### **Indicador 5**

*Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.*

Este indicador no se aplica al caso de la Universidad del Pacífico. Sin embargo, conviene anotar que la UP proporciona de forma oportuna y transparente, toda la información relevante vinculada a los servicios que ofrece.

### **Cuestión 5**

**¿Está involucrada la entidad en la promoción de Derechos Humanos en la comunidad en la que opera?**

### **Indicador 1**

*Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios).*

Los estudiantes de la Universidad del Pacífico, conscientes de la realidad que viven, participan de forma voluntaria en diversos programas de ayuda social. Así, han generado algunos proyectos internos que nacen de su propia iniciativa y son gestionados con recursos que ellos mismos buscan y gestionan. Por esta razón, no se ha podido conseguir un registro detallado del dinero que invierten ni de las horas que dedican los estudiantes a estos proyectos. Entre los programas que son desarrollados y están bajo la dirección de los propios universitarios de esta casa de estudio, tenemos:

- Acción Universitaria Universidad del Pacífico
- Centro de Estudiantes de la Universidad Pacífico - CEUP
- AIESEC – Pacífico
- Representación Estudiantil Universidad Pacífico - REUP
- MINKA AYACUCHO - UP

Además de estos programas “propios”, los alumnos participan en otros proyectos externos como, “Un techo para mi país”, que es un programa internacional, y en otros dos que son liderados por la Compañía de Jesús: MAGIS y Voluntades.

Para que sean posibles todas estas acciones, la Universidad les brinda el soporte logístico, el apoyo voluntario de docentes en capacitaciones y/o donaciones de bienes y dinero.

De otro lado, la Universidad gestiona y ejecuta el Proyecto de Integración Estudiantil – PIE – el cual busca la transferencia de conocimientos a docentes y

alumnos de 11 universidades del interior del país en beneficio de las comunidades del interior del país.

## **Indicador 2**

*Indique si la entidad hace un análisis previo al diseño de los proyectos en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma.*

La Universidad del Pacífico trabaja de manera conjunta, desde 2003, con la Municipalidad de Jesús María para promover iniciativas responsables en este distrito. Para ello, la Universidad aporta sus conocimientos y experiencia en el campo de la investigación y en el desarrollo de temas de responsabilidad social; mientras que la Municipalidad de Jesús María brinda las facilidades para que puedan llevarse a cabo los diversos programas de desarrollo económico y social en el distrito.

Uno de los proyectos ejecutados fue el “Proyecto Contabilidad Ambiental y Producción más Limpia en Jesús María”, para lo cual ambas instituciones tuvieron que realizar un análisis situacional del problema ambiental del distrito, para de esa manera, proponer y ejecutar las acciones a llevarse a cabo.

## **Cuestión 6**

**¿Cuenta la entidad con cláusulas de protección de Derechos Humanos en los contratos con las fuerzas de seguridad contratadas?**

## **Indicador 1**

*Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación.*

La UP contrata los servicios de seguridad y limpieza de una empresa privada. En el contrato firmado con dicha empresa, se expresan claramente las obligaciones que debe cumplir la empresa respecto al cumplimiento de las exigencias legales y el pago puntual a los trabajadores. En el artículo quinto, Obligaciones de la empresa, se detalla:

- “Pagar puntual y adecuadamente las remuneraciones y todo tipo de beneficios sociales que la ley establezca a sus trabajadores, incluyendo el pago de las respectivas aportaciones sociales. Asimismo, se obliga a no reducir las remuneraciones establecidas para dichos trabajadores. Para tal finalidad, se tendrá en cuenta el presupuesto presentado por la empresa que figura en el Anexo, que forma parte del contrato.



- Proporcionar a sus trabajadores, tanto supervisor como vigilante, los uniformes necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Para ello cada trabajador debe recibir anualmente por lo menos dos uniformes completos, uno de verano y otro de invierno. Cada uniforme está conformado por 2 pantalones, 2 camisas, 2 pares de medias, una corbata, una chompa, una correa y una par de calzados apropiados para su labor. Los trabajadores que laboren en el turno de madrugada recibirán además un capotín.
- Impartir entre los trabajadores asignados a la Universidad, pautas y consignas sobre normas de conducta y buenas costumbres que deben cumplir durante la prestación de los servicios."

## **PRINCIPIO 2**

*LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS ENTIDADES NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.*

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

Durante el año 2006 no se vio la necesidad de intervenir para garantizar el cumplimiento de este principio

### **Cuestión 2**

**¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas?**

### **Indicador 1**

*Indique si la entidad dispone de una clasificación de sus proveedores en función de su tamaño, país, etc. y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 14000, etc.).*

No se dispone de ningún tipo de clasificación.



## **Indicador 2**

*Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total.*

No se dispone de esta información

## **Cuestión 3**

**¿Posee la entidad sistemas de monitoreo para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas y analiza los resultados de los mismos?**

## **Indicador 1**

*Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores de la entidad*

No se dispone de esta información

## **Indicador 2**

*Indique si la entidad dispone de un procedimiento para registrar y responder a las quejas y comentarios de y sobre los proveedores y subcontratistas dentro de unos plazos determinados.*

Con el propósito de asegurar el cabal cumplimiento de los derechos y beneficios sociales correspondientes al personal de seguridad subcontratado asignado a la Universidad, a partir del 2006, la UP agregó una cláusula en el contrato con la empresa proveedora de los servicios de seguridad y mantenimiento. Esta nueva cláusula señala lo siguiente:

*La UP recibe a través de la Dirección de Administración General, dentro del quinto día útil del mes correspondiente, la relación de remuneraciones pagadas al personal de esta empresa destacado en la Universidad, así como copia de los comprobantes de pago de dichas remuneraciones y aportaciones a las AFPs, ONP, EPSs y ESSALUD. Asimismo, dentro del quinto día útil después de vencida la obligación legal del pago, la empresa deberá remitir la relación de depósitos de CTS correspondiente a su personal destacado en la UP, así como copias de los comprobantes respectivos que se hayan efectuado en las instituciones bancarias correspondientes. Del mismo modo, la empresa deberá permitir revisar la documentación legal, laboral, contable y tributaria por la UP.*

Esta cláusula se ha cumplido 100%.

### **PRINCIPIO 3**

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.*

#### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

#### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala..*

No se ha registrado ninguna acción concreta vinculada a este Principio durante el año 2006.

#### **Cuestión 2**

**La entidad dispone de una declaración formal de la política de asociación y negociación colectiva.**

#### **Indicador 1**

*La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa).*

La Universidad tiene diversos órganos de gobierno en los cuales hay un representante de cada uno de los grupos de interés. Estos representantes son los encargados de informar, consultar y negociar las decisiones que se toman respecto a las operaciones de la UP.

Como muestra del respeto de este derecho, las elecciones de representantes ante los diferentes órganos de gobierno se celebran con la periodicidad y en la forma prevista en el Estatuto y los trabajadores tienen un representante ante el máximo órgano gestor –el Consejo Directivo– que es elegido por los mismos trabajadores.

#### **Indicador 2**

*La entidad tiene disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión incluidos el gobierno corporativo.*

Los trabajadores eligen de entre ellos a quien integrará la Asamblea Universitaria, máximo órgano de gobierno, en su representación. De igual manera, los alumnos, docentes, egresados y las entidades fundadoras de la UP cuentan con representación en la Asamblea Universitaria, el Consejo Directivo y el Consejo Académico.

### **Cuestión 3**

**La entidad realiza un análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.**

### **Indicador 1**

*La entidad dispone de políticas formales y mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y conocer.*

La Universidad cuenta con dos departamentos encargados de recibir las quejas y sugerencias tanto de alumnos (Preboste) como de docentes y administrativos (Oficina de Recursos Humanos). Asimismo, recoge la evaluación que hacen los usuarios de los servicios ofrecidos por la UP. Esta evaluación se recoge a través de los departamentos de servicios académicos de cada programa que ofrece la UP, es decir, del pregrado, del Postgrado y del Servicio de Extensión.

### **Indicador 2**

*Número de empleados amparados por convenios colectivos.*

La gestión de los recursos humanos de la Universidad está enmarcada en la legislación peruana que emana del Ministerio de Trabajo, el mismo que ha firmado diversos convenios internacionales de derechos del trabajador; por lo cual todo el personal de la UP está amparado por dichos convenios.

#### **PRINCIPIO 4**

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.*

##### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

##### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

Estas acciones están reguladas en base a la legislación actual. No se ha registrado ningún hecho vinculado a este principio.

##### **Cuestión 2**

**La entidad dispone de una descripción de políticas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, que se hacen públicas entre los diferentes grupos de interés.**

##### **Indicador 1**

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

Por el tipo de servicios que ofrece la Universidad y por los principios que la rigen, no existe trabajo forzoso o bajo coacción.

##### **Indicador 2**

*Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores.*

La Universidad tiene normas muy claras sobre las horas de trabajo, la seguridad y los criterios de remuneración. El horario de trabajo del personal se encuentra delimitado por las exigencias legales, por lo que, según las políticas administrativas de la Universidad, se señala que el personal administrativo debe laborar 40 horas semanales. Si por alguna necesidad o pedido de los jefes, los trabajadores tuviesen que laborar horas extras, éstas son pagadas como “sobretiempo”. El horario de trabajo regular es de 8 horas (de 8:30am a 4:45pm) con 60 minutos de corte para el refrigerio que suele ser entre la 1:10pm y las 2:10pm). Pero durante el verano (del 2 de enero al 28 de febrero) la jornada laboral se reduce a 6 horas (de 8 a.m. a 2 p.m.).

### **Cuestión 3**

**La entidad promueve las inspecciones conjuntas y verifica que sus proveedores cuenten con una política para prevenir el trabajo forzoso o bajo coacción.**

#### **Indicador 1**

*La entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores.*

Respecto de los servicios tercerizados hacia la empresa SMF, que provee el servicio de limpieza y de vigilancia, se establece una cláusula sobre el horario de trabajo de los colaboradores asignados a la Universidad para ambos servicios. A esta empresa se le exige que cada colaborador no se exceda de las 8 horas de trabajo establecidas por ley.

En cuanto a los demás proveedores de servicios –cafeterías, vendedores de hardware, software y útiles de oficina, proveedores de mantenimiento de equipos, etc.- aun no se ha tomado acciones.

#### **Indicador 2**

*La entidad dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, a ausencia de trabajo infantil, la ausencia de trabajo forzoso, etc.*

Sobre este punto aún no se ha tomado acción.

### **Cuestión 4**

**La entidad describe procedimientos y programas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos**

#### **Indicador 1**

*La entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (Ej. SA 8000; ppo. 2). Otros.*

No se dispone de certificaciones de estándares laborales. Dada la historia y experiencia de la Universidad, no se ha considerado este tema un factor de riesgo y por tanto, no se han tomado medidas sobre el particular.

## **PRINCIPIO 5**

**LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.**

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

No se han tomado acciones sobre este principio, pero la preocupación de la Universidad en este tema se refleja en la constante sensibilización que realiza en los alumnos a través de los programas de formación que ofrece.

### **Cuestión 2**

**La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la OIT y evalúa hasta qué punto esta política se hace visible.**

### **Indicador 1**

*Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.*

Debido a las actividades y servicios que la UP ofrece, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

### **Indicador 2**

*Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.*

Dado que se necesita una cualificación para poder trabajar en la UP, queda implícito que menores de 18 años no puedan trabajar aquí. De otro lado, existen alumnos que brindan algunas horas de trabajo en determinadas áreas de la Universidad, pero éstas son pagadas y consideradas como prácticas preprofesionales, las mismas que son requeridas para poder graduarse; se entiende además que dichos alumnos son mayores de 18 años.

### **Cuestión 3**

**La entidad incluye sus políticas de no contratación de trabajo infantil en sus contratos con terceros. Además, la entidad verifica que sus proveedores tienen políticas específicas que prohíben el trabajo infantil**

#### **Indicador 1**

*Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil.*

Este indicador no aplica para el caso de la Universidad.

#### **Indicador 2**

*La entidad dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo infantil, la ausencia de trabajo forzoso, etc. Otros.*

El contacto frecuente y cercano, basado en relaciones de confianza con la cadena de suministros, permite la transmisión de la misión y principios de actuación de la Universidad a los proveedores.

### **Cuestión 4**

**¿Describe la entidad procedimientos y programas para tratar el trabajo infantil, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos?**

#### **Indicador 1**

*La entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (Ej. SA 8000; ppo.1). Otros.*

No se dispone de certificaciones. Este indicador no aplica a la UP.

#### **Indicador 2**

*Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos; de estos, número de asociados a programas de ayuda.*

La Universidad no tiene empleados menores de 18.

#### **Indicador 3**

*Número de verificaciones realizadas por el departamento de trabajo por empleo de trabajo infantil.*

No se han realizado verificaciones porque no es considerado un factor de riesgo para la institución.



## PRINCIPIO 6

*LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.*

### Cuestión 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

### Indicador 1

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

Este principio se encuentra implícito en todo el quehacer de la universidad. Además en el artículo N° 8 del Estatuto se señala como uno de los principios fundamentales: *“La igualdad en lo esencial de toda persona, sin distinción de sexo, raza, religión ideología, condición social o económica”*<sup>7</sup>.

Adicionalmente, en el artículo 83 “Del personal Docente” se señala que *“La Universidad aspira a contar con un plantel de profesores diverso en origen, edad, sexo, formación, centros universitarios de procedencia, categoría y experiencia, para ofrecer a sus estudiantes cursos y programas que les permitan aprender con motivación, eficiencia y flexibilidad”*<sup>8</sup>.

La Universidad ha establecido, dentro de sus procesos de selección de estudiantes, facilidades para que personas con discapacidad puedan postular, así como también se otorgan becas de estudio a alumnos que tienen un buen potencial académico, pero que no cuentan con las facilidades económicas para poder hacerlo. Esta casa de estudios, destina el 5% de sus vacantes en los programas de nivel pregrado, a personas con discapacidad, y tiene un porcentaje similar de alumnos becados económicamente. Además, la UP ofrece las facilidades necesarias que permiten la permanencia del alumno como estudiante de la carrera elegida hasta la culminación de la misma. Por ejemplo, en el 2006 se instalaron rampas de acceso para discapacitados, y se modificaron los servicios higiénicos a fin de brindar atención adecuada a los alumnos que se movilizan en sillas de ruedas.

Además de lo señalado, hay una determinación de buscar positivamente la diversidad tanto en la contratación del personal como en la elección del alumnado. La UP lleva a cabo una promoción continua de este Principio a

<sup>7</sup> Estatuto 2006 de la Universidad del Pacífico

<sup>8</sup> Ibidem

través de sus cursos, seminarios, conferencias, y otros servicios que ofrece a la comunidad.

### **Cuestión 2**

**La entidad expresa sus políticas de anti discriminación en la contratación, promoción, formación y despidos de los empleados y cuenta, además, con políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como con sistemas de control y seguimiento de resultados**

### **Indicador 1**

*La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. .*

La composición de la alta dirección y de los órganos de gobierno se hacen públicos a través de la memoria anual y de la página Web de la institución. Aunque la Universidad no cuenta con un programa de seguimiento explícito para verificar la igualdad de oportunidades, la realidad muestra que no hay impedimento alguno para que cualquier colaborador calificado de la UP pueda asumir un cargo directivo o de representación. Así lo demuestra el hecho, por ejemplo, de que la máxima autoridad universitaria elegida el 2006 sea una mujer.

Actualmente el 42% (317 trabajadores) del total de colaboradores de la Universidad (755 trabajadores) es personal femenino. Asimismo, se puede decir que las mujeres están presentes en todos los órganos directivos de la Universidad, aunque en menor proporción que los hombres:

- En la Asamblea Universitaria, 10 de 34 miembros son mujeres;
- En el Consejo Directivo, 3 de 13 miembros son mujeres;
- En el Consejo de Facultad de Administración y Contabilidad, 6 de 16 miembros son mujeres; y finalmente,
- En el Consejo de la Facultad de Economía, 5 de 14 miembros son mujeres.

### **Indicador 2**

*La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.*

Los requisitos exigidos para ocupar puestos en la Universidad no explicitan condiciones que puedan ser motivo de exclusión de grupos minoritarios (edad, sexo, recursos económicos, discapacidades físicas, raza, religión, etc.) Sin embargo, dado el contexto en el que opera la institución y por la significación ética de este principio, se busca positivamente la diversidad, tanto en el claustro de profesores como en el personal directivo administrativo.

Así tenemos que la composición de personal en la Universidad está dada de la siguiente manera<sup>9</sup>:

- Personal administrativo: 78 hombres / 122 mujeres
- Docentes a tiempo completo: 43 hombres / 19 mujeres
- Docentes a tiempo parcial: 286 hombres / 149 mujeres.

### **Indicador 3**

*La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto. Otros.*

No se cuenta con este tipo de información.

### **Cuestión 3**

**La entidad ha implementado los procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.**

### **Indicador 1**

*Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? Otros.*

No se cuenta con este tipo de información.

### **Indicador 2**

*Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Otros.*

No se cuenta con registros de este tipo ni se han reportado casos de esta naturaleza.

---

<sup>9</sup> Conviene aclarar que la suma de estos empleados (697) no coincide con el total de empleados de la UP (755). La diferencia de 58 corresponde a practicantes pre-profesionales (estudiantes de últimos años que trabajan máximo 30 horas a la semana) y profesionales (egresados y bachilleres que trabajan 40 horas por semana y máximo por un periodo de un año).

## PRINCIPIO 7

*LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.*

### Cuestión 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

### Indicador 1

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala..*

A través del Centro de Gestión Sostenible –CGS (dependencia del Centro de Investigación) se instaló el Sistema de ***Gestión Ambiental que inició un Programa de Manejo de Residuos Sólidos***. Este sistema consiste en la separación de la basura generada en la Universidad del Pacífico, por medio de la colocación en el campus de contenedores de basura de tres diferentes colores: el color verde indica vidrio, plástico y metal; el color azul, papel y cartón, y el color rojo, residuos orgánicos y otros. Esta iniciativa es administrada actualmente por el área de Mantenimiento y Seguridad de la UP. Dado el éxito del reciclaje y el incremento del mismo, a partir de 2006 la basura reciclada es recogida y comprada por una empresa privada dedicada al reciclaje industrial.

Adicionalmente, también en el 2006, la UP a través del área de Administración General, impulso el ***Programa de reciclaje de papel***. Para ello colocó tachos de madera en cada una de las oficinas administrativas y de los docentes, para que se depositaran en estos tachos todos los papeles usados. El material depositado en estos tachos es recolectado y vuelto al proceso productivo para ser reutilizado como material para tomar apuntes o para imprimir documentos en borrador.

Por otro lado, la Universidad promovió la política del ahorro de papel y de tintas de impresión, mediante la política de sustituir el papel impreso por el uso de documentos virtuales. Es decir, a partir del 2006 los pedidos, solicitudes, memorandos, etc. que se necesite circular entre los miembros de la institución se pueden hacer a través del correo electrónico y del uso de la intranet. Con esta ultima medida, la UP logró reducir el consumo de papel y tintas de impresión en el 2006.

### **Cuestión 2**

**La entidad adopta el principio, o enfoque, de precaución en temas medioambientales. Para ello la entidad identifica, registra y evalúa aquellos elementos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al ambiente.**

### **Indicador 1**

*Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas internas de educación medioambiental*

Las campañas que se realizaron han sido ejecutadas con fondos provenientes de proyectos financiados por entidades externas a la UP.

### **Indicador 2**

*Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.*

En la Universidad se toman medidas puntuales respecto al uso de la energía y el agua, así como del reciclaje de algunos recursos (papel).

## **PRINCIPIO 8**

**LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.**

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

La UP edita mensualmente el boletín informativo sobre desarrollo sostenible, "Suyay", el que fue creado el año 2001. Durante el año 2006 el número de suscriptores se duplicó respecto del 2005 y el nivel de lectoría se triplicó respecto del mismo año gracias a que el boletín fue colocado en la página Web de la UP. Cabe señalar que el boletín presenta información y noticias relevantes sobre ecología, medio ambiente, gestión ambiental, consumo responsable, responsabilidad social y demás temas afines, extraídos de diversas fuentes de

información, con la finalidad de generar mayor sensibilidad y respeto por el medio ambiente.

Por otro lado, desde el 2005, la universidad mantiene el vínculo y la comunicación permanente con la Fundación Ecología y Desarrollo con la que ha organizado eventos, como el *primer taller internacional sobre consumo sostenible* con el auspicio de la Fundación Ecología y Desarrollo y el Gobierno de Aragón de España (2005) y otras actividades dirigidas a educar y sensibilizar a jóvenes peruanos de Lima y de provincias.

#### **Cuestión 2**

**La entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas**

#### **Indicador 1**

*Indique si la empresa posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.*

Este punto está pendiente de estudio.

#### **Indicador 2**

*Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente, o un departamento de medio ambiente o canales de comunicación directa con los altos niveles de la entidad para la gestión y toma de decisiones estratégicas sobre temas medioambientales.*

La Universidad no cuenta a la fecha con una persona designada como responsable de promover el tema ambiental. Sin embargo, hay un grupo de profesores seriamente comprometidos con el tema, que está investigando, publicando y promoviendo fuertemente sobre este tópico a través de foros, seminarios, proyectos de investigación y de consultoría, y mediante las cátedras que imparten en los programas de pregrado, postgrado y extensión. Así tenemos el Centro de Contabilidad y Gestión Sostenible-CCGS (4 profesores y 2 alumnos); el proyecto GEO Ciudades (2 profesores y alumnos), la participación en la red Latin American Business Environment, Learning and Leadership - LABELL (1 profesor promotor, 3 profesores colaboradores, 1 asistente y 6 alumnos) del World Resource Institute, la participación en el Instituto de Montañas (1 profesor promotor), entre otros.

#### **Indicador 3**

*Indique si la entidad ha establecido unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía y si se han documentado. .*



Aún no se han establecido objetivos cuantificables ni se han documentado los resultados de los programas ambientales en los que participa la UP. Sin embargo, sí se tiene registros de las actividades promotoras del medio ambiente en las que ha participado la Universidad, las mismas que se reportan en la memoria anual.

#### **Indicador 4**

*Indique si la entidad posee certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.)*

La Universidad no dispone de este tipo de certificaciones.

#### **Cuestión 3**

**La entidad da prioridad a proveedores que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utiliza entre los criterios de selección de sus proveedores el que disponga de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente.**

#### **Indicador 1**

*Porcentaje de proveedores de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO14001, EMAS, etc.).*

No disponemos de datos.

#### **PRINCIPIO 9**

**LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.**

#### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

#### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

La universidad cuenta con una sala de videoconferencia que funciona desde hace 3 años. Esta sala se utiliza en promedio cinco veces por mes, frecuentemente para la comunicación con otros países principalmente con los Estados Unidos y con España. La sala está disponible para los profesores y



alumnos que lo requieran. El creciente aumento en el uso de esta sala ha significado una reducción importante en los costos operativos de la Universidad, principalmente de energía –por la eliminación de la necesidad de traslado de los empleados a otros países- y de comunicaciones (teléfonos y faxes).

#### **Cuestión 2**

**La entidad tiene iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable y para aumentar la eficiencia energética.**

#### **Indicador 1**

*Número de estudios e informes desarrollados en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética.*

No se han realizado estudios o informes al respecto.

#### **Indicador 2**

*Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente.*

No se dispone de esta información.

### **PRINCIPIO 10**

**LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.**

#### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

#### **Indicador 1**

*¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.*

El compromiso de la Universidad frente a este principio, se encuentra explícito en el Estatuto, Título II Principios Generales, artículo 8, que en su inciso b señala los valores que asume y fomenta la institución y que son: libertad de pensamiento, veracidad, honestidad, respecto al prójimo, eficacia operativa, solidaridad social y lealtad institucional”<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Estatuto 2006 de la Universidad del Pacífico.

Asimismo, por la naturaleza de la actividad misma de la UP, ésta colabora con la difusión de una cultura de lucha contra la corrupción a través de la formación que brinda en todos los programas que ofrece. Prueba de ello son los cursos de Moral Profesional y Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social, que abordan directamente el tema y que son obligatorios para todos los alumnos de pregrado.

#### **Cuestión 2**

**¿Cuenta la entidad con una política, sistemas de gestión/ procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados?**

#### **Indicador 1**

*Indique el porcentaje de empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, sucursales / filiales y socios empresariales que conocen los códigos de conducta y las políticas de corrupción y soborno de la entidad. Otros.*

La visión de la UP es claramente contraria a este tipo de conductas, y así es conocido por todos los grupos que mantienen contacto con la empresa. Tal vez por ello es que no se ha visto la necesidad de establecer una política explícita sobre el tema y menos aún se han establecido procedimientos o mecanismos orientados a prevenir este flagelo.

#### **Indicador 2**

*Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción y la extorsión y si realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo.*

La Universidad del Pacífico posee una política de difusión, promoción y una cultura de lucha contra la corrupción que es inherente a su razón de ser, la cual es difundida entre sus alumnos a través de una serie de asignaturas de carácter obligatorio, como el curso de *Moral Profesional*, en el pregrado, o el curso de *Aspectos Éticos de los Negocios* en el postgrado, o el curso de *Ética y Moral* o *Ética Profesional* en los programas de *Extensión* dirigidos al público en general.

Por otro lado, la Universidad organiza frecuentemente conversatorios con su personal administrativo. Estos conversatorios versan sobre los valores y la ética, y están a cargo de los mismos profesores de *Ética y Moral Profesional* que enseñan a los alumnos de la Universidad.

Adicionalmente, la UP contrata todos los años los servicios de un auditor externo, que evalúa el desempeño económico financiero de la Institución y da fe de que estos reportes reflejan la realidad de la institución. En 2006 la auditoria

externa estuvo a cargo de Panez, Chacaliaza & Asoc. S.C. quien dio un veredicto positivo acerca de los estados financieros de la UP.

### **Cuestión 3**

**¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?**

#### **Indicador 1**

*¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente? Otros.*

No es práctica de la Universidad hacer contribuciones políticas.

### **Cuestión 4**

**¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?**

#### **Indicador 1**

*¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?*

Si bien la UP no hace grandes donaciones, cuando las hace son esporádicas y siempre se hacen de acuerdo a ley.

La UP es un ente receptor de donaciones y está amparado en la legislación peruana que rige este tipo de organizaciones; por lo que cada 3 años la Universidad se debe suscribir ante SUNAT como entidad perceptora de donaciones y cumplir con brindar la información que esta entidad requiere, así como de otorgar los diversos certificados de donaciones que las entidades donantes solicitan.

### **Cuestión 5**

**¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?**

#### **Indicador 1**

*¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?*

No existe una política explícita sobre esta cuestión; simplemente se deja a criterio de los diferentes responsables de los distintos departamentos el manejo de estas situaciones ya que se confía en la calidad moral de los colaboradores.

#### **Cuestión 6**

**¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?**

#### **Indicador 1**

*¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?*

La institución jamás se ha ofrecido a pagar ni se ha visto en la situación de tener que ceder ante peticiones de pago de alguna fracción de un pago contractual.