



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Universitat Politècnica de Catalunya



Informe de Progreso Pacto Mundial



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
BARCELONATECH

794 2100/1455
El Rector

Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Informe de Progreso Pacto Mundial 2012
Universitat Politècnica de Catalunya
BARCELONATECH

Como Rector de la Universitat Politècnica de Catalunya BARCELONATECH me complace remitirles nuestro Informe de Progreso correspondiente al 2012.

Con este Informe, renovamos el compromiso de nuestra Institución con los 10 Principios que promueve el Pacto Mundial.

Con el objetivo de reforzar los mecanismos de difusión de las diferentes políticas, iniciativas y actuaciones que lleva a cabo la Universidad en el marco de la Responsabilidad Social, en el año 2012 se diseñó y publicó una **web** sobre la **Responsabilidad Social en la UPC** (www.upc.edu/rsu). Esta actuación se insiere dentro de las líneas de actuación previstas en el *Plan UPC Responsabilidad Social 2015*.

Asimismo, durante el año 2012 se renovó el compromiso institucional con la diversidad y la igualdad de oportunidades, mediante la aprobación del **II Plan de Igualdad de Oportunidades (2013-2015)**, que tiene como misión:


“Convertirse en el marco estratégico de actuación de la UPC, tanto con su comunidad universitaria como con la sociedad a la que sirve y con la que está comprometida. Este plan debe garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas de la universidad y contribuir al desarrollo de una sociedad más justa. Asimismo, pretende fortalecer la relación con y entre las personas, que son el principal activo de nuestra universidad.”

Este compromiso materializa, de hecho, algunos de los Principios informadores de nuestra institución, de acuerdo con los nuevos Estatutos de la UPC, aprobados también durante el ejercicio 2012; concretamente:

Art. 6. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Universidad debe garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos universitarios y el derecho a recibir un trato no sexista. También debe favorecer la presencia equilibrada en los órganos colegiados y las comisiones de selección de personal.

Art. 7. Igualdad de oportunidades con discapacidad. La Universidad debe de tener en especial consideración las personas con discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades. Con este objetivo, la Universidad adopta medidas que eviten la discriminación y aseguren el desarrollo y la integración en los diversos ámbitos universitarios con la máxima autonomía personal.

A pesar de que las elecciones a Consejo de Dirección de la Universidad programadas para las próximas semanas no nos permiten concretar ahora cuáles serán las nuevas actuaciones previstas para el próximo año en este ámbito, tenemos la confianza de que el nuevo equipo rectoral seguirá manteniendo el compromiso de la UPC con el Pacto Mundial.


Antoni Girona
Barcelona, 15 de octubre 2013



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Universitat Politècnica de Catalunya

Dirección: C/ Jordi Girona, 31

Dirección web: www.upc.edu

Alto cargo: Rector Antoni Giró Roca

Fecha de adhesión: 19-02-2004

Número de empleados: 4114

Sector: Educación

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Educación

Ventas / Ingresos (miles de euros): 310.907

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 210.022

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: Se han seleccionado los grupos de personas que en mayor medida tienen impacto o se ven afectados por la actividad de la organización.

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: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se han definido aquellos asuntos que además de estar estrechamente relacionados con la misión y visión de la organización, tienen un impacto significativo en nuestros grupos de interés

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: En diversos foros y órganos de gobierno se ha informado sobre la adhesión de la institución al Pacto Mundial y de la elaboración y la publicación del Informe de Progreso como herramienta de rendición de cuentas, facilitando su identificación para que pueda ser consultado.

Asimismo, coincidiendo con su publicación, se ha informado de la misma en la web de la Universidad.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: (Sí). Premio a la Igualdad de Oportunidades de la EUETIB a trabajos de fin de grado de universidades españolas. Accésit otorgado a Victoria Bertomeu por su trabajo final de carrera “Estudio y Evaluación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de la UPC”.

Premio a la Emprendedoría 2012, otorgado al equipo de la UPC ecoRacing.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: Nuestra organización cuenta con múltiples órganos de gobierno y decisión en cuya composición están representados los grupos de interés: Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Consejo Social.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La Universidad Politècnica de Catalunya es una institución de derecho público. El rector es la máxima autoridad académica de la Universidad y ejerce su representación y dirección. Para llevar a cabo su tarea de gobierno, el rector nombra a los vicerrectores y vicerrectoras, el secretario o secretaria general y la gerenta o gerente. Todos ellos forman el Consejo de Dirección.

En concreto, las funciones de política de sostenibilidad y de cooperación internacional para el desarrollo corresponden al vicerrectorado de Calidad y Responsabilidad Social. Las funciones en materia de igualdad de oportunidades corresponden al vicerrectorado de Relaciones Institucionales.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

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) Son numerosos los proyectos y acciones, impulsados desde la comunidad universitaria, que abarcan objetivos y temáticas de las Naciones Unidas. En concreto el Centro de Cooperación para el Desarrollo nace con la misión de impulsar esta implicación con la cooperación y el desarrollo para fomentar la solidaridad y la equidad entre los pueblos y la promoción de un mejor desarrollo humano y sostenible del mundo.

Más información

Notas:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Dirección web: www.upc.edu

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 31-10-2013

Responsable: Gabriel Bugada Castelltort; Mercè Pascual; María Mercè Grau

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



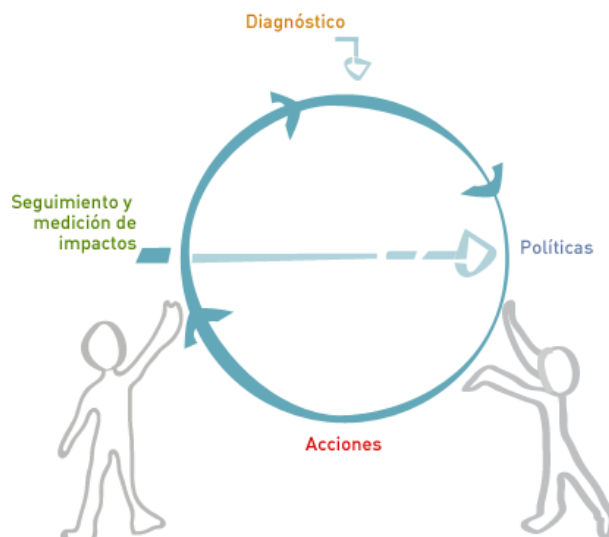
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgos.

La Universitat Politècnica de Catalunya, en adelante UPC, es una institución que apuesta por los Derechos Humanos.

Los Estatutos de la UPC (GOV/43/2012, de 29 de mayo, que aprueba la modificación de los Estatutos de la UPC y dispone la publicación de su texto íntegro), publicados en el BOE núm. 152 del día 26 de junio de 2012, contienen referencias claras en relación a la vocación y apoyo a los Derechos Humanos.

En consecuencia, la UPC es una institución que apuesta por las personas, por su bienestar y desarrollo, y por la sostenibilidad.

Además, la institución garantiza la protección de datos de los grupos de interés a través del cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

[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)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Como se indicaba anteriormente en los Estatutos de la Universitat Politècnica de Catalunya se hace referencia a una serie de principios directamente relacionados con los derechos humanos, en concreto los siguientes:

Artículo 4- Objetivos de la Universidad

4.1 La UPC es un centro creador y difusor de cultura y de conocimientos científicos, humanísticos, artísticos, técnicos y profesionales, en el espíritu de universalidad consustancial al concepto de universidad.

4.2 Desde el rigor intelectual, el espíritu crítico, la interdisciplinariedad, la innovación y el espíritu emprendedor, la UPC forma a personas con los conocimientos, competencias profesionales, capacidades, habilidades y valores necesarios para que, a lo largo de su vida, hagan frente a los retos presentes y futuros de nuestra sociedad en pos de la consecución de una sociedad más justa.

Artículo 5- Principios informadores

5.1 La UPC es una institución de ámbito interdisciplinario concebida para el fomento y el ejercicio del estudio, de la investigación científica, técnica, artística y humanística, y del desarrollo técnico y cultural, para la formación, para la preparación que capacite para el ejercicio de actividades profesionales y para servir de apoyo científico y técnico al progreso social, cultural y económico de la sociedad, en especial de la catalana, y al desarrollo personal de los miembros de la comunidad universitaria.

5.3 La UPC, como entidad generadora y transmisora de conocimientos, deberá fomentar el desarrollo sostenible, así como la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades entre los pueblos y la protección del medio ambiente, tanto con respecto a las actividades de formación e investigación como a las actividades institucionales.

5.4 La UPC deberá cultivar el espíritu crítico de la ciencia y del arte y los principios de la libertad de docencia y de investigación, y fomentar el uso pacífico y respetuoso con los derechos humanos de los conocimientos científicos, técnicos, artísticos y humanísticos, y deberá ponerlos al servicio de la construcción de una cultura de paz.

La UPC propugnará que el conocimiento debe ser accesible y compatible, como bien común que debe beneficiar a la sociedad y facilitar el desarrollo humano.

5.5 El desarrollo de la vida universitaria de la UPC se inspirará en los principios de libertad, democracia, justicia, solidaridad, igualdad de oportunidades, sostenibilidad y respeto a la pluralidad. La Universidad deberá velar porque dichos principios sean efectivos.

5.6 La UPC deberá promover la responsabilidad social; la educación en valores; la persecución de la excelencia en la docencia, la investigación, la transferencia de resultados de la investigación y la gestión, y la exigencia de responsabilidad a todos sus miembros.

Artículo 6- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La Universidad deberá garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios, y el derecho a recibir un trato no sexista. También deberá favorecer que su presencia



Informe de Progreso Pacto Mundial

sea equilibrada en los órganos colegiados y las comisiones de selección de personal.

Artículo 7- Igualdad de oportunidades de personas con discapacidad

La Universidad deberá tener especialmente en consideración a las personas con discapacidad para garantizarles la igualdad de oportunidades. Con este objetivo, la Universidad adoptará medidas para evitar su discriminación y asegurar su desarrollo e integración en los diversos ámbitos universitarios con la máxima autonomía personal.

Artículo 146. Actividades de cooperación al desarrollo.

La UPC pondrá sus conocimientos y capacidades en ciencia y tecnología al servicio del desarrollo humano y sostenible de los pueblos más desfavorecidos y de la erradicación de la pobreza. En este sentido, impulsará la implicación activa de la comunidad en el campo de la cooperación universitaria al desarrollo, fomentará la sensibilización y la participación, y promoverá la cultura de paz y el compromiso con la solidaridad y el respeto a los derechos humanos.

Artículo 147. Centro de Cooperación para el Desarrollo.-

Las actividades de cooperación al desarrollo serán coordinadas por el Centro de Cooperación para el Desarrollo (CCD), cuyo Reglamento será aprobado por el Consejo de Gobierno.

El Plan de Gobierno del actual equipo rectoral para el periodo 2010-2014 (UPC14) se divide en una serie de ejes y objetivos, entre los cuales se encuentran los ejes relativos a las Personas, a la Gestión y Servicios, al Compromiso y Responsabilidad Social y a la Cooperación para el Desarrollo. Como nuevos pasos en la dirección de fortalecer un marco interno que promueva el respeto y la defensa de los Derechos Humanos dentro de la institución destacamos los siguientes:

La inclusión transversal en todos los planes de estudio de la competencia genérica de Sostenibilidad y Compromiso Social – A través de ella en los estudios de grado se trabaja la capacidad de conocer y comprender la complejidad de los fenómenos económicos y sociales típicos de la sociedad del bienestar, la capacidad de relacionar el bienestar con la globalización y la sostenibilidad. La competencia debe permitir que los futuros titulados y tituladas evalúen críticamente los procesos técnicos desde las perspectivas ambiental, social y económica con conocimientos técnico y capacidades adecuadas que les permitan no solo operar en un futuro sostenible sino definirlo para actuar como agentes de cambio.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPC de fecha 4 de octubre de 2011 (Acuerdo núm. 179/2011) que aprueba el Plan de Cooperación UPC 2015, donde se definen las líneas estratégicas en relación a la participación de la UPC en el campo de la cooperación para el desarrollo.

El reconocimiento académico de actividades solidarias y de cooperación realizadas por los estudiantes en los estudios de grado de la UPC, según documento aprobado por Consejo de Gobierno el 20 de julio de 2011 y actualizado el 5 de noviembre de 2012- El itinerario diseñado articula 3 programas de carácter complementario: Formación en cooperación al desarrollo, Movilidad internacional en cooperación al desarrollo y otras colaboraciones realizadas en territorio nacional relativas a proyectos en terreno o a actividades de sensibilización y educación para el desarrollo, así como la participación activa en iniciativas impulsadas por ONGD y otras entidades sin ánimo de lucro.

Se dispone también de un código de conducta de las universidades en materia de cooperación para el desarrollo, documento que fue elaborado y aprobado por la CRUE en julio del 2006. La UPC fue la primera



Informe de Progreso Pacto Mundial

universidad española que acordó su adhesión a dicho código a través de un acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPC del 18 de octubre del mismo año. El documento simboliza el compromiso solidario y la voluntad compartida de adecuar el desarrollo de las actividades de cooperación a una serie de criterios y principios que deben regir en todas las actuaciones en este ámbito.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como se ha indicado anteriormente, el Plan de Gobierno UPC14 es el instrumento donde figuran los objetivos estratégicos de la institución y se establecen las acciones a implementar y los indicadores de seguimiento de las mismas.

En concreto los objetivos y actuaciones directamente relacionados con la responsabilidad social universitaria y vinculados a este principio, de carácter más transversal, son:

Eje 1. Las personas.

Poner en marcha el Plan de Formación del PAS.

Seguir potenciando el teletrabajo como elemento complementario al trabajo presencial estableciendo sistemas de establecimiento de objetivos.

Articular mecanismos de gestión del tiempo de trabajo que permitan armonizar las necesidades de puesto de trabajo y una mejor cualidad de vida.

Eje 3. Gestión y Servicios.

Diseñar e implantar un Plan para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la UPC (2011-2020).

Diseñar e implantar un sistema de Información y Gestión de Riesgos Laborales. Actualizar los sistemas de Información existentes en la UPC en aspectos preventivos.

Diseñar e implantar un Sistema de Gestión y Organización para hacer frente a las posibles emergencias.

Definir y ejecutar el modelo de evaluación de riesgos psicosociales.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Desarrollar e implantar un sistema de coordinación de actividades empresariales en prevención de riesgos laborales para las empresas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La UPC en tanto que institución de carácter público, dispone de diversos sistemas de representación y medición. El sistema de toma de decisiones es democrático representativo (Consejo Social, Claustro, Consejo de Gobierno, etc.), se aprueban las medidas y se conocen los resultados de los planes a través de las memorias anuales. Para los temas de personal, están además las Juntas y Comités del PDI y del PAS, así como el Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, existen buzones de sugerencias en la práctica totalidad de centros docentes, y se realizan encuestas de satisfacción en distintos ámbitos como, por ejemplo, en el ámbito docente para los estudiantes. También se realizan cuestionarios de satisfacción al finalizar cada actividad formativa interna, o una encuesta de seguimiento y satisfacción en el marco del desarrollo del teletrabajo.

En relación al ámbito de la Cooperación al Desarrollo, por ejemplo, como en tantos otros, a través de la Memoria de Actividades del CCD se recoge un Informe de cada una de las actividades que se han llevado a cabo.

No obstante todo lo indicado anteriormente, la Universidad dispone también de la figura del Síndico/a o Defensor del Universitario, quien recoge y media en la solución de los conflictos, quejas e inquietudes que le llegan a través de cualquier persona física o jurídica que no se sienta suficientemente atendida a través de los canales habituales de los que dispone la comunidad universitaria.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: Cualquier persona de la UPC tiene acceso de forma transparente a los principios éticos dado que los Estatutos, la Web, la Intranet, las revistas, los comunicados emitidos por el Consejo de Dirección y los acuerdos del Consejo de Gobierno son públicos y de amplia difusión para todo el personal.

En este sentido, el “Código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la UPC y de su estudiantado”, aprobado por el Consejo de Gobierno (julio del 2011) es un documento público de libre acceso a través de la web institucional.

Además, se ha elaborado un díptico informativo sobre el mismo, del que se hace difusión en distintos espacios y foros.


[Descargar el documento adjunto](#)


Resumen de Implantación:


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



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros (especificar política en el campo de notas)	Plan de Gobierno UPC14
Empleados	Otros (especificar política en el campo de notas)	Plan de Gobierno UPC14
Proveedores	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Plan de Gobierno UPC14

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Plan de Gobierno UPC14
Empleados	Acción social	Plan de Gobierno UPC14
Proveedores	RSE	Plan de Gobierno UPC14

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Buzón de sugerencias	Plan de Gobierno UPC14
Empleados	Auditorías Dirección RRHH Buzón de sugerencias Protocolos de prevención de acoso y PRL Encuesta	Plan de Gobierno UPC14
Proveedores	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	Plan de Gobierno UPC14



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los condicionantes legales a los que está sujeta la UPC, en el caso de contrataciones de importe elevado, que implica el sometimiento a la Ley de Contratos del Sector Público, favorece que la adjudicación de contratos se realice a empresas que cumplen con criterios de calidad, prevención de riesgos laborales o compromisos medioambientales.

No obstante, como ya indicamos en la memoria del ejercicio anterior, la descentralización de la gestión económica en los órganos gestores encargados de ejecutar el presupuesto de gasto corriente y proyectos, cuando se trata de contratos menores, hace que haya una dispersión grande en la contratación de proveedores, siendo decisión de cada gestor la elección del que considere más adecuado.

A nivel de Prevención de Riesgos Laborales, se llevan a cabo una serie de actuaciones que permitan garantizar la coordinación de actividades empresariales. La coordinación de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales es una obligación legal que implica que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas, estas deben de cooperar, también en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en cada empresa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En el caso de las contrataciones, nos proponemos mantener la solicitud de información relativa a posesión de certificados o adscripción al Pacto Mundial a los proveedores de mayor volumen de



Informe de Progreso Pacto Mundial

facturación referido a los contratos menores, para difundir entre los gestores/compradores esta información.

Por lo que se refiere a Prevención de Riesgos laborales, los objetivos previstos son:

- Requerir a los proveedores, concesiones y servicios el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Integrar de la prevención de riesgos laborales en el marco de convenios y contratos Universidad – Empresa.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En los pliegos de contratación administrativa que redacta la UPC, se priman aquellas empresas que acreditan la posesión de certificados de calidad y respeto al medio ambiente, estos condicionantes pueden llegar a excluir aquellas empresas que no cumplan estos requisitos. Referente a las compras en gestión descentralizada, algunas unidades disponen de una relación de proveedores que se caracterizan por la garantía del respeto a los derechos humanos y al medioambiente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir difundiendo mediante el Web del Servicio de Economía la lista de proveedores identificados que cumplan con criterios de Responsabilidad Social Empresarial –RSE- con la finalidad de que sea un elemento más a valorar en la elección de los proveedores.

[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 (P2C311)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En relación a la Prevención de Riesgos Laborales, se ha puesto en marcha el Programa de ayuda para la coordinación de actividades empresariales (PACAE), que tiene por objetivo facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales en el marco de convenios y contratos Universidad – Empresa.

Asimismo, se ha llevado a cabo la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con empresas que desarrollan su actividad en la Universidad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, la institución se propone mantener el Programa de ayuda para la coordinación de actividades empresariales (PACAE) en convenios y contratos Universidad-empresa, así como las actuaciones realizadas en el ámbito de la coordinación de actividades empresariales con empresas que desarrollan su actividad en la Universidad.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El porcentaje se refiere a los proveedores adjudicatarios de contratación administrativa.


En el caso de los contratos menores, se desconoce el dato del porcentaje, ya que, como indicamos también en el ejercicio anterior, su gestión se realiza de manera descentralizada.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta: Mantener la solicitud de información referida a los certificados a los proveedores de mayor volumen de facturación para el caso de contratos menores.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	Mantener la línea de actuaciones realizadas

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Sistemas de clasificación de proveedores Procedimiento de compras Otros (especificar política en el campo de notas)	Mantener difusión en web

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Mantenimiento PACAE Coordinación actividades empresariales



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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La Universitat Politècnica de Catalunya, en tanto que institución de carácter público, tiene garantizada la negociación colectiva por ley, pero además cabe destacar que la participación y el debate son parte esencial de su cultura de organización.

Todos los colectivos de trabajadores de la Universidad, PAS (Personal de Administración y Servicios) y PDI (Personal Docente e Investigador), funcionario o laboral, tienen sus órganos de representación y mesas de negociación establecidas.

En su conjunto, existen 4 órganos de representación y negociación, uno por cada colectivo y sistema de vinculación contractual (funcionarial o laboral). Así mismo, el personal de las siete universidades públicas catalanas dispone de una Mesa general de negociación, de ámbito autonómico e interuniversitario, en la que se acuerdan los aspectos transversales y comunes para todo el personal.

Por otro lado, el personal laboral, tanto PAS como PDI tienen su propio convenio, mientras que el personal funcionario, PAS y PDI, establecen acuerdos y mejoras en los procesos de negociación entre la Junta y el Consejo de Dirección.

Sin embargo el marco normativo externo en el ámbito laboral, al igual que el del resto de trabajadores de otros sectores, ha reducido la capacidad de negociación en las universidades. Es por ello que internamente se debe incrementar la intensidad en la negociación para paliar en la medida de lo posible el impacto negativo externo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Como se ha comentado en el apartado anterior el objetivo es incrementar la intensidad en la negociación interna para paliar en la medida de lo posible el impacto negativo externo.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Personal Docente e Investigador laboral y el Personal de Administración y Servicios tienen sus propios convenios que se negocian para todo el personal de la universidades públicas catalanas. En concreto, los convenios vigentes son:

- 1er. Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo del 10.10.2006 al 31.12.2009
- 5º. Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida y la Universitat Rovira i Virgili, para los años 2004-2009 (denunciado pero vigente en sus cláusulas esenciales). Actualmente se ha firmado una prórroga de este convenio hasta tanto no se publique y entre en vigor el nuevo convenio (6º), ya suscrito entre las partes.

Se dispone además de la Mesa de Universidades de ámbito autonómico que trata de los temas comunes para el conjunto de personal de las siete universidades públicas catalanas.

[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 (P3C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Acciones derivadas de la aplicación de los nuevos términos del VI convenio colectivo del Personal de Administración y Servicios laboral.

Acciones derivadas del modelo de negociación colectiva inclusiva que facilite la consulta a los agentes sociales.

Las organizaciones sindicales representantes de los trabajadores disponen de espacios de reunión y debate



interno, y de un soporte administrativo facilitado por la Universidad, que a la vez ofrece un soporte en los procesos de consulta directa a los trabajadores.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se dispone de algunos mecanismos genéricos cuyos actores son, o bien los representantes sindicales, o bien los representantes al Claustro y al consejo de Gobierno.

En relación a los primeros, la Universitat Politècnica de Catalunya dispone de 4 órganos de representación sindical, que se renuevan cada cuatro años y que corresponden a los 4 colectivos de personal:


- La Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI) que representa al Personal Docente e Investigador de los cuerpos docentes universitarios.
- El Comité de Personal Docente e Investigador (CEPDIL) que representa al Personal Docente y Investigador con vinculación laboral.
- La Junta de Personal de Administración y Servicios (JPASF) que representa al Personal de Administración y Servicios con un nombramiento de funcionario.
- El Comité de Personal de Administración y Servicios (CEPASL) que representa al Personal de Administración y Servicios con vinculación laboral.


También existen mecanismos específicos en algunos de los planes o acciones concretas: encuestas y cuestionarios de seguimiento en el trabajo, encuestas en las actividades formativas, participación en el diseño de los procesos de selección, correo electrónico para cualquier otro aspecto y el más utilizado a través del punto de atención de la Intranet, así como el apartado de Preguntas más frecuentes.


Existe también la posibilidad de dirigirse al Síndic de Greuges de la UPC (figura equivalente al Defensor Universitario), el cual realiza un informe del caso y lo presenta a los cargos y/o organismos internos pertinentes.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Minimizar el impacto de la regulación externa

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Convenio Colectivo	Aplicar nuevo convenio colectivo de PAS-L. Garantizar el dialogo social.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	La colaboración de la comunidad universitaria para impulsar la negociación



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La Universitat Politècnica de Catalunya dispone de una amplia normativa estatal, autonómica, y la desarrollada en la propia universidad, que conforman un bloque de garantías para que no exista el trabajo forzoso.

Por contra se han desarrollado iniciativas específicas para que el personal disponga de mayores cuotas de flexibilidad, mejoren la conciliación y políticas de prevención que reduzcan al máximo los riesgos laborales.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) dispone de un amplio catálogo con la oferta de las posibilidades existentes para facilitar a sus empleados la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. El personal de la UPC ha acumulado las mejoras orientadas a la conciliación previstas en las normas de funcionarios del Estado, las de la Comunidad Autónoma, así como las políticas propias negociadas en el sector universitario como son el Convenio de personal laboral, las Mesas de negociación de las universidades de ámbito autonómico y las políticas propias negociadas en la propia UPC con la representación sindical.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si bien es cierto, que estas medidas pueden ser distintas para el PAS (Personal de Administración y Servicios) o el PDI (Personal Docente e Investigador) ya que son normativas diferentes, y diferente es también la vinculación de los colectivos, estatal en el caso del PDI funcionario, y una mayor capacidad de decisión para el caso del PAS.

Existe un acuerdo amplio de mejoras para la conciliación que es de aplicación a todo el personal por igual en aquellos aspectos que son transversales a las siete universidades catalanas y a los cuatro colectivos de personal.

No hay que olvidar que en cuanto a flexibilidad, la naturaleza del trabajo que realiza el profesorado permite cotas más altas de dedicación flexible. El PDI tiene un grado de flexibilidad horaria reconocido por normativa de la propia UPC. Su dedicación semanal de 37,5 horas se distribuye en horas de clase presencial, preparación de clases, atención del estudiantado y a la investigación. Para el desarrollo de estas tareas dispone de gran flexibilidad y capacidad para organizar su propio tiempo.

La crisis presupuestaria y el control del déficit impuesto a las administraciones públicas han tenido consecuencias en forma de recortes circunstanciales en alguna de las medidas relacionadas con la formación y las mejoras sociales.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En cuanto al personal de administración y servicios se ha suscrito un Acuerdo de horarios que implica una flexibilidad horaria equivalente al 33% de la jornada laboral, entendiéndose ésta como la capacidad del empleado de determinar libremente su horario laboral dentro de este tercio de su jornada.

[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? (P4C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) dispone de un amplio marco normativo



Informe de Progreso Pacto Mundial

en el ámbito de las relaciones laborales: Convenio colectivo, Relaciones de puestos de trabajo (con los puestos definidos en perfiles, competencias y retribuciones asociadas), Tabla de retribuciones, calendario laboral plurianual, Plan de Acción Social, etc.

En la UPC todo el personal tiene regulado el número de horas de trabajo anual, la jornada laboral y el horario. Se dispone de un calendario laboral donde se detallan estas cuestiones. En cuanto a las retribuciones vienen establecidas por Ley, por Convenio o por acuerdo del Consejo de Gobierno y existe además la Relación de Puestos de Trabajo que incorpora las retribuciones asociadas a cada puesto. El PAS (Personal de Administración y Servicios) tiene capacidad para la negociación de las mejoras de alguno de los complementos. Es información toda ella pública, en la intranet están las tablas retributivas y también se publican en el presupuesto.

[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: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el ejercicio 2012 se han continuado implementando actuaciones en el marco de la responsabilidad social:

- Se han implantado cabinas con desfibriladores semiautomáticos en todos los campus de la UPC y se ha ofertado formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aplicación de medidas de conciliación laboral y personal facilitando la compactación del tiempo de lactancia, reducción horaria al cumplir los 60 años y muy especialmente implantación del teletrabajo como instrumento para la conciliación y para la reducción de costes y tiempo de desplazamientos.
- Reducciones de jornada por discapacidad del propio trabajador y para atender familiares discapacitados o atención de familiar de 1er grado muy grave.
- Excedencias con reserva del puesto de trabajo
- Flexibilidad horaria
- Jornada intensiva durante los meses de verano.
- Homogeneización y extensión del teletrabajo como forma de prestación de servicios por parte de los trabajadores.

[Descargar el documento adjunto](#)



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? (P4C511)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Existe un sistema de control horario mediante ficha en los diversos terminales, pero también se puede fichar desde el ordenador del propio puesto de trabajo. Cualquier modificación de retribuciones, excepto las de Ley, han de ser acordadas por el Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). Existe la figura del Síndic de Greuges de la UPC (figura equivalente al Defensor Universitario) que actúa frente a posibles abusos de la normativa y siempre a instancia de las personas. La misión fundamental de la actuación del Síndic de Greuges es constituirse en receptor de todos los agravios, las quejas, las sugerencias y las iniciativas y propuestas de mejora, así como atender a cualquier persona física o jurídica que no se considere suficientemente atendida a través de los canales de que dispone la comunidad universitaria. También puede actuar como mediador en conflictos, a petición de las partes. Anualmente elabora el Informe de actividades de la Sindicatura de Greuges.


[Descargar el documento adjunto](#) ⇨


Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	Aplicación del nuevo acuerdo de horarios del PAS



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Convenio Colectivo Política de Conciliación	Desarrollo del nuevo convenio colectivo del PAS-L. Determinar calendario laboral

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Desarrollo de diversos protocolos en el marco de la acción social



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El trabajo infantil no forma parte de los riesgos de nuestra entidad. La garantía de que eso es así deviene de la propia actividad a la que nos dedicamos, así como por el marco legal en que la desarrollamos. La educación es uno de los mayores motores del desarrollo social en los estados de derecho. La UPC es una institución de enseñanza universitaria que lleva a cabo su actividad en un marco legal que protege los derechos de la infancia e impide el trabajo infantil. La edad para acceder a la función pública es igual o superior a 16 años (Estatuto Básico del Empleado Público y Estatuto de los Trabajadores).

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Como se indicaba en el apartado de diagnóstico, el propio marco legal en el que se desarrolla la actividad de la Universidad prohíbe el trabajo infantil al marcar una edad mínima de acceso al



Informe de Progreso Pacto Mundial

empleo (Estatuto Básico de la Función Pública y Estatuto de los Trabajadores).

Así, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público (EBEP) en su Título IV "Adquisición y pérdida de la relación de servicio", Capítulo I "Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio", Artículo 56 "Requisitos generales" establece que:

"1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público..."

[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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En la UPC el compromiso con la promoción y respeto a los Derechos Humanos ha llevado a la constitución de diversas unidades y programas a los que se hace referencia en este Informe.

Como ya se ha indicado en el Principio 1, a través de la convocatoria anual de ayudas a acciones de cooperación del CCD se han promovido acciones que contribuyen a reducir el trabajo infantil a través de la mejora de la educación y el bienestar personal de la infancia en comunidades de países en desarrollo. Diversos proyectos realizados a lo largo del año 2012 correspondientes a la XX convocatoria de Ayudas, se orientan a proteger los derechos de la infancia; en su mayoría comportan, además, programas de formación o la puesta en marcha de infraestructuras de apoyo al sistema educativo, tal como se puede comprobar en la Memoria Anual del CCD-UPC.

Pueden consultarse la Memoria de Actividades de Acciones de Cooperación 2012 y el Mapa de Acciones de Cooperación y Solidaridad 2012, en la página web del CCD.




Informe de Progreso Pacto Mundial


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"


Respuesta: Mantener la línea de financiación propia para actividades de cooperación para el desarrollo.

[Descargar el documento adjunto](#)

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	-

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	-

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantenimiento de financiación propia actividades de cooperación



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La UPC es una institución de carácter público, las normativas de acceso, los convenios del personal de la UPC (personal de administración y servicios y personal docente e investigador) y la legislación en referencia a personal (Estatuto Básico del Empleado Público) regulan y velan por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en la contratación, formación y promoción.

No obstante, la UPC, durante este año 2012, ha aprobado su segundo Plan de Igualdad de Oportunidades que incluye las cuestiones de género y el colectivo de personas con discapacidad. El objetivo de este II Plan es impulsar proyectos que involucren a la comunidad UPC y a la sociedad, con el propósito de hacer algo más de lo que se exige a la UPC legislativamente.

Para la elaboración del I Plan (2007-2010) se realizó un diagnóstico, aún vigente, a señalar:

- La alta masculinización de la UPC (especialmente en lo que se refiere al personal docente e investigador, y al alumnado).
- La falta de sensibilización de la comunidad universitaria respecto a la Igualdad de Oportunidades.
- La necesidad de mejorar la accesibilidad física y de la información.
- La necesidad de dotar de recursos necesarios a la comunidad universitaria que presente algún tipo de discapacidad u otras afectaciones para contribuir a su plena interacción e inclusión.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En primer lugar, la Universitat Politècnica de Catalunya pone de manifiesto ya en sus Estatutos su claro compromiso con la Igualdad de Oportunidades. Concretamente, en el apartado de Principios informadores define:

Art. 6. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Universidad debe garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos universitarios y el derecho a recibir un trato no sexista. También debe favorecer la presencia equilibrada en los órganos colegiados y las comisiones de selección de personal.

Art. 7. Igualdad de oportunidades con discapacidad. La Universidad debe de tener en especial consideración las personas con discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades. Con este objetivo, la Universidad adopta medidas que eviten la discriminación y aseguren el desarrollo y la integración en los diversos ámbitos universitarios con la máxima autonomía personal.

Asimismo, como hemos indicado, con el objetivo principal de garantizar la igualdad de oportunidades entre todas las personas de la UPC, la institución propuso dotarse de una herramienta y marco estratégico de referencia para desarrollar su compromiso institucional.

Así, después de la aprobación del "I Plan Director para la Igualdad de Oportunidades" por parte del Consejo de Gobierno de la UPC (acuerdo número 133/2007 del 23/07/2007), y tras su prórroga durante los procesos de evaluación, elaboración y aprobación del "II Plan de Igualdad de Oportunidades", este último se aprobó con el acuerdo número 212/2012 del 12/12/2012, DOC 35/12, y es el vigente en la actualidad.

De acuerdo con este documento, la misión del II Plan de Igualdad es convertirse en el marco estratégico de actuación de la UPC, tanto con su comunidad universitaria como con la sociedad a la que sirve y con la que está comprometida. Este plan debe garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas de la universidad y contribuir al desarrollo de una sociedad más junta. Además, pretende fortalecer la relación con y entre las personas, que son el principal activo de nuestra universidad.

El II Plan recoge una serie de principios que coinciden con los del Plan anterior y que son: no discriminación,



Informe de Progreso Pacto Mundial

responsabilidad social, satisfacción de las personas, transversalidad, proactividad, aprovechamiento del conocimiento interno.

El II Plan incluye retos y acciones en dos ámbitos: 1) de la igualdad entre hombres y mujeres 2) igualdad para personas con discapacidad.

Como parte de la estructura de soporte en la puesta en marcha y gestión de la Igualdad, la Universidad se dotó, ya hace años, de una Oficina de Apoyo para la Igualdad de Oportunidades que sigue actualmente en activo.

Asimismo, existe también un código ético que establece el principio de igualdad, además de un plan director de igualdad de oportunidades que tiene por reto estratégico garantizar la igualdad de oportunidades dentro de la institución.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El II Plan de Igualdad de Oportunidades se estructura en cuatro retos principales, que aglutinan, cada uno de ellos, una serie de objetivos.

El primer objetivo de cada reto, el número 0, tiene carácter permanente ya que su alcance es más complejo y progresivo. El orden de los siguientes responde a la priorización de su ejecución temporal. Los dos primeros objetivos de cada reto son los siguientes:

Reto 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en la UPC

1.0 Equilibrar la presencia entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno colegiados y las comisiones de selección de personal para asegurar la igualdad.

1.1 Poner en marcha el protocolo para la actuación, detección y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo del personal de la UPC.

Reto 2. Hacer visibles las acciones que la UPC realiza para alcanzar la igualdad de oportunidades.

2.0 Asegurar la existencia de indicadores sobre igualdad de oportunidades en la planificación estratégica de las unidades básicas.

2.1 Potenciar los canales de comunicación existentes y, si procede, crear canales nuevos para aumentar el conocimiento sobre la igualdad de oportunidades.

Reto 3. Sensibilizar las personas de la UPC en igualdad de oportunidades

3.0 Utilizar un lenguaje y una comunicación neutros e inclusivos en todos los ámbitos de la UPC para mejorar la imagen y comunicación institucional.



Informe de Progreso Pacto Mundial

3.1 Formar en igualdad de oportunidades el PDI, PAS y estudiantado para aplicarla en su actividad cotidiana favoreciendo el intercambio de experiencias.

Reto 4. Favorecer la creación de una red desde la UPC con personas y entidades vinculadas con la igualdad de oportunidades para construir una sociedad más justa.

4.0 Establecer sinergias con entidades/organismos externos para fomentar la captación de talento entre las mujeres y personas con discapacidad hacia los estudios de la UPC.

4.1 Ampliar la red de personas de la UPC interesadas en la igualdad de oportunidades para trabajar de forma conjunta.

[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 (P6C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como se ha indicado en numerosas ocasiones en este Principio, se ha aprobado el II Pla de igualdad de Oportunidades de la UPC (aprobado en diciembre 2012).

Se siguen llevando a término las acciones necesarias para llevar a cabo el Programa de Atención a las discapacidades (PAD) cuyo propósito es contribuir a la plena integración de las personas de la comunidad universitaria con alguna discapacidad, con el objetivo de que su actividad universitaria se desarrolle con toda normalidad.

Las actuaciones de este Programa están especialmente enfocadas a identificar, analizar y atender las necesidades del estudiantado de la UPC con algún tipo de discapacidad. También se incluye dar servicio y atender al personal que trabaja en la UPC, profesorado y personal de administración y servicios.

Se ha participado en las IV Jornadas de unidades de igualdad de las universidades españolas (Barcelona, 12 y 13 de marzo 2012)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Se ha elaborado y difundido el informe sobre la situación de las mujeres en la UPC 2012 y se ha incluido un bloque de indicadores sobre la Igualdad de Oportunidades en los datos estadísticos de la UPC.

Se ha recopilado información y documentación y recibido asesoramiento para contextualizar y redactar un protocolo para la prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se ha renovado la web de “Recursos y Servicios para la Igualdad de Oportunidades en la UPC”.

Dentro de la estructura institucional, contamos con la Cátedra de Accesibilidad en la que se insiere el Observatorio Universidad y Discapacidad que estudia la accesibilidad del entorno universitario y la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad. Su objetivo es la promoción de la igualdad de oportunidades en el contexto universitario para mejorar la ocupación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Durante el 2012 realizó los siguientes estudios:

- Guía para implementar el Diseño Instruccional Universal en las enseñanzas universitarias.
- Entornos adaptados para personas con discapacidad mental.

En el plan director de igualdad existe un reto estratégico dedicado a la formación y sensibilización. Por lo que se refiere a formación, se han desarrollado diferentes sesiones de formación sobre igualdad de oportunidades incluidas en el plan de formación interna para todo el personal de administración y servicios y también para el personal docente e investigador:

- Desarrollo de habilidades y atención a personas con discapacidad
- Creación de documentos electrónicos accesibles
- Como diseñar y rehabilitar edificios accesibles
- El trato de género en los documentos de la UPC
- Qué puedes hacer desde tu lugar de trabajo para introducir la perspectiva de género.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Como se ha indicado en el apartado anterior “Políticas”, son múltiples los objetivos previstos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades. Entre ellos, en este apartado podemos volver a destacar :

1. Aprobar el protocolo para la prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Sensibilizar desde una perspectiva de género de los obstáculos para el desarrollo de la carrera académica de las mujeres en las universidades politécnicas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

3. Incrementar el impacto en Redes Sociales de la Igualdad, ampliar la red de personas y organizaciones involucradas con la igualdad.

Asimismo, en relación a las actividades de sensibilización contempladas en el Plan de Igualdad, está previsto realizar acciones de este tipo el próximo 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La UPC se ha dotado de un Plan Director en Igualdad de Oportunidades, cuyo desarrollo se encamina a promover la igualdad efectiva entre ambos géneros, sea cual sea el ámbito.

Así mismo, siempre que es posible (la UPC es una universidad altamente masculinizada) se procura el equilibrio en la composición de comisiones y tribunales.

Cabe tener en cuenta, sin embargo, en relación con este principio, que algunos puestos de Dirección lo son por elección.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: -

[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,



Informe de Progreso Pacto Mundial

edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 9,9

% de directivos mujeres

Respuesta: 43,1

% de directivos hombres

Respuesta: 56,9

% de mujeres

Respuesta: 36,7

% de hombres

Respuesta: 63,3

% de mayores de 45 años

Respuesta: 47,3

% de menores de 30 años

Respuesta: 10,7

% de empleados no nacionales

Respuesta: 9,6

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 59,3

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 40,7



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Durante el ejercicio 2012, además de disponer de distintas herramientas y estructuras para hacer el seguimiento de la implantación progresiva de las actuaciones previstas en el I Plan Director de Igualdad de Oportunidades (Informes estadísticos anuales sobre la distribución de género en distintos ámbitos, Comisión para la Igualdad de Oportunidades, etc.), se realizó también una evaluación íntegra del mismo, como paso previo a la elaboración del II Plan Director (consultar II Plan y anexos).

La evaluación se estructuró en dos dimensiones, una cuantitativa y otra cualitativa. Respecto a la primera, de los objetivos analizados, el 70% obtuvo la calificación de nivel de consecución alto o muy alto (superior al 61 y 75%, respectivamente).

A nivel cualitativo, el proceso de trabajo se centró en la importancia e impacto de la realización del I Plan de Igualdad de Oportunidades, y en el conocimiento del mismo por parte de la comunidad universitaria. Entre otros, algunos de los resultados obtenidos han sido:

- El Plan de Igualdad ha servido para incorporar el uso de medidas de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar, tanto para mujeres como para hombres.
- El lenguaje no sexista es también una clara consecuencia positiva del impacto de las acciones del Plan de Igualdad.
- Las acciones llevadas a cabo por el Plan de Igualdad de la UPC, han servido para incrementar el porcentaje de mujeres estudiantes.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Anualmente se presenta al Claustro Universitario un informe con los datos sobre la evolución del número de mujeres y hombres en la UPC (PDI, PAS y estudiantado), dando cumplimiento así a una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, desde el ejercicio 2012, se ha incorporado también en la web de la UPC un bloque indicadores sobre Igualdad de Oportunidades que puede consultarse públicamente en el apartado "Datos Estadísticos y de Gestión", punto 5.13. Este nuevo bloque contiene información sobre:

- Estudiantes de nuevo ingreso (por Grado, Masters y Doctorado)



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Estudiantes totales (por 1º y 2º ciclo y Grado, Masters y Doctorado)
- Personal (PDI y PAS)
- Cargos académicos en Centros, Departamentos e Institutos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: A través del despliegue del II Plan, continuar trabajando para eliminar los obstáculos que impiden a mujeres y hombres una igualdad real de oportunidades en la universidad.

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: No consta ningún expediente en lo referente al acoso sexual y/o por razón de sexo.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta: Está en fase de elaboración el protocolo para la prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo. Se espera su aprobación en el 2013 y su aplicación en el mismo año o en el siguiente.


[Descargar el documento adjunto](#) 

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	-

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Plan de Igualdad Política de Igualdad	Desplegar el II Plan de Igualdad de Oportunidades.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un protocolo de prevención de acoso Diagnóstico de igualdad Formación Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades Otros (especificar acción en el campo de notas) Implantación del Plan de Igualdad	Desplegar el II Plan de Igualdad de Oportunidades

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Informe gobierno corporativo Web	Despliegue del II Plan de Igualdad de Oportunidades



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La UPC ha implementado múltiples actividades en diversos ámbitos, relacionadas con el enfoque preventivo del medio ambiente. Se han impartido actividades formativas sobre: "Ahorro energético en los campus. Introducción al aplicativo SIRENAweb" (5 ediciones), "Trabajemos diferente, compartamos energía" y acciones formativas específicas para puesto de trabajo sobre gestión de residuos. Acciones orientadas al ahorro energético:

- Diseño de medidas generales, criterios y consejos de ahorro. Modificación de las consignas de temperaturas y horarios.
- Inversiones en eficiencia: calderas y refrigeradoras, instalación de sensores lumínicos, luminarias eficientes.
- Extensión de los Proyectos de Optimización Energética (POE) a 22 edificios (63% de la superficie de la UPC) y planificación de los POE 2013 (se pretende alcanzar el 79% de la superficie).
- Elaboración de la guía de ahorro energético 2.0 donde se ofrecen consejos y recomendaciones, se pueden consultar videotutoriales y los usuarios pueden hacer llegar sus propuestas.
- Desarrollo de herramientas colaborativas para el ahorro energético.
- Preparación de la nueva versión SIRENA (prevista para 2013) que mejorará su usabilidad.

Consolidación de los procesos de recogida selectiva:

- Separación y recogida selectiva de las fracciones papel y cartón, envases ligeros, materia orgánica (pendiente de desplegarla en toda la UPC), RAEE, lámparas y fluorescentes, tóners, y otras fracciones específicas. De manera específica se recogen también los residuos de laboratorio, tanto químicos como sanitarios.
- Puesta en marcha de la nueva web de gestión de residuos de laboratorio con información sobre clasificación, envasado, almacenaje y gestión de los residuos generados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Nueva web sobre gestión de residuos domésticos y sobre acciones de prevención de residuos.
- Puesta en marcha de un mecanismo de trazabilidad de residuos peligrosos para detectar y subsanar incidencias en la gestión.

Programa REUTILIZA. El Centro de Cooperación para el Desarrollo (CCD) y la Asociación Tecnología per a Tothom (TxT) gestionan en la UPC el Programa REUTILIZA, que cuenta con la colaboración de la Facultad de Informática de Barcelona (FIB). A través de esta iniciativa fundamentada en la sensibilización social y ambiental, se prolonga la vida de los equipos informáticos procedentes de renovaciones en la UPC, así como de donaciones de otras entidades que colaboran de manera puntual con el programa. El programa funciona de manera ininterrumpida desde 1995 y adopta la estructura actual en el año 2003, Los equipos son revisados, reparados y puestos a punto a través de las prácticas de cuatro asignaturas del Grado en Ingeniería Informática de la FIB, actividad que se conecta con unas Jornadas de Sensibilización que se celebran semestralmente en el Campus Norte de la UPC. Cada curso colaboran en esta tarea cerca de 400 estudiantes de asignaturas obligatorias y optativas de la FIB, lo que permite poner a punto para ser entregados a proyectos de cooperación más de 300 equipos informáticos cada año. Los equipos demasiado obsoletos o irreparables se destinan a piezas de recambio, y el material que no puede aprovecharse se lleva a un punto verde.

Los equipos se destinan a proyectos de cooperación al desarrollo en los que intervienen miembros de la comunidad universitaria, así como a ONG y a otras entidades sociales que impulsan iniciativas de carácter social y solidario, tanto a nivel local como en otros países. Las entidades receptoras asumen el compromiso de gestionar correctamente los residuos informáticos, una vez los equipos lleguen al final de su vida útil. Se trata, por consiguiente, de un programa que genera múltiples efectos positivos en diferentes vertientes: apoyo a la formación de los estudiantes, reducción del volumen de residuos electrónicos, mejor aprovechamiento de los equipos informáticos, apoyo a entidades sociales, impulso del software libre, sensibilización ambiental. Por otro lado, el coste asociado al funcionamiento del programa es muy reducido. En el último año 2012 se han cedido 119 equipos a 16 entidades sin ánimo de lucro con agenda de trabajo social.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Puesta en marcha del Plan de Ahorro Energético plurianual con el objetivo de reducir el consumo energético. El objetivo es reducir un 25% del consumo para el año 2014 respecto el año 2010. En 2012 la tendencia de reducción ha sido muy favorable el consumo global se ha reducido un 16% respecto el año 2010 (la electricidad un 10% y el gas un 27%). La implicación de la comunidad universitaria ha sido determinante para la consecución de estos objetivos.

Desarrollar las líneas de acción de prevención y gestión de residuos. En el año 2012 se han gestionado 9.126 kg. de residuos tóxicos y peligrosos en los diferentes laboratorios de la universidad, lo que representa un 28% más que en el año 2011. Este aumento se justifica por una reducción del almacenaje de productos hecho que redonda en el aumento de la seguridad.

Ofrecer una oferta formativa de formación ambiental i de responsabilidad social en el Plan de Formación del PAS.



Informar, sensibilizar y fomentar la participación a través del web www.upc.edu/gestiosostenible

[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 (P7C2I1)

Respuesta: 328 h de formación medioambiental

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los mecanismos utilizados para evaluar son las encuestas de satisfacción que se realizan al finalizar el programa formativo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En 2012 se han incrementado ligeramente las horas ofrecidas en sostenibilidad. Se han llevado a cabo dos cursos distintos, ambos relacionados con el ahorro energético:

- "Ahorro energético en los campus. Introducción al aplicativo SIRENA". Se han realizado 5 ediciones con una participación de 44 usuarios. La formación con la herramienta SIRENA para el seguimiento del consumo de recursos energéticos en la UPC se ha seguido extendiendo (continuando con la formación iniciada en 2011) con el objetivo de capacitar a una masa crítica de usuarios que puedan participar en la estrategia de ahorro energético de la universidad.

Esta acción complementa la puesta en marcha de los Proyectos de Optimización Energética (POE) desarrollados a lo largo de 2012.

Como resultado de esta actividad formativa los participantes estarán capacitados para:

- Aprender como funcionan las diversas aplicaciones del SIRENA para identificar oportunidades de ahorro energético.

- Identificar el efecto de las medidas de ahorro en los edificios.

- "Trabajemos diferente, compartamos energía". Primera edición en la que han participado 17 personas. orientada en dos líneas complementarias: capacitar en herramientas y recursos para el ahorro energético mediante el trabajo colaborativo y el uso de herramientas 2.0. En el curso se trabajó sobre casos reales con el objetivo de identificar problemas relacionados con la gestión energética en los edificios y a capacitar a los usuarios para participar en la búsqueda de soluciones.

Este curso ha formado parte de un proyecto piloto de innovación organizativa "UPC-CO" que ha tenido como




Informe de Progreso Pacto Mundial

objetivo el fomento del trabajo colaborativo entre personas y unidades de la UPC.

Por otra parte se ha puesto en marcha una medida de incentivación para el ahorro energético consistente en retornar a los edificios participantes en los POE un 25% de los ahorros obtenidos. Con esta medida se han retornado al conjunto de edificios participantes 96.000€ que se han reinvertido en nuevas medidas de ahorro energético.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Seguir ofreciendo formación en éste ámbito



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Existen responsabilidades en el área de prevención y gestión de residuos, con especial atención a los residuos tóxicos y peligrosos generados en la actividad de docencia e investigación. Para ello existe un plan de gestión que establece las directrices y procedimientos en relación a la gestión final de los residuos generados.

También es del ámbito de responsabilidad de la UPC la gestión eficiente de los recursos de energía y agua, teniendo en cuenta que se trata de recursos no renovables, escasos, con un impacto ambiental global elevado, y que representan un alto coste económico para la universidad, especialmente la energía. Por todo ello, se están destinando esfuerzos a reducir el consumo energético a través de diversos proyectos. Ello redundará a la vez en la reducción de emisiones de CO₂ asociadas a estos consumos.

Los residuos conllevan riesgos inherentes al propio proceso de generación (especialmente cuando se trata de residuos de laboratorio), así como a su propia gestión final (proceso de separación selectiva, recogida, transporte y tratamiento final).

Por ello, más allá de la responsabilidad de gestionar correctamente los residuos, la prevención de residuos debe ser un eje de acción principal. Las principales acciones se orientan tanto a la reducción de la cantidad generada como también a la reducción de su toxicidad.

Complementariamente, como universidad pública tenemos la responsabilidad de gestionar correctamente los recursos, y especialmente el capital natural. El uso eficiente de la energía y el agua redundará positivamente en el medio ambiente (reduciéndose la necesidad de recursos externos y evitando una mayor generación de emisiones). A la vez, la gestión de nuestros edificios debe de ser un ejemplo para los futuros profesionales que en una etapa de su vida estudian en la universidad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Entre los objetivos propuestos para el siguiente ejercicio está la formación para la prevención de riesgos, minimización y tratamiento de los residuos generados en los laboratorios.

[Descargar el documento adjunto](#)



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? (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La política de sostenibilidad de la UPC se implementa a través del Plan UPC Sostenible (2011-2015), en el que se detallan los objetivos y acciones a alcanzar en términos de sostenibilidad para el año 2015. El Vicerrectorado de Calidad y Responsabilidad Social es el responsable de velar por el correcto despliegue e implementación del Plan.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El Plan UPC Sostenible 2015 abarca los siguientes objetivos:

- Gobernanza y sostenibilidad.
- Interacción y compromiso social: las demandas del entorno.
- Interacción y compromiso social: Campus como laboratorios.
- Cultura de la sostenibilidad de la comunidad.
- Energía y cambio climático.
- Residuos y emisiones cero.
- Salud, calidad del aire y alimentación.
- Suministros y consumo responsable.
- Ciclo del agua.
- Territorio y movilidad.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: - Proyectos de Optimización Energética (POE)

A través de la ejecución de los Proyectos de Optimización Energética en 22 edificios se están implementando medidas de ahorro energético que han supuesto resultados medibles (un ahorro del 16% del consumo respecto el año 2010). Los POE son un instrumento de incentivación para el ahorro energético dado que el 25% del ahorro económico alcanzado se retorna a los edificios participantes para seguir implementando nuevas medidas de ahorro y eficiencia energética. Los POE están formados por diferentes miembros de los propios edificios y se basan en la puesta en marcha de medidas basadas en los cambios organizativas, sin coste o con coste muy bajo.

- Grupo de trabajo de ahorro energético.

Se ha consolidado el grupo de trabajo formado por los jefes de mantenimiento de edificios, que se reúne periódicamente con el objetivo de compartir conocimientos, y proyectos comunes.

- Seguimiento del consumo energético de la UPC

De manera continua se efectúa un seguimiento de los consumos energéticos de la Universidad a través de la plataforma SIRENAWeb, sistema online de información de los consumos (www.upc.edu/sirena).

- Prevención y gestión de residuos

A lo largo del año se han llevado a cabo los procesos de recogida selectiva de residuos en todos los campus. En el ámbito de la gestión de residuos de laboratorio se han desarrollado actualizado los protocolos de gestión de residuos de laboratorio (nuevos grupos de clasificación y nuevo modelo de etiquetaje) con el objetivo de mejorar la gestión y adaptarse a la normativa vigente.

- Incorporación de criterios de sostenibilidad en la contratación de servicios y suministros.

Se han seguido incorporando cláusulas ambientales en los procesos de contratación pública de la universidad con el objeto de racionalizar el consumo de recursos de la universidad y reducir el coste económico.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En 2013 se prevé seguir trabajando en los mismos objetivos anteriormente citados, que en relación con la gestión sostenible se centran en:

- Reducir el consumo energético de la UPC en 2014 un 25% respecto 2010.

- Reducir la cantidad y toxicidad de los residuos generados así como la factura económica asociada a ellos.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 31.354.841 kWh

Agua

Respuesta: 87.831 m3

Papel

Respuesta: Sin datos

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se está llevando a cabo un seguimiento de la gestión en el ámbito de la sostenibilidad para algunos parámetros concretos. Para ello se han incorporan algunos indicadores de medición de impacto energético y de generación de residuos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se está llevando a cabo un seguimiento de la gestión en el ámbito de la sostenibilidad para algunos parámetros concretos. Para ello se han incorporan algunos indicadores de medición de impacto energético y de generación de residuos.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"


Respuesta: Reducir el consumo de electricidad, agua y papel así como aumentar el reciclaje de este último.


Se valorará como objetivo la pertinencia de ampliar los indicadores de la gestión sostenible siempre y cuando su seguimiento redunde en una mejora continua.


[Descargar el documento adjunto](#)

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	Seguir ofreciendo formación en éste ámbito.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Política de reducción de consumo	Seguir desarrollando las políticas y planes establecidos.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Reducir un 25% el consumo energético y la cantidad y toxicidad de los residuos.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales	Reducción de consumo energético y aumento del reciclaje.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

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



ACCIONES:

¿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 (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como ya se indicaba en el Informe anterior, la UPC es la entidad promotora y coordinadora del Campus de la Energía. La misión del Campus de la Energía es constituirse en un agente activo en el proceso de transformación del sector energético.

Según la definición del proyecto, el Campus Energía, en el año 2015, será la agregación natural y estratégica de referencia en el ámbito energético al sur de Europa, con impacto local y amplio reconocimiento internacional; un espacio de generación y explotación de conocimiento y tecnologías capaz de responder a las necesidades de la sociedad y que propicien una economía sostenible, entre otros aspectos.

En el ámbito de la docencia, continua la puesta en marcha de la competencia transversal "Sostenibilidad y compromiso social" en todos los planes de estudio de Grado de la UPC, de acuerdo con el documento aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPC "Marco para la implantación de los planes de estudio de Grado".

En el ámbito de la investigación, múltiples grupos de nuestra institución dedican sus esfuerzos a esta área. En el "Mapa de la Sostenibilidad" de la web "Siguem Sostenibles 2015", que se añade como link en este apartado, se pueden localizar la mayoría de sus miembros y grupos de vinculación.

En este terreno, la UPC tiene activos durante el año 2012 numerosos proyectos de investigación dentro del área del Medio Ambiente, tanto de ámbito nacional como europeo, y que seguidamente se relacionan.

En el ámbito nacional:



Informe de Progreso Pacto Mundial

1. Optimización de los métodos de protección ante erosión de obras fluviales
2. Optimización de la eficiencia energética en instalaciones
3. Diseño y desarrollo de un software para la organización y regulación inteligente de la gestión energética de ayuntamientos: S.O.R.I.A
4. Monitorización, modelización y control para la optimización de biofiltros percoladores de sulfuración anóxicos y aerobios.
5. Descontaminación en medio poroso mediante fluctuaciones temporales del flujo de agua.
6. Producción y digestión de biomasa algal producida a partir de aguas residuales.
7. Desarrollo de una herramienta de alta resolución como soporte al diseño, colocación y explotación de instalaciones para energías marinas.
8. Micro redes con almacenamiento para la integración óptima de energías renovables y vehículos eléctricos.
9. Desarrollo de metodologías para la estimación de las dosis al cristalino. Implicaciones operaciones de la aplicación del nuevo límite.
10. Instalación de equipos en superficie para la ampliación de las prestaciones del observatorio submarino OBSEA.
11. Visión submarina: un entorno para el aprendizaje y la experimentación submarina.
12. Explora: una actividad para dar herramientas al profesorado de secundaria.
13. Sistema wireless inteligente de evaluación medioambiental, seguridad monitorizada, para actividades subterráneas recreativas y de ecoturismo.
14. Programa de ayuda a la Innovación ACC10

De ámbito europeo:

15. Added value from high protein & high oil industrial co-streams
16. Policy Oriented Marine Environmental Research in Southern European Seas
17. Hazard Assessment based on Rainfall European Nowcasts
18. Safeguarding Water Resources in India with Green and Sustainable Technologies.
19. Natural Water Systems and Treatment Technologies to cope with Water Shortages in Organised Areas in India.
20. Achieve Quieter Oceans by shipping noise footprint reduction
21. Sustainable Human Development for Med Countries
22. Regeneration and Reuse of Runoff and Drainage Water in Agricultural Plots by Combinet Natural Water Treated Systems
23. A bio-based floor covering with ERUTAN inside.

Asimismo, se ha llevado a cabo la convocatoria 2011/2012 del proyecto “Llavors de Sostenibilitat”. Este proyecto se encuentra inserido en el marco del Plan UPC Sostenible 2015, pretende impulsar nuevas acciones que, si bien todavía no reúnen las condiciones suficientes para ser presentadas a convocatorias competitivas o para obtener financiación externa, pueden constituir “semillas” de proyectos posteriores que



Informe de Progreso Pacto Mundial

puedan contar con un soporte sostenido.

También ha tenido lugar el Concurso de Ideas Ambientales y Sostenibles de la UPC, que tiene como objetivo la búsqueda de ideas para promover proyectos y acciones innovadoras que contribuyan a los grandes cambios que el mundo necesita el siglo XXI para transformar el modelo económico y social actual y transitar hacia nuevos modelos de desarrollo de acuerdo con los objetivos del milenio. Las ideas aportadas deben posibilitar un salto cualitativo en la asunción de la responsabilidad social de la tecnología frente el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible y concretamente deben incidir especialmente en el ámbito universitario que nos es propio y en su interacción con la sociedad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo para el siguiente ejercicio es la puesta en marcha del Plan UPC Sostenible UPC 2015, de acuerdo con los recursos disponibles. El Plan estructura sus objetivos en diez líneas estratégicas, que son:

1. Gobernanza y sostenibilidad
2. Interacción y compromiso social: las demandas del entorno
3. Interacción y compromiso social: Campus como laboratorios
4. Cultura de sostenibilidad de la comunidad
5. Energía y cambio climático
6. Residuos y emisiones cero
7. Salud, calidad del aire y alimentación
8. Suministros y consumo responsable
9. Ciclos de agua
10. Territorio y movilidad

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 1,96

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial


Respuesta: La ratio anterior ha sido calculada teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Presupuesto ejecutado en el 2012 por el Instituto de Sostenibilidad.
- Contratación en el 2012 en proyectos de investigación de las áreas de Medio Ambiente, Energía y Recursos Naturales.
- En relación con el Presupuesto Total ejecutado por la UPC en el 2012

Sin embargo, y como también indicamos el año anterior, dado que se realizan muchas actividades ambientales y de sostenibilidad en Centros, Departamentos, unidades transversales, Grupos de investigación, etc. cuyo coste no está centralizado, la cantidad y porcentaje facilitado resultan ciertamente orientativos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social en proyectos medioambientales	Puesta en marcha del Plan UPC Sostenible 2015.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 impactos (P10C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los riesgos y su impacto, resultado del diagnóstico realizado, siguen siendo los mismos que en el ejercicio 2011. Esto es:

Dado el carácter público de nuestra organización las relaciones contractuales con clientes y proveedores están sometidas a la legislación que las regula y bajo la vigilancia a posteriori de los órganos de control.

El diagnóstico interno de los riesgos económicos y su impacto se desarrolla de forma permanente.

La Universitat Politècnica de Catalunya dispone en su estructura organizativa del Servicio de Control de Gestión de la UPC, en adelante SCG, que tiene por objetivos facilitar información económica para la toma de decisiones, evaluar los recursos utilizados, promover cambios en los procedimientos económicos para mejorar su eficiencia y fomentar buenas prácticas que garanticen un uso óptimo de los recursos públicos.

En este sentido, la existencia misma del SCG pone en evidencia el compromiso de la institución por la transparencia, y las funciones que desarrolla permiten de forma directa o indirecta la identificación de prácticas incorrectas en la utilización de los recursos, así como promover las actuaciones necesarias para erradicarlas.

Lo riesgos, entendidos como prácticas incorrectas que se deben prevenir y no como actuaciones detectadas, son los siguientes:

- Aprovecharse de una situación para obtener un beneficio personal causando consecuencias negativas al resto de trabajadores, directivos o a la propia institución.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Ofrecer o aceptar regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficios, a o de una persona en forma de incentivo para que realice un acto deshonesto, ilegal o que implique la pérdida de confianza en la conducción de la gestión de la institución. El riesgo de soborno puede ser muy directo o muy sutil, como es el caso del abuso de regalos o de patrocinios.
- Dar una cantidad de dinero a cambio de asegurar o agilizar un trámite o acción necesaria sobre la que el emisor tiene un derecho legal (pagos de facilitación o aceleradores).
- Tomar dinero o bienes para uno mismo que tienes la obligación de custodiar.
- Preferencia desmesurada que algunas personas dan a sus parientes en las concesiones o puestos de trabajo públicos.
- Preferencia por alguien sin considerar el mérito o la equidad.
- Sistema de protección y amparo con que los que disponen de determinado poder patrocinan a los que se acogen a él a cambio de su sumisión (clientelismo).
- Detección de un número excesivo de cuentas bancarias, tarjetas de empresa y cajas que dificulta la promoción y seguimiento de la necesaria transparencia en su utilización.
- Detección de una excesiva descentralización del gasto de contratación de alojamiento y traslados en viajes que dificulta la promoción y seguimiento de la necesaria transparencia en su ejecución.
- Detección de un gasto no justificado en almuerzos destinados a negociaciones y reuniones de trabajo, fuera del lugar de trabajo, contra presupuesto institucional.
- Detección de un número excesivo de teléfonos móviles que dificulta la promoción y seguimiento de la necesaria transparencia en su utilización.
- Detección de riesgo de incumplimiento de normativas consecuencia de desinformación o desconocimiento.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Continúan las políticas del ejercicio 2011 no habiéndose elaborado ninguna otra a lo largo del 2012.

Así, para prevenir prácticas incorrectas y abordar las diagnosticadas, se continúan aplicando las políticas del ejercicio 2011:

- Circular para la gestión de los gastos con motivo de atenciones protocolarias

Establece el marco para la gestión y ejecución de los gastos derivados de actos protocolarios internos, externos, de representación y de aquellos debidos a atenciones sociales.

El objetivo de esta normativa es aplicar criterios de homogeneidad, racionalidad y de idoneidad a esta tipología de gastos para aumentar el nivel de transparencia en su utilización y eliminar los riesgos vinculados.

- Instrucciones de uso de la telefonía móvil

Después de conocer y analizar la utilización de los teléfonos móviles (alta de líneas, autorizaciones, tarifas aplicadas, evolución de los usos y los consumos, etc.) se proponen instrucciones que incrementen el ahorro y el fomento de buenas prácticas que eliminen el riesgo de su uso irresponsable, sin que por ello se vea afectado el beneficio evidente que supone el uso de esta tipología de telefonía.

- Política de viajes

La elaboración y aplicación de la política de viajes permite a la institución cumplir con el rigor, la transparencia y la eficacia que exige el compromiso social con la ejecución del gasto público, para que este responda a criterios de racionalidad, transparencia e idoneidad propios del desarrollo de las actividades básicas de la Universidad.

- Código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la Universitat Politècnica de Catalunya y de su estudiantado. Acuerdo núm. 106/2011 del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2011.

Define un conjunto de valores y principios que sirven para inspirar y motivar las buenas prácticas del personal al servicio de la UPC y de su estudiantado en el ejercicio de sus actividades. Son los siguientes: austeridad, coherencia, cooperación, corresponsabilidad, eficacia, eficiencia, equidad, espíritu crítico, honestidad, igualdad, imparcialidad, integridad, respeto por las personas, sostenibilidad, tolerancia y transparencia.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P10C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Las acciones que se han mantenido durante este ejercicio son:

- Difusión y aplicación de la política de viajes a través de foros presenciales, correo electrónico y publicación en el web del Servicio de Control de Gestión.
- Difusión y aplicación de la Circular para la gestión de los gastos con motivo de atenciones protocolarias por correo electrónico desde Gerencia.
- Difusión del Código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la Universitat Politècnica de Catalunya y de su estudiantado mediante su publicación en el web institucional.
- Sistema interno de control. Las unidades de la institución disponen de un canal a través del cual pueden poner de manifiesto aquellas situaciones que consideren éticamente reprobables o de las que puedan derivarse el incumplimiento de la legalidad o la normativa interna a través del Servicio de Control de la Gestión de la UPC. Cada comunicación genera lo que se llama Incidencia de Control Interno.

La Incidencia de Control Interno puede desencadenar el nombramiento de un instructor interno o externo encargado de iniciar un expediente, o entrevistas personales con el personal afectado o petición de documentación, informes o documentos necesarios para la resolución de la incidencia, o/y información a la alta dirección del objeto de incidencia.

El Servicio de Control de Gestión emite un informe con las recomendaciones y/o sanciones en el caso de detectarse una práctica incorrecta de gestión.

- Acceso de los usuarios de teléfonos móviles corporativos a la aplicación de control del gasto (gCOT) para informarse del gasto ocasionado.

Al margen de las acciones citadas, ya descritas en el informe de 2011, no se han dado actuaciones nuevas a lo largo del ejercicio 2012.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Creación de la Intranet de Reserva de Viajes que incorpora la política de viajes de la UPC a disposición del PDI i del PAS para facilitar su implantación.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: -

Clientes

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Las normativas y procedimientos explicados se han difundido vía correo electrónico y/o están disponibles en la web corporativa por lo que se considera que los dos colectivos han sido informados. Respecto de los proveedores no hay política ni acciones por lo que no se puede facilitar un porcentaje.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio


Respuesta: Son los mismos que los descritos en el ejercicio 2011:




Informe de Progreso Pacto Mundial

- Seguimiento de las recomendaciones derivadas de las auditorías que realizan entidades externas, principalmente de la Sindicatura de Cuentas.
- Seguimiento y propuesta de mejoras en los procedimientos de contratación administrativa y asistencia técnica en la Mesa de Contratación de la institución.
- Supervisión de actividades de contratación administrativa de las unidades estructurales y resolución de las posibles incidencias que puedan surgir.


Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Otros (especificar política en el campo de notas)	Políticas internas de gestión
Empleados	Código Ético Otros (especificar política en el campo de notas)	Políticas internas de gestión
Proveedores	No tenemos política	-



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	-
Empleados	Difusión de la política Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Creación intranet de reserva de viajes
Proveedores	No tenemos acción concreta	-


 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	-
Empleados	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	-
Proveedores	Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	-



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 cumpla los puntos mencionados a continuación:

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

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

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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
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	
	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 (P1C1I1)	
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? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	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 (P1C5I1)	
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)	
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? (P2C2I1)	
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 (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿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? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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 (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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 (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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? Descríbalos (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P6C3I1)	
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 (P6C4I1)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	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 (P7C1I1)	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 (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
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? (P8C2I1)	
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 (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿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 (P9C1I1)	
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 (P9C2I1)	
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 impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12