



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2012

APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

Fundación Universia



Carta de renovación del compromiso

Octubre de 2013

Como conclusión de nuestro informe de actividad correspondiente al año 2012, queremos ratificar nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestra identificación y compromiso con los diez principios que constituyen su columna vertebral.

Desde Fundación Universia reafirmamos nuestra voluntad y apoyo al Pacto Mundial, que formalizamos el pasado 27 de septiembre de 2011. En este segundo año hemos realizado el Observatorio Universidad y Discapacidad, en colaboración con CERMI, una investigación social dirigida a analizar el grado de inclusión de la discapacidad en la universidad. También en el año 2012 hemos lanzado la I Convocatoria de Ayudas a Proyectos Inclusivos, con el objetivo de apoyar económicamente proyectos destinados a mejorar la calidad de vida y la empleabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, la formación, el arte y el deporte. En el marco de las actividades vinculadas al mundo laboral se ha firmado el Convenio de colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para impulsar el empleo y el autoempleo de los universitarios con discapacidad.

Por nuestro carácter iberoamericano, continuamos con las ayudas a estudiantes procedentes de Latinoamérica, para impulsar la cualificación de los estudiantes con discapacidad. En este ámbito trabajamos en estrecha colaboración con Universia Perú promoviendo el respeto a los Derechos Humanos y la igualdad de oportunidades de todas las personas en riesgo de exclusión.

Fieles a nuestro compromiso con las personas con discapacidad y a la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, venimos trabajando en nuestro lema: Emplea tus capacidades al máximo. Nuestros objetivos son amplios y están motivados por la voluntad de integración social de las personas con discapacidad, a través de su formación superior y desarrollo profesional en una sociedad que respete y apoye la diversidad.

Con esta carta reiteramos nuestra adhesión a esta iniciativa, el compromiso firme de la Fundación con sus diez principios y la voluntad de seguir desarrollando acciones que apoyen y respeten los derechos humanos y la integración laboral de las personas con discapacidad.

Cordialmente,

R. Capdevila

Director de Fundación Universia



Fundación Universia, constituida en el año 2005 por Universia, la mayor red de cooperación universitaria centrada en Iberoamérica, es una entidad privada sin ánimo de lucro que favorece la educación superior inclusiva y el empleo cualificado de las personas con discapacidad.

Con el fin de hacer efectivo el derecho de la igualdad de oportunidades y no discriminación y demostrar que todos somos *Capaces de todo*, la Fundación organiza su actividad en torno a cuatro programas de actuación.

1. Programa de Empleo
2. Programa de Igualdad de Oportunidades e Inclusión.
3. Programa de Información y Trabajo en Red
4. Programa de Desarrollo del Espacio Iberoamericano del Conocimiento

En 2012 Fundación Universia recibió el Premio de la Fundación Konecna en la categoría Proyecto de Investigación por la *Plataforma Teledislab*, un proyecto para PYMES de fomento del empleo de las mujeres con discapacidad en entornos rurales, a través de teletrabajo y el Premio “cermi.es 2012” en la categoría de Acción social y cultural, por su labor en la inclusión de personas con discapacidad en los ámbitos universitario y laboral.

Por segundo año consecutivo, la Fundación ha sido finalista en la categoría Orientación al cliente por los *European Business Awards* que reconocen y promocionan la innovación, la excelencia empresarial y las buenas prácticas en la Unión Europea.

También con carácter internacional, desde 2011 la Fundación mantiene su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

MISIÓN

Fundación Universia impulsa la investigación, la educación superior y el empleo cualificado de personas con discapacidad a través de proyectos innovadores basados en una investigación continua de las necesidades de sus clientes, con el objetivo de crear un valor diferencial de manera simple y personalizada.

VISIÓN

Fundación Universia persigue consolidarse como una organización de referencia en el ámbito del empleo cualificado, vinculado a la captación y desarrollo del talento diverso en las empresas sostenibles.



CRITERIOS DE ACTUACIÓN

El Patronato de Fundación Universia definió sus principios de actuación, que se reflejan en el siguiente Código de Conducta:

TRANSPARENCIA

En su actuación, en el empleo de sus recursos y en la fijación de sus prioridades de trabajo.

COORDINACIÓN

Con los agentes más relevantes implicados en cada uno de los diferentes objetivos que persigue.

EXCELENCIA

En la fijación de los objetivos, sometidos a un proceso de mejora continua.

PROFESIONALIDAD

En la selección de sus iniciativas y proyectos, buscando siempre la eficacia y la eficiencia para la consecución de los fines fundacionales.

COMPLEMENTARIEDAD

De sus actuaciones con aquellos fines coincidentes, perseguidos por otras entidades públicas y privadas; en especial en el ámbito de la formación, la investigación y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

INDEPENDENCIA

En sus acciones para preservar su libertad de actuación, mantener su singularidad y actuar conforme a su mandato fundacional.

TRABAJO EN RED

En sus distintos programas, alentando la formación de organizaciones análogas en los países iberoamericanos, proyectándolas en el ámbito europeo.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Tal y como aparece reflejado en sus Estatutos, son fines de la Fundación:

- **Ofrecer** estudios superiores dirigidos principalmente al mundo universitario, con especial vocación iberoamericana, aprovechando las TIC.
- **Favorecer** la creación de empleo, la formación y la inserción laboral de las personas con discapacidad.



- **Realizar y difundir** investigaciones sobre aquellas materias que puedan suponer una evolución en el conocimiento y un avance socioeconómico cuantificable.
- **Organizar y participar** en eventos de interés nacional e internacional, tanto presenciales como virtuales, así como de cooperación internacional con instituciones de todo el mundo.
- **Consolidar** el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el ámbito del mercado laboral, e **impulsar** la realización de acciones de cooperación y colaboración con países en desarrollo.

EQUIPO DE GESTIÓN

Director

Ramón Capdevila Pagès

Subdirectora

Sonia Viñas Sánchez

Responsable de Relaciones Institucionales y Convenios

Maite Fernández - Reinares Sánchez

Técnico de Empleo

Carolina Arranz del Cura

Técnico de Empleo

Beatriz Arribas Coro

Técnico de Empleo

Elena Duro Martín

Técnico de Comunicación

Marta Gago Castro

DERECHOS HUMANOS





PRINCIPIO 1

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

Diagnóstico

Desde la entidad hemos realizado un diagnóstico que nos ha llevado a identificar riesgos en accesibilidad de los productos y servicios y en la limitación de evaluaciones y plataformas en la intranet de la entidad y en servicios externos.

Utilizamos el talento y las capacidades de las personas para desarrollar procesos, tecnologías y productos. Nos reunimos periódicamente para poner en común los objetivos en reuniones que den lugar a nuevas iniciativas.

Impulsamos la creatividad e innovación, mediante la gestión del conocimiento, en materias integradas en RSE-D, accesibilidad tecnológica, política de integración e igualdad de oportunidades y fomento del empleo de las personas con discapacidad, con especial atención al colectivo universitario.

Desarrollamos formaciones en PRL para empleados y una adecuada acogida de las personas incorporadas. Se realiza adaptación del puesto de trabajo y fijación, seguimiento y evaluación de objetivos generales y específicos.

Políticas

Fundación Universia trabaja acorde con una misión, visión, valores y criterios de actuación, aprobados por su Patronato. Estos se encuentran en sus estatutos de acceso público para los empleados y clientes a través de sus Memorias y página web corporativa.

En cuanto a las políticas internas de gestión, existen una serie de indicadores y reuniones periódicas donde se analizan puntos fuertes y carencias. Con este sistema perseguimos la excelencia en nuestras acciones, a través de Objetivos generales y específicos fijados en cada anualidad (sujetos a revisión y seguimiento).

En 2012 Fundación Universia ha desarrollado un análisis a través de una serie de indicadores, que se revisan de forma anual para valorar la evolución de las acciones, programas, etc. Para el 2013 se persigue la adaptación de las herramientas interactivas para llegar a una accesibilidad total y acceso a nuestros programas.

Acciones



Auditorías internas y externas y presentación de informes al Patronato.

- Presentación de Memoria de actividades y Memoria Corporativa al Patronato.
- Presentación del cuadro de Indicadores de Actividades al Patronato.

Fundación Universia está dirigida a colectivos en riesgo de exclusión con el objetivo de impulsar el empleo de calidad y promover la educación superior inclusiva de las personas con discapacidad. Para demostrar que todos somos Capaces de Todo, desarrollamos programas innovadores que persiguen la captación del talento diverso.

Realizamos encuestas de valoración, realizamos tareas de asesoramiento y consultoría.

En 2012 Fundación Universia recibió el Premio de la Fundación Konecra en la categoría Proyecto de Investigación por la *Plataforma Teledislab*, un proyecto para PYMES de fomento del empleo de las mujeres con discapacidad en entornos rurales, a través de teletrabajo y el Premio “cermi.es 2012” en la categoría de Acción social y cultural, por su labor en la inclusión de personas con discapacidad en los ámbitos universitario y laboral.

Por segundo año consecutivo, la Fundación ha sido finalista en la categoría Orientación al cliente por los *European Business Awards* que reconocen y promocionan la innovación, la excelencia empresarial y las buenas prácticas en la Unión Europea.

A lo largo del 2012 hemos impulsados las encuestas de valoración por programas y las sugerencias que nos llegan para anticiparnos y acercarnos a la excelencia en nuestras acciones.

Seguimiento y medición de impactos

La entidad dispone de mecanismo de seguimiento en cuanto a la calidad y accesibilidad universal. Además, una empresa externa forma y evalúa en la Prevención de Riesgos Laborales y suministra la formación requerida a las personas que trabajan en la entidad.

Nuestros objetivos ponen en foco en el desarrollo de un protocolo de gestión de incidencias, e impulsar la creación de un Comité de Seguimiento.

Los principios por los que se rige la entidad están recogidos en los Estatutos, aprobados por el Patronato, registrados, publicados en la Página web y en las Memorias anuales.

Objetivos

- Desarrollar un protocolo de políticas de Calidad y Atención al Cliente.
- Protocolizar procesos de actuación que faciliten el desarrollo de las tareas.
- Conseguir anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes.



Llevamos a cabo una política de adaptación al puesto que debemos formalizar.

Desarrollar un protocolo de gestión de incidencias y fomentar el seguimiento.

Realizar encuestas proactivas y valoraciones en 180 grados.

PRINCIPIO 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Diagnóstico

No disponemos de una clasificación de proveedores en función del riesgo de vulneración de los Derechos Humanos. Sin embargo, hemos comenzado a trabajar en los procedimientos intermedios con entidades externas CEE. De esta manera se favorece la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en materia de política de compras de bienes y servicios.

Desde la Fundación prevemos como norma de gestión transparente contratar servicios con proveedores que asuman los principios de RSE.

Políticas

Disponemos de una política de compras y selección de proveedores, que selecciona a partir de tres presupuestos.

Se intenta que en la selección de los proveedores, exista un criterio de responsabilidad social hacia colectivos más vulnerables.

Propuesta de un procedimiento de compras por escrito que garantice:

- Posesión de alguna “marca de excelencia”.
- Cumplimiento con los mínimos exigibles de obligaciones fiscales y la Seguridad Social.
- Aceptación y cumplimiento de los Principios de Responsabilidad Social Corporativa.

Acciones

A lo largo de este ejercicio cumplimos con la verificación de tres proveedores, previos a cada petición o compra. De esta manera se contó con un CEE para la impresión de la Memoria corporativa. De esta forma no contribuimos a la complicidad silenciada, y promovemos la contratación de personas en riesgos de exclusión, con especial atención a las personas con discapacidad.



Fieles a nuestro carácter iberoamericano, continuamos con nuestras ayudas a estudiantes procedentes de Latinoamérica, para fomentar la igualdad de oportunidades. Como objetivo, nos proponemos extender nuestras acciones en esas regiones. En este ámbito trabajamos en colaboración con Universia Perú promoviendo el respeto de los Derechos Humanos y la igualdad de oportunidades de todas las personas.

Seguimiento y medición de impactos

ISO 9001
ISO 14001

Objetivos

Desarrollar un código ético comercial, acorde con nuestros valores y fines.
Formalizar nuestra actuación a través de protocolos que sean evaluables.

NORMAS LABORALES





PRINCIPIO 3

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

Diagnóstico

Existe un mecanismo abierto a los empleados para recoger sus demandas y comunicación e información sobre sus derechos de afiliación y a la negociación colectiva.

Políticas

Los trabajadores cuentan con un Convenio colectivo, y una política de RRHH mediante la cual, ante cualquier duda o disconformidad, se ofrece el contacto con el gestor de RRHH de cada empleado.

Acciones

Existe representación sindical que garantiza la libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva. Se garantiza que todos los trabajadores puedan constituir un sindicato y afiliarse a uno de su elección sin temor a sufrir represalias. Se facilitan lugares para que los representantes de los trabajadores puedan realizar sus labores proporcionales a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía.

Estas facilidades incluyen la posibilidad de la colocación de carteles informativos y la libre distribución de documentos sindicales, que tengan que ver con las actividades normales del sindicato dentro de la empresa.

Seguimiento y medición de impactos

Disponemos de vías de comunicación y emisión de sugerencias o quejas, como la reunión anual interna y análisis DAFO, además de una serie de reuniones mensuales.

Existen canales de información como la Intranet y boletines internos, y de consulta con reuniones y correos electrónicos informativos con los nuevos programas o acciones firmantes.

Se favorece la comunicación interna, a través de un plan de comunicación y evaluación 180 grados, que nos permite apreciar el resultado del desempeño, competencias, habilidades y comportamientos específicos de los trabajadores; con la finalidad de mejorar los resultados del desempeño y efectividad del servicio prestado por todos los miembros de la Organización.

Objetivos

Desarrollar un manual de gestión donde se encuentren estas políticas.

Clarificar la existencia de grupos sindicales, estrategias y planes de RRHH.



PRINCIPIO 4

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

Diagnóstico

Todas las personas contratadas trabajan de forma voluntaria, bajo ninguna presión ni coacción. Los estudiantes universitarios en prácticas proceden de Universidades Públicas y privadas bajo convenios de colaboración educativa.

Desde Fundación Universia nos regimos por una política de conciliación laboral y de flexibilidad horaria y teletrabajo. Las mujeres embarazadas de la plantilla, personas con discapacidad y personas con cargas familiares, se acogen a estos programas y a una voluntad de conciliación flexible (Teletrabajo).

Políticas

Cumplimos con nuestro convenio colectivo, si bien la actuación de la Fundación está por encima de los cumplimientos mínimos especificados en el convenio.

Fundación Universia desarrolla programas de impulso y concienciación del Teletrabajo en la sociedad; así como un programa de adaptación al puesto a través de Productos de Apoyo.

De igual forma, existe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, accediendo a formaciones, que flexibilizan la jornada laboral.

Acciones

En Fundación Universia trabajamos para fomentar el acceso al empleo de calidad de las personas con discapacidad e impulsar su acceso a la universidad. Contamos con un programa de investigación Teledislab (en colaboración con la Fundación ONCE) en el que se persigue el fomento e implantación del modelo de Teletrabajo en el sistema actual. A través del análisis de 100 puestos de trabajo, se incorporaron 27 mujeres con discapacidad.

De igual manera, nos beneficiamos del servicio de guardería y seguro sanitario privado.

Seguimiento y medición de impactos

A través del sistema de gestión EFR, se realiza una autoevaluación de cómo ha funcionado así como de las medidas de conciliación utilizadas.



Se informa a la comunidad local y a los medios de comunicación sobre la adhesión de la Fundación al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y hacemos pública nuestra intención de respetar los dispositivos legales incluyendo aquellos que conciernen a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos

Seguir mejorando en este objetivo para mejorar nuestra política de conciliación.

Conseguir ampliar el número de beneficiarios de nuestras acciones.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnóstico

No existe riesgo por trabajo infantil en la entidad.

Políticas

Fundación Universia se rige según la normativa vigente para trabajar en base a una política clara que comunica la prohibición del trabajo infantil.

Acciones

Desarrollar algún tipo de acción de sensibilización contra el trabajo infantil.

Objetivos

Garantizar a través de un manifiesto la prohibición a esta ilegalidad.

Desarrollar algún tipo de acción de concienciación contra el trabajo infantil.

PRINCIPIO 6



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

Diagnóstico

Fundación Universia persigue favorecer la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención en el ámbito universitario y en el empleo de calidad, utilizando como instrumento las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Fundación Universia trabaja como Agencia de Colocación, de forma autónoma, pero coordinada con los Servicios Públicos de Empleo, prestando servicios gratuitos a las personas demandantes de empleo bajo los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo para los colectivos en riesgo de exclusión, con especial atención a las personas con discapacidad.

Políticas

Fundación Universia ha reafirmado su vocación por consolidarse como una institución promotora del empleo cualificado. En el Programa de Empleo desarrollamos acciones innovadoras a través del teletrabajo y la orientación e intermediación laboral para conseguir la inserción profesional efectiva de las personas con discapacidad, que permita incrementar tanto su autonomía como su participación en la sociedad.

Fieles a nuestro compromiso con la educación superior inclusiva, el Programa Incluye incentiva la formación en prácticas profesionales para los universitarios con discapacidad, permitiendo a los estudiantes adquirir una formación práctica. Para las empresas es fuente de identificación de talento.

En el ámbito de la Igualdad de Oportunidades e Inclusión, nuestra acción vinculada esencialmente a la universidad, se centra en las Becas Fundación Universia Capacitas y las Becas Máster.

Mediante la concesión de ayudas económicas y/o técnicas a estudiantes con discapacidad, perseguimos impulsar el acceso, el progreso y la movilidad universitaria, para incrementar de este modo las oportunidades de consecución de un empleo de calidad.

Fieles a nuestro carácter iberoamericano, extendemos nuestro ámbito de actuación más allá de España y convocamos una serie de ayudas a estudiantes universitarios con discapacidad procedentes de Latinoamérica. Además de estas medidas, organizamos acciones formativas muy específicas para el empleo, concretamente para personas con discapacidad intelectual y personas sordas.

Acciones



-Desde 2009 a 2012 la Fundación Universia es reconocida como Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL) cofinanciado por la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo gracias a ello, se ofrece un servicio gratuito de asesoramiento y selección de candidatos con discapacidad para las empresas, con el objetivo de favorecer la contratación de las personas con discapacidad desempleadas y asesorar y apoyar a las organizaciones en su contratación.

-El programa de Orientación para el Empleo y el Autoempleo concluyó en 2011 con un grado de consecución de objetivos del 100%. Se han desarrollado 300 tutorías de orientación laboral para personas con discapacidad en situación de desempleo. Estas sesiones desembocaron en una serie de seminarios y acciones formativas de carácter colectivo.

-El proyecto TELEDISLAB, se lleva a cabo con la colaboración de Fundación ONCE y con la cofinanciación del Ministerio de Industria, Energía y Turismo a través del Plan Avanza2 parte de una experiencia piloto dirigida a la captación y retención de talento de mujeres con discapacidad flexibilizando la estructura organizativa empresarial y las Relaciones Laborales a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

-Fundación Universia y Pfizer pusimos en marcha el proyecto piloto Maes-In cuyo objetivo principal es la inclusión laboral de maestros con discapacidad en Centros Educativos de la Comunidad de Madrid y de Castilla la Mancha. Esta acción pretende fomentar la inclusión laboral directa de recién titulados con discapacidad que hayan estudiado el grado o la diplomatura de Maestro en cualquiera de sus especialidades.

-Programa de prácticas virtuales para estudiantes con discapacidad matriculados en la UNED.

-Proyecto de acceso al Empleo Público de las personas con discapacidad intelectual. FEAPS con la colaboración de CERMI Estatal y con el apoyo de Fundación Universia y DYMO, desarrolla este proyecto piloto donde se persigue mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad intelectual favoreciendo la su incorporación laboral a la Administración Pública.

-El Programa Incluye promueve el desarrollo integral de prácticas profesionales para universitarios con discapacidad. Sus dos objetivos fundamentales son:

1. Identificación y retención de talento diverso por parte de las empresas. 2. Adquisición de experiencia profesional y mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad incorporadas al programa.

Fundación Universia, como entidad integrada en el Grupo Santander, se beneficia de su política de Igualdad.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad de España reconoció de nuevo, en 2011 al Banco Santander su compromiso con la diversidad de género al renovar esta distinción que mantiene desde 2010.

El distintivo Igualdad en la Empresa 2010 es una marca de excelencia que reconoce a empresas comprometidas con la igualdad de género y que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



Desde octubre de 2007, Santander dispone de un Plan de Igualdad y, desde finales de 2009, de una política corporativa de igualdad de género. Para la implantación de esta política se están poniendo en marcha planes locales adaptados al contexto de cada país. En España, se desarrolla a través de Avanzamos Juntos, en la que se ha elogiado de forma significativa la iniciativa "Un viernes para compartir"; así como la previsión de realización del Segundo Encuentro Santander Mujer y Empresa; y la extensión del Programa Supera a mujeres del Grupo en otros países.

Seguimiento y medición de impactos

Directivos frente a empleados: 22,2 %

Directivos mujeres: 11,1 %

Directivos hombres: 11,1 %

Mujeres: 77,7 %

Hombres: 14,3 %

Mayores de 45 años: 22,2 %

Menores de 30 años: 44,4 %

Empleados no nacionales: 11,1 %

Empleados con contrato fijo: 77,7 %

Empleados con contrato temporal: 22,2 %

La entidad mantiene públicos y actualizados la composición de sus órganos de gobierno y personal técnico en la web, en la sección de Memorias corporativas. En la Intranet e informe anual de la entidad. www.fundacionuniversia.net/comunicacion/memorias/memorias.html

Objetivos

Continuar con nuestra misión de fomento de la igualdad de oportunidades y empleo. Trabajar en nuevos programas que fomenten las buenas prácticas y el acceso al empleo de los colectivos en riesgos de exclusión, en especial de las personas con discapacidad.

Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso. Continuar en esta línea de trabajo, detectando faltas y anticipándonos al cambio. LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI. Medidas de género. Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.



MEDIO AMBIENTE





PRINCIPIO 7

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

Acciones

Iniciativas para reducir el impacto ambiental.

-Reciclaje de papel, plásticos y productos orgánicos, en la oficina donde desarrollamos nuestro trabajo.

-Uso de bolsas y sobres en papel reciclado.

-Fieles a nuestro carácter de fomento de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, Fundación Universia ha publicado la Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad en formato Online. De esta forma se ha distribuido electrónicamente entre 3.588 centros de secundaria de todo el país.

En cuanto al volumen de recursos ahorrados gracias a las acciones de prevención desarrolladas, podemos destacar el ahorro de papel de 4.000 ejemplares de revistas. Cada unidad cuenta con 20 páginas en color.

Seguimiento y medición de impactos

No se ofrece formación específica de ámbito medioambiental, aunque se dan indicaciones a los trabajadores de medidas de actuación y sensibilización en temas medioambientales.

Objetivos

Desarrollo de un Informe de impacto ambiental, en el que se garantiza que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantiene en un nivel aceptable.

Informe de ciclo vital. Para el estudio de las oportunidades de inputs y outputs de signo medioambientalmente positivo para el desarrollo de productos y procesos.

Lograr que la protección del medio ambiente forme parte integral de la entidad.

PRINCIPIO 8

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



Diagnóstico

No existe un gran riesgo de impacto medioambiental por nuestra actividad. Llevamos a cabo tareas de fomento del empleo y la formación para personas con discapacidad, con especial atención al colectivo universitario.

Todas las gestiones las llevamos a cabo de forma responsable con sensibilidad en este ámbito, evitando el uso indiscriminado de papel, modificando hábitos de trabajo y sustituyendo los folletos en papel, por los online.

Políticas

La entidad dispone de una política por escrito integrada y sigue algún método de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental. Observamos una tendencia a la reducción del consumo, pese a que desde Fundación Universia no se ha implantado como un área prioritaria.

Acciones

En Fundación Universia no tenemos una propuesta de acciones de responsabilidad medioambiental. En cuanto a las impresiones, se sigue una política de concienciación a través de mensajes automáticos desde la máquina fotocopidora y de escaneado.

Seguimiento y medición de impactos

Tenemos presente para el año próximo los 7 elementos clave que contribuyen a mejorar la responsabilidad medioambiental.

- Aplicación de un enfoque preventivo.
- Adopción de las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades.
- Garantizar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros.
- Facilidades para la compra de tecnología.
- Profundización del conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.
- Diálogo con la comunidad local
- Reparto equitativo de los beneficios.



Objetivos

Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros).

- Redefinición de las estrategias de la empresa y de su política para incluir la “triple entente” del desarrollo sostenible: prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social.
- Desarrollar una política propia de fomento del respeto medioambiental.
- Redefinición de las estrategias y trabajo con proveedores Eco-responsables.
- Implementar mecanismo de seguimiento y aplicación de un enfoque preventivo.

PRINCIPIO 9

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

Acciones

La Fundación procura emitir la mayor parte de su documentación y publicaciones vía online.

Este año hemos modificado la tirada de 3.588 ejemplares de nuestra Guía de Atención a la Discapacidad en la universidad, y hemos distribuido los ejemplares vía mail a los 3.588 centros de secundaria con los que trabajamos.

Hemos desarrollado un microsite para la solicitud de candidaturas a las Becas Fundación Universia Capacitas vía telemática. De esta forma cuidamos el medio ambiente para evitar el tratamiento de datos en papel. Este mismo procedimiento lo hemos seguido con los Premios PFC Fundación Universia – Fundación Vodafone España, por el fomento de proyectos que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad en el ámbito de las TIC.

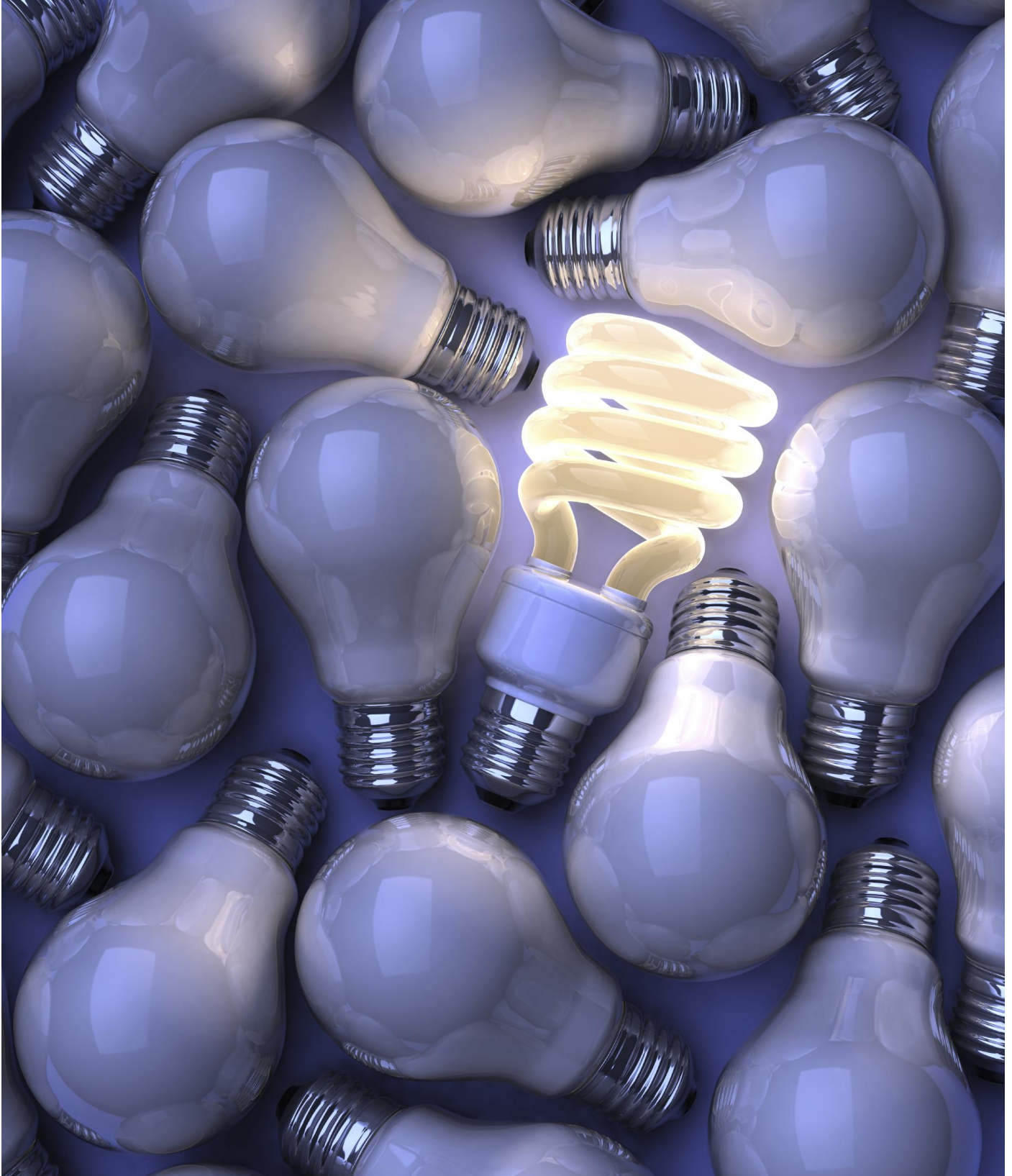
Seguimiento y medición de impactos

No se ha efectuado ninguna inversión financiera para la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Objetivos

Nuestro propósito para el nuevo año es la divulgación de nuestra Memoria corporativa, a través de CD que recojan indicadores e información adicional. De esta forma ahorraremos en costes de impresión y apoyaremos el comportamiento medioambiental del uso de tecnologías limpias.

ANTICORRUPCIÓN





PRINCIPIO 10

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

Diagnóstico

La Entidad cumple un código interno para una gestión transparente y realiza auditorías internas y externas anualmente.

Se trabaja a través de protocolos de actuación, se rinden cuentas ante el Patronato y se publican de forma transparente y pública en la web y memoria corporativa.

Los empleados desarrollan un curso obligado anticorrupción que trata contenidos de Política de aceptación de obsequios y regalos y lucha contra todas las formas de corrupción y blanqueo de capitales, entre otros.

Políticas

La entidad cumple con la normativa en materia de subvenciones y aplica una norma interna para una gestión transparente.

Los empleados conocen una política definida por escrito y utilizan métodos de rechazo explícito contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales.

Acciones

Actualmente los empleados llevan a cabo una formación obligatoria en materia de corrupción, aceptación de regalos y sobornos, etc.

Desde la Fundación llevamos a cabo auditorías internas y externas de nuestras acciones, realización de protocolos de actuación y un objetivo de cumplimiento de la LISMI en las empresas a las que nos dirigimos. Promoviendo el cumplimiento de la normativa de obligado cumplimiento vigente, en materia de contratación de personas con discapacidad.

Seguimiento y medición de impactos

Todos nuestros grupos de interés son conocedores de nuestras políticas de transparencia, nuestros protocolos de actuación y fomento del cumplimiento del 2% de plantilla con discapacidad, en entidades con más de 50 trabajadores.



Los empleados son conocedores y han realizado esta formación. La información sobre las políticas de actuación en este aspecto, se mantiene actualizada en la web.

Ofrecemos un canal de denuncias anónimo y confidencial. Además se lleva a cabo una auditoría anual convocada de forma voluntaria, además de las que realizan las consultoras de los Premios en materia de Acción social y orientación al cliente, a los que la Fundación se presenta como candidata.

Objetivos

Continuar con las auditorías, encuestas de calidad y políticas de transparencia.

Difusión de las políticas de la entidad contra la corrupción y la desinformación.

Desarrollar una política definida en este aspecto.

Difundir las políticas de la entidad contra la corrupción y la extorsión.

Desarrollar un manual de actuación donde se encuentren reflejadas estas normas.



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2012

APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

Fundación Universia