



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Universidad de Cantabria



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Universidad de Cantabria

- *Dirección web:* [www.unican.es](http://www.unican.es)
- *Alto cargo:* Federico Gutiérrez-Solana Salcedo, Rector
- *Fecha de adhesión:* 17/08/2007
- *Sector:* Educación
- *Actividad:* Educación
- *Desglose de grupos de interés:* Empleados, Sociedad, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:*
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Una vez elaborado, se publicará en la página web de la UC
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 05 de noviembre de 2010
- *Responsable:* M<sup>a</sup> Olga Sánchez Martínez
- *Tipo de informe:* A

### • Carta de Renovación del Compromiso



Estimado/a Sr./a:

Como Vicerrectora de Difusión del Conocimiento y Participación Social de la Universidad de Cantabria, y responsable de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, me complace remitir el segundo Informe de Progreso de la Universidad de Cantabria, referido al año 2009. A través de este informe se hace un extenso recorrido por las políticas y principales acciones que la Universidad de Cantabria ha puesto en marcha para la promoción los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

La presentación de este informe supone también la renovación del compromiso adquirido en 2007, año en el que la Universidad de Cantabria se adhirió al Pacto Mundial y se comprometió con sus diez principios. Asimismo, en mayo de 2009 nuestra Universidad reforzó este compromiso acogiendo la creación de la “Red por la Responsabilidad Social Global: Empresas Cántabras en el Pacto Mundial”, de la cual soy la actual coordinadora.

Como se puede observar, el informe presentado hace referencia a gran cantidad de acciones, de entre las que podemos destacar la aprobación en Consejo de Gobierno del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria en septiembre de 2009, como muestra de nuestra fuerte implicación con la igualdad de oportunidades.

A través de ésta y otras medidas contempladas en el Informe de Progreso, nuestro principal objetivo es seguir trabajando por consolidar la excelencia en todos los sectores de la Universidad. En este sentido, el reconocimiento que supone la recientemente obtenida mención “Campus de Excelencia Internacional” nos impulsa, si cabe, con mayor fuerza, a conseguir dicho objetivo.

Por todo ello, consideramos de vital importancia nuestra pertenencia al Pacto Mundial de Naciones Unidas, como símbolo de los valores y principios que toda organización pública o privada debe asumir en el desempeño de sus funciones.

Reciba un cordial saludo,

Consuelo Arranz de Andrés

Vicerrectora de Difusión del Conocimiento y Participación Social

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

**Respuesta:** Otros

**Implantación:** En la Universidad de Cantabria no existen riesgos relacionados con los derechos humanos, ya que nuestra Universidad asume como propios los principios declarados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. (La igualdad entre mujeres y hombres se analiza en el punto 6 de este informe).

Para sensibilizar a la comunidad universitaria de las desigualdades existentes en la sociedad y luchar contra ellas, se realizan diversas campañas y se conceden ayudas por parte de la oficina de Solidaridad y Voluntariado, la Asociación Universidad y Solidaridad, el Aula de Cooperación Internacional y la Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica.

La prevención de riesgos laborales y la formación de todos los grupos de interés son otras acciones que la Universidad lleva a cabo para promover los derechos humanos en su seno.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Cantabria, como institución de derecho público, respeta rigurosamente el ordenamiento jurídico y la declaración universal de Derechos Humanos.

Además, específicamente reconoce en sus Estatutos una serie de derechos, como son:

- La libertad de cátedra y de estudios.
- Los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la universidad y al empleo.
- La integración de las personas con discapacidad.

También en sus Estatutos, se señalan como funciones de la UC las siguientes:

- Creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura, así como la difusión del conocimiento.
- La formación integral de sus miembros.
- El servicio a la sociedad.

Los Estatutos de la UC pueden consultarse en el siguiente enlace:

[http://www.unican.es/WebUC/Unidades/sec\\_general/normativa/estatutos/index.htm](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm)

Además, La Universidad de Cantabria está adherida a los siguientes protocolos en materia de cooperación y derechos humanos (se adjuntan enlaces):

- Código de conducta de las Universidades en materia de cooperación al desarrollo. CEURI, 2006.

[http://www.unican.es/NR/rdonlyres/CB799BC8-2C68-4DC6-9715-7BDAEB9FEF8D/0/codigo\\_conducta.pdf](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/CB799BC8-2C68-4DC6-9715-7BDAEB9FEF8D/0/codigo_conducta.pdf)

- Protocolo de Actuación de las Universidades frente a situaciones de crisis humanitarias. CRUE, 2006.

[http://www.unican.es/NR/rdonlyres/065B9FDC-B813-4453-AE2E-FC34B37FADF5/0/protocolo\\_actuación.pdf](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/065B9FDC-B813-4453-AE2E-FC34B37FADF5/0/protocolo_actuación.pdf)

- Universidad: Compromiso social y voluntariado. CRUE, 2001.

[http://www.unican.es/NR/rdonlyres/EC84F7A7-619A-4489-8863-AD43300220FB/0/compromiso\\_social\\_voluntariado.pdf](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/EC84F7A7-619A-4489-8863-AD43300220FB/0/compromiso_social_voluntariado.pdf)

- Estrategia de Cooperación Universitaria al Desarrollo. CRUE, 2000.

[http://www.unican.es/NR/rdonlyres/5F38BCFE-416C-4576-8D8A-374FE609536C/0/estrategia\\_coop.pdf](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/5F38BCFE-416C-4576-8D8A-374FE609536C/0/estrategia_coop.pdf)

**Objetivos:** La Universidad de Cantabria está impulsando un proceso para incorporar el Comercio Justo en todos los niveles de la institución, a través del Area de Cooperación Internacional. Para ello, se va a elaborar el Plan de Comercio Justo de la UC en el que se espera contar con la participación de todos los integrantes de la universidad.



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Dentro del sector de actividad de la universidad, las acciones que podemos realizar a favor de los derechos humanos se refieren fundamentalmente a la formación y difusión del conocimiento como actividad principal, y a la prevención de riesgos, la acción social y la cooperación con la sociedad como acciones de responsabilidad social.

En cuanto a la formación y difusión del conocimiento, en 2009 se han realizado las siguientes actividades:

- Formación a los empleados (docentes y administrativos) de la Universidad.

- Docencia de primer, segundo y tercer ciclo para el alumnado.

- Establecimiento del subprograma de Formación Transversal en Valores y Derechos. Este subprograma ofrece al estudiante de la Universidad de Cantabria la oportunidad de recibir enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, interculturalidad, los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, desarrollo global sostenible, o el fomento entre el alumnado de la Universidad de Cantabria de los principios de la solidaridad y los valores de cooperación.

- Cursos de Verano y Cursos de Extensión Universitaria, talleres, charlas y jornadas, dirigidos a toda la sociedad cántabra.

Además, se han otorgado ayudas en concepto de acción social a los empleados, ascendiendo a 1.090.400€ la dotación de gastos sociales para el personal en el presupuesto de 2009.

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, en el año 2009 desde la Unidad de Prevención se han organizado diversas actividades de formación (manejo de desfibriladores, actuaciones en caso de emergencia, seguridad en laboratorios...) y de prevención de la gripe A, a través de campañas, folletos, información en la web...

Todo ello unido al trabajo que habitualmente realiza esta unidad con la recogida y gestión de residuos peligrosos en centros y laboratorios.

Por otro lado, en cuanto a la Cooperación, la UC, a través de la Asociación Universidad y Solidaridad, ha concedido en



2009 la ayudas económicas a numerosos proyectos de cooperación. El detalle de los mismos, así como las cuantías (un total de 99.195€) puede consultarse en la siguiente dirección:

[http://grupos.unican.es/solidaridad/Resoluciones/RESOLUCION\\_2009.htm](http://grupos.unican.es/solidaridad/Resoluciones/RESOLUCION_2009.htm)

El Aula de Cooperación Internacional de la UC en 2009 ha organizado las siguientes actividades:

- Taller práctico en educación para los derechos humanos.
- Diálogos de Cooperación
- Exposición "Mujeres y Desarrollo"
- La Semana de los Derechos Humanos 2009 (una serie de actividades que se desarrollan a lo largo del mes de diciembre y cuyo acto central consiste en una Lectura pública de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948).

Por último, la Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica ha impartido en el año 2009 el Master Iberoamericano en Cooperación Internacional y Desarrollo (que ofrece, en un ambiente internacional e intercultural, una formación de calidad, interdisciplinar, especializada, innovadora y adaptada a la demanda de profesionales del desarrollo) y ha participado en diversas jornadas y seminarios relacionados con estos temas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Después de todos los cursos de formación, se pasa una encuesta anónima de satisfacción a todos los participantes.

Además, existen encuestas que rellenan los alumnos al finalizar cada asignatura, para evaluar la actividad docente.

Asimismo, todos los servicios y unidades tienen su correspondiente buzón de correo electrónico, al que toda la comunidad puede enviar consultas y sugerencias.

Además de lo comentado, existe la figura del defensor univesitario, que es una persona designada por el Claustro para velar por la defensa de los derechos de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, es decir, estudiantes, profesores y personal de administración y servicios. No está sujeto a mandato imperativo alguno ni recibe instrucciones de ningún órgano de gobierno, por lo que desempeña sus funciones con total autonomía

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Los principios y valores de la Universidad de Cantabria se manifiestan en sus Estatutos. Dichos Estatutos son públicos (Boletín Oficial de Cantabria de 10 de octubre de 2003) y se pueden consultar a través de la web de la UC a la que todos sus empleados tienen acceso ([http://www.unican.es/WebUC/Unidades/sec\\_general/normativa/estatutos/index.htm](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/sec_general/normativa/estatutos/index.htm)). Además, forman parte del temario de las pruebas de acceso al empleo del personal de administración y servicios.

## • Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No hay riesgos en materia de Derechos Humanos O.: -	R.:Estatutos UC; Código Cooperación CEURI; Estrategia, compromiso y protocolo CRUE O.:Plan de Comercio Justo	R.:Formación, Prevención de riesgos, Acción Social O.: -	R.:Buzones, encuestas, Defensor Universitario O.: -
<b>Sociedad</b>	R.:Desigualdes sociales O.: -	R.:Estatutos UC; Código Cooperación CEURI; Estrategia, compromiso y protocolo CRUE O.:Plan de Comercio Justo	R.:Cooperación, Difusión conocimiento O.: -	R.:Buzones O.: -
<b>Alumnado</b>	R.:No hay riesgos en materia de Derechos Humanos O.: -	R.:Estatutos UC; Código Cooperación CEURI; Estrategia, compromiso y protocolo CRUE O.:Plan de Comercio Justo	R.:Formación, Prevención de riesgos, Subprograma de Formación Transversal en Valores y Derechos O.: -	R.:Buzones, encuestas, Defensor Universitario O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Aunque no existe dicha clasificación, todas las empresas proveedoras de la Universidad de Cantabria deben cumplir estrictamente las condiciones para contratar con la Administración establecidas en la Ley de Contratos del Sector Público, según la cual es requisito indispensable no estar incurso en las prohibiciones para contratar con la Administración establecidas en el artículo 49 de dicha ley, en el que se especifica como primer motivo de prohibición: "Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos de asociación ilícita, corrupción en transacciones económicas internacionales, tráfico de influencias, cohecho, fraudes y exacciones ilegales, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores, malversación y receptación y conductas afines, delitos relativos a la protección del medio ambiente, o a pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio."



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Además de la exigencia del cumplimiento del artículo 49 de la ley de contratos anteriormente mencionada, en los pliegos de cláusulas administrativas aprobados en 2008 se establece que, en los casos en que el valor estimado del contrato supere unos umbrales determinados en la ley, se acreditará el cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y de gestión ambiental mediante los certificados expedidos por organismos independientes. Los mencionados pliegos recogen otras cláusulas como las siguientes:

- **Obligaciones especiales:** El contratista queda obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del mismo en materia de accesibilidad universal, y en especial en lo contemplado en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y demás normativa que la complementa y desarrolla.

• *Ejecución de contrato: Con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro y favorecer la formación en el lugar de trabajo, podrán ser de aplicación las condiciones especiales de ejecución de contrato previstas en el art.º 102 de la Ley.*



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En el año 2009 no se ha realizado ninguna acción relacionada con este principio.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Dado que la ley no exige la aportación de dichas certificaciones, no hay datos al respecto, aunque seguramente varios proveedores de la UC disponen de certificaciones de calidad, ya que son empresas con demostrada solvencia económica y técnica.

## • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público	R.:Certificados de Calidad y gestión ambiental, Pliegos administrativos	R.:No existe	
	O.: -	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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. (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El régimen jurídico de los empleados de la UC garantiza su derecho a la negociación colectiva (Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley Orgánica de Universidades, Estatutos de la Universidad de Cantabria...)



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El personal de la Universidad de Cantabria dispone de mesas de negociación colectivas en las que están representados a través de las distintas secciones sindicales. En concreto, el personal funcionario está representado en las Juntas de Personal y el personal laboral está representado por su Comité de Empresa.



### 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. (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El 10 de julio de 2009 se aprobó el I Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral de la Universidad de Cantabria, que afecta a 628 trabajadores. Dicho documento estará vigente hasta diciembre del 2011 y será prorrogable anualmente. Su objetivo es regular las condiciones económico-laborales, actividades profesionales, derechos y obligaciones del PDI.

El texto completo de este convenio puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.unican.es/NR/rdonlyres/CD5F83CE-AD9B-46A3-B345-0920297DFBDA/48620/ICONVENIOCOLECTIVOPARAELPDILABORALDELAUNIVERSIDADADD.pdf>

En cuanto al Personal de Administración y Servicios, tras el acuerdo de la mesa de negociación el 9 de mayo de 2008 en el que se aprobaron las líneas generales del IV Estudio de Organización Administrativa de la UC, el 17 de noviembre de 2009 la Gerencia presentó su propuesta formal, se creó una comisión negociadora con la representación de todas las secciones sindicales y se estableció un protocolo de negociación, que culminaría finalmente en 2010.

**Objetivos:** El objetivo para el siguiente ejercicio es la culminación del proceso iniciado en 2008 de mejora de los servicios universitarios, a través de la aprobación del IV Estudio Organizativo, que afectará a todo el personal de administración y servicios.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como se ha comentado con anterioridad, los empleados de la Universidad de Cantabria pueden acudir a las Juntas de Personal y Comités de Empresa ya que son sus representantes ante los órganos de gobierno, y ante el Defensor Universitario para exponer sus sugerencias o quejas.

Además, cada servicio universitario, departamento, unidad ect... tiene un teléfono y una dirección de correo electrónico o buzón al que poder acudir. Estos datos de contacto son públicos y el directorio se puede consultar en la página web de la UC.

## • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No existen factores de riesgo O.: -	R.:Mesas de negociación colectiva O.: -	R.:Convenio PDI Laboral, Estudio de Organización de los Servicios Universitarios O.:Estudio de Organización de los Servicios Universitarios	R.:Juntas de Personal, Comités de Empresa, Defensor Universitario O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

**Respuesta:** No

**Implantación:** El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la Universidad de Cantabria, ya que se trata de una práctica ilegal, estando todo el empleo de la Universidad regulado legalmente. Para velar por el respeto de los derechos de los empleados existen las distintas secciones sindicales.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En 2007 se aprobó el Plan Concilia, el cual consistía en un paquete de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, articulado en cinco ejes: jornada laboral y flexibilidad de horarios; nacimiento o adopción de hijos; cuidado de hijos y personas dependientes; formación continua y protección integral contra la violencia de género.

Este Plan ha sido de aplicación hasta septiembre de 2009, momento en el que se aprueba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria. Dicho Plan de Igualdad mejora y completa el Plan Concilia, abarcando diez ámbitos de actuación a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades.

Otras medidas para la conciliación ofrecidas por el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social son las siguientes:

- Escuela Infantil
- Campus Infantiles de Vacaciones (Semana Santa, Verano y Navidad)
- Campamento de verano.
- Escuela de Patines (actividad iniciada en 2009)

A estas medidas se suman las implantadas por otros estamentos de la UC:

- Consulta médica a disposición del personal en horario de mañana.
- Comedores universitarios.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Los salarios de los empleados públicos se fijan legalmente cada año, siendo negociados sus incrementos con los distintos representantes sindicales. Las retribuciones se publican en los siguientes documentos:

- Para PDI, el decreto de Retribuciones del Profesorado, La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y el Convenio Colectivo para el PDI.
- Para el PAS, el Convenio Colectivo para el Personal Laboral, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y los estudios de Organización Administrativa. En la RPT se enumeran todos los puestos del Personal de Administración y Servicios, indicando para cada uno de ellos sus complementos retributivos.

Por otro lado, en el Plan Concilia se establecieron los diferentes tipos de horarios, así como las posibilidades de flexibilidad horaria que tienen los trabajadores de la UC. El Plan de Igualdad aprobado en 2009 aporta como mejora un protocolo que define los criterios a seguir para aplicar la flexibilidad horaria al personal docente, dadas las peculiaridades de su jornada laboral.



## 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. (P4C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el año 2009 se ha continuado con todas las actividades iniciadas en 2008 y años anteriores relacionadas con este principio.

Además, en 2009 se han promovido las siguientes acciones:

- La Escuela de Patines: Actividad infantil de conciliación, que se añade a las ya existentes (campus de vacaciones, campamento...)
- Programa Vida Activa Saludable: Se ha incorporado un nuevo especialista a este programa, el psicólogo, que al igual que el resto ofrecen de manera gratuita sus servicios a todo el personal de la UC para mejorar su estado de salud y calidad de vida, y promover un entorno laboral saludable.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Los mecanismos de control de la UC que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc. son los siguientes:

- Los sindicatos, a los que cualquier trabajador puede dirigirse para defender sus derechos laborales.
- El servicio de Recursos Humanos, que tramita y revisa todas las peticiones de flexibilidad horaria, reducciones de



jornada,...

- La Unidad de Igualdad (de reciente creación) cuyo objetivo es impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento. De esta unidad depende la Comisión Transversal de Igualdad, que cuenta con la representación de todos los estamentos de la UC. Esta comisión es un órgano consultor y asesor al que la comunidad universitaria puede dirigirse para plantear cualquier problema o duda que surja por la aplicación del Plan de Igualdad, ya que su labor principal hasta ahora ha sido la elaboración de dicho plan.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No hay riesgos, Plan Concilia, Plan Igualdad, Actividades Infantiles, Escuela Infantil, Consulta médica, Comedores	R.:Leyes Estatales, Convenios Colectivos, RPT, Plan Concilia, Plan Igualdad	R.:Plan Igualdad, Actividades infantiles de conciliación, Programa Vida Activa Saludable	R.:Sindicatos, Servicio de Recursos Humanos, Unidad de Igualdad, Comisión Transversal de Igualdad
	O.: -	O.: -	O.: -	O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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. (P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo infantil no es un factor de riesgo en la Universidad de Cantabria, ya que se trata de una práctica ilegal, estando todo el empleo de la Universidad regulado legalmente. Como Administración Pública, la defensa al menor y la protección de sus derechos es un principio fundamental que ha de respetarse especialmente.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Cantabria, en su calidad de Administración Pública, respeta y promueve en sus Estatutos y demás normativa interna el cumplimiento de la legalidad y el respeto a los derechos humanos, especialmente en el caso de los niños.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como ya se ha comentado en el principio 1, la UC, a través de la Asociación Universidad y Solidaridad, ha concedido en 2009 ayudas a diversos proyectos de cooperación. Entre ellos, destacan tres que están relacionados con la protección de la infancia:

- Introducción del libro en la escuela primaria Cinwambowa de las Comunidades campesinas de Bakwa Cyabila, Dihumba,



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

*Mibiya y Lonji en la R.D. Congo (1.000€)*

*- Educando a más niños y jóvenes. Bolivia (18.000€)*

*- Construcción de una huerta y granja para autoconsumo del orfanato y posible venta externa. Nkué. Micomiseng. Guinea Ecuatorial (4.470€)*

### • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existe riesgo	R.:Ordenamiento jurídico	R.:Ayudas Asociación Universidad y Solidaridad	
	O.: -	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El mayor riesgo de discriminación en la UC es la desigualdad entre hombres y mujeres, en los términos definidos en el Diagnóstico de situación elaborado en el año 2009.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Estas políticas a favor de la integración y la igualdad se garantizan en los Estatutos de la UC:

"La Universidad de Cantabria seleccionará a su personal atendiendo a los criterios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad".

"La Universidad facilitará y promoverá la integración de las personas con minusvalías y discapacidades, arbitrando al efecto los medios necesarios."

En relación con la integración, la Universidad ha implantado el denominado "Programa de normalización", dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, que tiene por objeto apoyar el proceso de participación de alumnos con alguna discapacidad en la Universidad, tratando de garantizar de ese modo la igualdad de oportunidades y el derecho a la educación.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como el acceso a bienes y servicios. Por este motivo, la Universidad de Cantabria asume el compromiso de perseguir este objetivo y en 2009 aprueba el Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de la UC.



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En 2009 hubo dos acciones fundamentales a favor de la igualdad y no discriminación:

- Se elaboró el Diagnóstico de situación. Este documento analizó con indicadores cualitativos y cuantitativos la situación laboral del personal de la UC en función de su sexo, observándose especialmente en el caso de los docentes que los hombres tenían puestos de mayor responsabilidad y retribución que las mujeres.

Los resultados completos de este documento se pueden consultar en la web de la Universidad, en el siguiente enlace:

<http://www.unican.es/NR/rdonlyres/0000c320/fgwklunlihbqstmusrcalxfexrudmuf/Diagnosticodesituación.pdf>

- Se aprobó en Consejo de Gobierno el Plan de Igualdad, con el objeto de mejorar la situación de desigualdad existente y promover el acceso de las mujeres a puestos de mayor relevancia en la esfera universitaria. Dicho plan se divide en diez ámbitos de actuación (Política de igualdad de oportunidades, Igualdad como elemento de Responsabilidad Social, Comunicación, imagen y lenguaje, Representatividad de las mujeres, Acceso, selección, promoción y desarrollo, Retribución, Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación, Condiciones laborales, Conciliación de la vida familiar y laboral y Condiciones físicas en el entorno de trabajo).

El texto completo puede consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.unican.es/NR/rdonlyres/0000e471/fgjkgafdnwamusifhcpyyvntxtprnawx/PlanIgualdadVicerrectoradoDifusiónConocimiento.pdf>

**Objetivos:** El objetivo para el próximo ejercicio es la creación de la Unidad de Igualdad, ya que es la primera acción a implantar dentro del Plan de Igualdad. Esta Unidad será un servicio para toda la comunidad universitaria, creada con el objetivo de impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento.

Además, realizará el seguimiento del Plan de Igualdad.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Tal y como se ha comentado en el punto anterior, el Plan de Igualdad es la herramienta de promoción de igualdad de oportunidades en la UC.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

**Respuesta:** Otros

**Implantación:** La UC no publica oficialmente la composición de sus órganos directivos y plantilla distinguiendo

*género o edad, si bien en la página web de la Universidad se puede consultar la identidad y composición de todos los órganos directivos (Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General, Servicios Administrativos, Departamentos, etc...).*

*Además, en la RPT publicada oficialmente, se refleja la categoría de todos los puestos del personal de administración y servicios.*

## • Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:Desigualdad O.: -	R.:Estatutos, Ley Igualdad, Plan Igualdad O.: -	R.:Plan Igualdad, Plan de Igualdad O.:Unidad de Igualdad, seguimiento del Plan de Igualdad	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Web institucional O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 7

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Al igual que en 2008, en 2009 se realizaron dos acciones con un enfoque preventivo respecto al medio ambiente:

- La gestión de residuos peligrosos, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos. Dichos residuos se clasifican en químicos, radiactivos, biosanitarios, fotográficos y otros (pilas, fluorescentes...). Para la gestión de estos residuos existen unos protocolos y un calendario de recogida que pueden consultarse en la página web de la Unidad de prevención de riesgos:

[http://www.unican.es/WebUC/Unidades/servicio\\_preencion/residuos/](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/servicio_preencion/residuos/)

- Los cursos de verano medioambientales. Como cada año, en 2009 se celebraron en las distintas sedes de Cantabria los Cursos de Verano de la UC. En la sede de Suances, se impartieron entre julio y agosto 10 cursos relacionados con el medio ambiente. Los programas de dichos cursos pueden consultarse en la siguiente dirección:

[http://www.unican.es/WebUC/cverano/Cursos/Sedes/cursos.asp?p\\_anualidad=2009&p\\_sede=SU](http://www.unican.es/WebUC/cverano/Cursos/Sedes/cursos.asp?p_anualidad=2009&p_sede=SU)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

**Respuesta:** 260

**Implantación:** Como se ha comentado en el apartado anterior, en el año 2009 se impartieron 10 cursos de verano con temática ambiental, cada uno de ellos de una semana de duración. Las clases fueron impartidas por especialistas de cada materia. Estos cursos fueron:

- EDUCACIÓN AMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y EXPERIENCIAS PRÁCTICAS
- VIII CURSO BRIDGESTONE HISPANIA, SOBRE GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS EN LA EMPRESA
- EL PAISAJE: ANÁLISIS, PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN
- TRATAMIENTO DE LAS AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES (6ª EDICIÓN)
- CURSO SOLVAY SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN LA



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### EMPRESA

- DISEÑO AMBIENTAL DE SANEAMIENTOS EN ZONAS LITORALES
- GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE SUELOS CONTAMINADOS
- LA ENERGÍA EN EL SIGLO XXI. ALTERNATIVAS REALES AL MODELO ACTUAL
- CAMBIO GLOBAL: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y GESTIÓN
- DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS EXPLOTACIONES DE GANADO VACUNO LECHERO. GESTIÓN INTEGRAL DEL ESTIÉRCOL, OBTENCIÓN DE BIOGAS

### • Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Gestión de residuos, Cursos de Verano Medioambientales <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UC, por su actividad, tiene como principales factores de riesgo medioambientales los consumos de papel, energía eléctrica, gas, agua y la gestión de residuos de los laboratorios



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Cantabria, en colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Santander, consciente de la necesidad de impulsar programas universitarios tendentes a favorecer el desarrollo sostenible del Campus se ha comprometido a implantar el programa "Ecocampus las Llamas 21" como apuesta de desarrollo de un proceso de Agenda 21 universitario. El órgano impulsor de todas las actuaciones relacionadas con el medio ambiente será la Comisión de Sostenibilidad.

Además, la Universidad de Cantabria forma parte de la "Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos", cuyo objetivo es fomentar la cooperación entre universidades en estas materias.

*Objetivos:* El objetivo para 2010 es desarrollar un Plan de Ambientalización de la Agenda 21 en la UC. Dicho plan es un proyecto que abarcará todos los ámbitos universitarios, desde la docencia e investigación, pasando por la gestión.



### 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

**Implantación:** Las acciones llevadas a cabo a este respecto en 2009 son:

- El premio Augusto González de Linares de Medio Ambiente 2009, convocado por los Cursos de Verano de Medio Ambiente de la Universidad de Cantabria en Suances y la Consejería de Medio Ambiente del Gobierno de Cantabria, se ha otorgado al catedrático de Medioambiente y Ordenación del Territorio de la Universidad Politécnica de Madrid, Domingo Gómez Orea, lo que implica una distinción de su trayectoria vital y profesional a favor de la defensa de los valores ambientales del entorno físico y cultural en España e Iberoamérica.

Se trata de un galardón dotado con 20.000 € que reconoce la creciente importancia de las tecnologías en la conservación y mantenimiento de unas adecuadas condiciones ambientales, la importancia también de la investigación básica como premisa fundamental para una correcta gestión de los recursos ambientales en orden a su sostenibilidad, y por último, la necesidad y conveniencia de establecer lazos de cooperación entre los países de nuestro ámbito cultural en relación con la promoción de iniciativas y valores ambientales.

- La participación de la UC en las jornadas de la Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos.

- El mantenimiento de los de dos puntos de alquiler de bicicletas en el campus para fomentar la movilidad sostenible.

- La creación de un carril bici a lo largo del campus, conectado con el parque de Las Llamas y las playas de la ciudad.

- La promoción del programa "Compartir coche" creado en colaboración con el Ayuntamiento de Santander.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 1450000

**Agua:** 75000

**Papel:** 240025

**Implantación:** Las cifras mencionadas corresponden a los importes en euros reflejados en el presupuesto de la UC para 2009.

En el caso de la cifra de papel, se hace mención al importe total de material de oficina, ya que no existe un concepto específico para el papel.

### • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Consumos y residuos <hr/> O.: -	R.:Ecocampus Las Llamas, Comisión Sectorial CRUE <hr/> O.:Plan de Ambientalización	R.:Premio A.G.Linares, Comisión CRUE, alquiler bicicletas, carril bici, programa "compartir coche" <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2009 los grupos de I+D+i de la UC dependientes del Departamento de Ciencias y Técnicas del Agua y del Medio Ambiente han desarrollado, entre otros, los siguientes proyectos de investigación medioambiental:

1. REDACCION DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL DE LA MODIFICACION PUNTUAL EN EL AREA DEL PSIR DE SAN FELICES DE BUELNA
2. DISEÑO DE LA ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE ORENSE (GALICIA)
3. DISEÑO DE LA ESTACION DE TRATAMIENTO DE AGUAS POTABLES DE PONFERRADA (LEON)
4. SEGUIMIENTO AMBIENTAL Y OPTIMIZACION DE LA EXPLOTACIÓN DEL VERTEDERO DEL CORRAL SERRA EN EL PERÍODO 2008-2009

Además, como cada año se ha entregado el Premio A.G.Linares de Medio Ambiente, que como se ha explicado en el punto anterior, se trata de un galardón que reconoce, entre otros, la creciente importancia de las tecnologías en la conservación y mantenimiento de unas adecuadas condiciones ambientales y de la investigación básica como premisa fundamental para una correcta gestión de los recursos ambientales.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

*Respuesta:* 327346

*Implantación:* El Departamento de Ciencias y Técnicas del Agua y Medio Ambiente, cuyo objetivo es la docencia y la investigación de las ciencias medioambientales ha tenido, según la memoria de liquidación del presupuesto para el año 2009, unos gastos en investigación de 327.346€, que se reparten de la siguiente manera:  
Promoción de la investigación: 2.071 €





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Mantenimiento de grandes equipos: 10.608€

Plan Nacional: 57.526€

Artículo 83 (LOU): 226.321€

Otros: 30.820 €

### • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Proyectos de investigación medioambiental, Premio A.G.Linares <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

*Respuesta:* Otros

*Implantación:* Tal diagnóstico no es necesario, ya que la Universidad de Cantabria es una Administración que cumple estrictamente la legalidad vigente. Figuras tales como el Auditor Interno, el Consejo Social o el Tribunal de Cuentas aseguran la transparencia en todas las actividades de la UC, con especial atención las actividades de carácter económico.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política de la UC de rechazo a todo tipo de actividades ilegales, se manifiesta en sus Estatutos: "En la realización de sus actividades, funciones y competencias, la Universidad de Cantabria se adecuará a los principios que disciplinan la actividad de todas las Administraciones Públicas, y se inspirará siempre en la búsqueda de la calidad contrastada, la eficiencia y el servicio a la sociedad"

Asimismo, en las Bases de Ejecución del Presupuesto se reconoce el sometimiento a la legalidad del presupuesto de la UC:

"La gestión del Presupuesto se realizará de conformidad con sus Bases de Ejecución y de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos de la UC, la Ley Orgánica de Universidades, la Ley General Presupuestaria, así como supletoriamente, por lo dispuesto en la Ley de Finanzas de Cantabria."



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las acciones llevadas a cabo en 2009 en contra de la corrupción se realizan todos los años:

- Control a priori y a posteriori de contratos (administrativos y de personal), nóminas y expedientes de gasto, realizado a cargo de la Unidad de Auditoría Interna.
- Auditorías anuales de cada ejercicio presupuestario realizadas por una empresa auditora externa.
- Aprobación de las cuentas anuales por el Consejo Social, previo informe del Consejo de Gobierno.
- Revisión de las cuentas anuales por el Tribunal de Cuentas



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UC manifiesta públicamente todas sus políticas a través de la publicación de sus Estatutos y demás normativa, siendo notoria y reconocida la solvencia y transparencia en sus actividades. Por ello, el 100% de los grupos de interés de la UC conocen su rechazo a la corrupción.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UC, a través de la Gerencia, actualiza y comunica a sus empleados anualmente su Manual de Gestión Presupuestaria, en el que se recoge toda la normativa económica aplicable (presupuesto, gastos, ingresos, contratación, patrimonio...). La Unidad de Auditoría Interna velará por el cumplimiento de este Manual en la gestión de todos los ingresos y de los gastos.

## • Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No hay diagnóstico O.: -	R.:Estatutos, Bases Ejecución Presupuesto O.: -	R.:Auditoría Interna y Externa, Presupuesto O.: -	
<b>Sociedad</b>	R.:No hay diagnóstico O.: -	R.:Estatutos, Bases Ejecución Presupuesto O.: -	R.:Auditoría Interna y Externa, Presupuesto O.: -	
<b>Alumnado</b>	R.:No hay diagnóstico O.: -	R.:Estatutos, Bases Ejecución Presupuesto O.: -	R.:Auditoría Interna y Externa, Presupuesto O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Manual de Gestión Presupuestaria O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo