



INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL



UNIVERSITAS XXI

Soluciones y Tecnología para la Universidad

Septiembre de 2022



ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE APOYO	3
2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA	4
2.1. Perfil de UNIVERSITAS XXI S.T.U.	4
2.2. Sedes	4
2.3. Objeto social	4
2.4. Misión, visión y valores	5
2.5. Órganos societarios	6
2.6. Productos, servicios y mercados	7
2.7. Grupos de interés y canales de comunicación	8
2.8. Gestión de la estrategia corporativa	9
3. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	10
3.1. Derechos Humanos	11
3.2. Normas laborales	13
3.3. Medio ambiente	16
3.4. Anticorrupción	17
4. INDICADORES Y OBJETIVOS DE ACTUACIÓN	19

1. Declaración de apoyo

Santos Pavón de Paula, como Director General de UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad S.A.

DECLARA

Que UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad S.A. renueva su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Mediante esta comunicación expresamos nuestra intención de continuar con el desarrollo y apoyo de esos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Mantenemos un compromiso firme en cuanto a la gestión ética y transparente y velamos por el cumplimiento de nuestro Código Ético y de nuestro Código de Conducta.

El Pacto Mundial y sus principios seguirán siendo parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra Empresa y tenemos la firme intención de participar en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

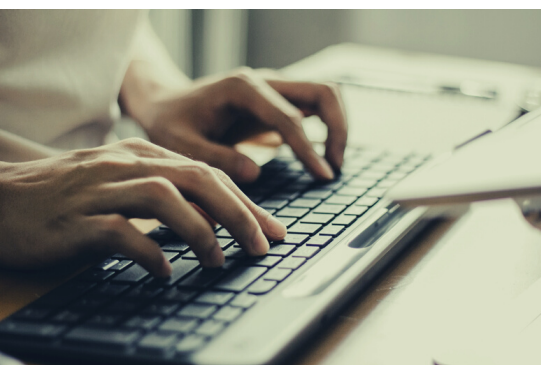
En esta Comunicación de Progreso Anual (COP) describimos nuestras acciones en relación con el cumplimiento del Pacto Mundial y de sus principios.

Desde UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad S.A. continuaremos comunicando claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Santos Pavón de Paula
DIRECTOR GENERAL



2. Información general sobre la empresa

El presente informe de **Comunicación de Progreso** se realiza en cumplimiento con lo establecido en la Política de CoP. Asimismo, para su elaboración, se han tomado como referencia la plantilla estándar y las guías e instrucciones más recientes publicadas en <https://www.unglobalcompact.org/>

Muestra la información relativa a la Sociedad UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A. (en adelante, "UNIVERSITAS XXI S.T.U.", "la empresa" o "la Sociedad").

2.1. Perfil de UNIVERSITAS XXI S.T.U.

UNIVERSITAS XXI S.T.U. es la sociedad cabecera de un Grupo, del que forma parte, además de la matriz, la sociedad filial, participada en un 91,14% por la primera y radicada en Colombia (UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad Colombia, S.A.S.).

2.2. Sedes.

Las diferentes sedes de UNIVERSITAS XXI S.T.U. son las siguientes:

Sede Madrid



Calle Arequipa, 1. Bloque 1, Plantas 3 y 5.
28043 Madrid (España)
+34 91 382 21 40

Sede Lleida



Parc Científic i Tecnològic de Lleida
Turó de Gardeny, edifici TIC. Planta 1ª, oficina 4.
25003 Lleida, España +34 973 72 59 03

2.3. Objeto social.

El objeto social de la empresa consiste en servir de **apoyo instrumental** a las actividades que la ley encomienda **a las universidades**, mejorando el conocimiento mutuo, los canales de información y coordinación y, consecuentemente, la gestión y la administración, tanto de las universidades integradas en la Sociedad, como de las restantes.

Orienta sus actividades a los **sectores públicos y privados** para transferir los conocimientos adquiridos en el ámbito de la gestión universitaria, así como al desarrollo, promoción y comercialización de servicios y proyectos para las universidades, que contribuyan a mejorar los servicios que estas prestan a su comunidad y a optimizar sus recursos.

2. Información general sobre la empresa

2.4. Misión, visión y valores.

A continuación, se indican la misión y visión de la empresa, así como los principios o valores que rigen su actuación:

Misión

Somos una empresa que ofrece a las **Instituciones de Educación Superior** soluciones tecnológicas para atender las necesidades de la comunidad universitaria. Promueve **modelos cooperativos** orientados a la reducción de costes, fomenta las redes universitarias y colabora en la creación de espacios internacionales de Educación Superior. Además, tiene un espíritu de **cooperación y transferencia de conocimiento** con las Instituciones con las que colabora.

Logramos nuestros fines gracias a **personas altamente capacitadas, motivadas y comprometidas**, dirigidas por un **grupo directivo competente, experimentado y ético**, sinceramente interesado en el bienestar del equipo humano.

Visión

Ser la más sólida empresa de **soluciones informáticas para la Educación Superior** en España y América Latina, que acompañe a las universidades en su camino hacia la **excelencia académica y organizativa**, avalada ya por la confianza de las Instituciones y por un modo de hacer riguroso, responsable y solidario.

Valores

- Compromiso y colaboración con nuestros grupos de interés.
- Excelencia.
- Eficiencia.
- Agilidad y flexibilidad.
- Innovación.
- Conocimiento y competencia profesional.
- Especialización.
- Liderazgo.
- Felicidad Laboral.
- Ética y transparencia.
- Evolución y mejora continua.
- Cumplimiento de compromisos.
- Solvencia.

2. Información general sobre la empresa

2.5. Órganos societarios.

El accionariado de UNIVERSITAS XXI S.T.U. está formado por seis universidades públicas españolas y por una entidad privada:

Nombre de la entidad accionista	Porcentaje de participación
Universidad de Alcalá	17,53%
Universidad Carlos III de Madrid	17,53%
Universidad Castilla - La Mancha	17,53%
Universidad de Salamanca	17,53%
Universidad de Valladolid	17,53%
Universidad Rey Juan Carlos	5%
Cántabro Catalana de Inversiones	7,36%

El [Consejo de Administración](#) está compuesto por los rectores y gerentes o gerentas de las universidades de Alcalá, Carlos III de Madrid, Castilla – La Mancha, Salamanca y Valladolid; por el Rector de la Universidad Rey Juan Carlos; por un representante de Cántabro Catalana de Inversiones y por el Director General de UNIVERSITAS XXI S.T.U., que actúa como Secretario no consejero.



2. Información general sobre la empresa

2.6. Productos, servicios y mercados.

La principal **Solución** que la Sociedad ofrece a las Instituciones de Educación Superior (IES) se denomina **UNIVERSITAS XXI**. Es una completa aplicación informática, que atiende todos los procesos de gestión universitaria (académicos, económicos, de recursos humanos y de investigación y facilita la automatización, la eficiencia en la gestión y la tramitación digital.

Los módulos que atienden la gestión económica y de recursos humanos están orientados a universidades públicas españolas, ya que están adaptados a la normativa del sector público español.

La empresa presta los siguientes servicios a las IES:

- Consultoría, implantación y configuración de la aplicación UNIVERSITAS XXI, para atender las necesidades propias de los procesos de gestión universitaria de cada universidad.
- Mantenimiento y soporte sobre UNIVERSITAS XXI, que incluye la corrección de eventuales errores; la asistencia y apoyo al equipo de gestión de las universidades, para la resolución de dudas en relación con el funcionamiento de la aplicación informática; la adaptación del sistema a todas las novedades legislativas estatales y nacionales y, por último, la evolución y mejora continua de la aplicación, para asegurar que no queda obsoleta.
- Servicios de desarrollo específicos, bajo petición de las IES.
- Consultoría en gestión universitaria y en tecnologías de la información.
- Formación a los equipos de gestión universitaria en el uso de los programas.
- Promoción de acuerdos con empresas, como interlocutor universitario, para la adquisición de licencias de software base a precios reducidos.

En relación con el ámbito geográfico del mercado, la empresa UNIVERSITAS XXI S.T.U. presta servicios principalmente a clientes ubicados en España. A nivel de Grupo, se prestan servicios a clientes de los siguientes países:

- Colombia
- Chile
- Ecuador
- España
- Nicaragua
- Perú
- República Dominicana
- Uruguay
- Venezuela



2. Información general sobre la empresa

2.7. Grupos de interés y canales de comunicación.

Los grupos de interés y canales de comunicación son los siguientes:

Clientes

- Boletines informativos.
- Comunicaciones telemáticas.
- Encuentro de rectores de Cartagena de Indias
- Encuesta de satisfacción.
- Eventos realizados con usuarios y usuarias del sistema UNIVERSITAS XXI.
- Eventos universitarios.
- Formaciones.
- Grupos de enfoque.
- Herramienta de atención a usuarios y usuarias.
- Paneles de clientes.
- Portal interno para universidades usuarias (Conocimiento).
- Reclamaciones de cliente.
- Redes sociales.
- Reuniones celebradas durante las implantaciones.
- Reuniones de seguimiento.
- Reuniones sectoriales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).
- Webinars.
- Web corporativa.

Universidades

- Encuentro de rectores de Cartagena de Indias.
- Eventos universitarios.
- Paneles con estudiantes y personal docente, investigador y de administración de las universidades.
- Presentaciones comerciales.
- Webinars.
- Web Corporativa.

Personal empleado

- Boletín interno de noticias.
- Buzón de sugerencias.
- Canal de denuncias (incumplimiento normativo).
- Encuestas de clima laboral.
- Encuestas de satisfacción cliente interno.
- Grupos de trabajo.
- Eventos de integración.
- Herramienta de atención a personas usuarias
- Paneles con el equipo humano
- Portal interno para las personas trabajadoras
- Proceso de acogida y de *onboarding*
- Proceso de evaluación del desempeño
- Reuniones de órganos colegiados
- Sesiones de transparencia con toda la plantilla

2. Información general sobre la empresa

Accionistas y Consejo de Administración

- Reuniones específicas.
- Reuniones de los órganos societarios (Junta General y Consejo de Administración).
- Medios telemáticos.
- Portal de consejeros.

Entidades aliadas y proveedoras

- Encuestas.
- Eventos
- Medios telemáticos.
- Reuniones específicas.

Sociedad

- Encuentro de rectores Cartagena de Indias.
- Eventos.
- Presencia en medios.
- Redes sociales.
- Web corporativa.
- Web de la Fundación UNIVERSITAS XXI.

2.8. Gestión de la estrategia corporativa.

La estrategia corporativa, alineada con la misión, la visión y los valores, se define periódicamente tras realizar un análisis de:



Las necesidades y expectativas de los grupos de interés.



Las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.



Los factores claves de éxito.



Las fortalezas y debilidades identificadas.

Se despliega mediante el desarrollo de estrategias más específicas y acciones, establecidas todas ellas para diferentes ejes temáticos:

- Clientes.
- Talento Humano.
- Producto.
- Innovación.
- Organización y calidad.
- Expansión y mercado.
- Finanzas.
- Responsabilidad Social.

El despliegue se realiza en cascada, mediante el establecimiento de objetivos a cuatro niveles (estratégico, táctico, operativo e individual). Toda la plantilla participa en la consecución de la estrategia.

El 28 de abril de 2017 UNIVERSITAS XXI S.T.U. (entonces denominada Oficina de Cooperación Universitaria) se unió al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

- Derechos Humanos.
- Normas laborales.
- Medio ambiente.
- Anticorrupción.



3. Los diez principios del Pacto Mundial

3.1. Derechos Humanos.

La estrategia corporativa, alineada con la misión, la visión y los valores, se define periódicamente tras realizar un análisis de:

PRINCIPIO 1. *'Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia'*

Toda la plantilla de UNIVERSITAS XXI S.T.U. está plenamente comprometida con el respeto a los Derechos Humanos, a su protección en nuestra actividad diaria y a su promoción en nuestro ámbito de influencia.

Nos regimos y cumplimos con los principios de la Constitución española, que recoge en su artículo 10 el respeto a los Derechos Humanos, donde se proclama:

- 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*
- 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.*

En la empresa, contemplamos buenas prácticas que aseguran la no vulneración de los derechos humanos fundamentales y el bienestar de nuestras empleadas y empleados. Destacan las siguientes:

Nuestro **Código ético** indica lo siguiente:

- *La Empresa defiende los derechos humanos y promueve un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de toda discriminación, en el que se garantice la formación de todas las personas a su servicio y una promoción profesional equitativa, basada en los principios de igualdad, mérito y de capacidad.*
- *La Empresa promoverá la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la seguridad física de su plantilla y personal colaborador.*

Nuestro **Código de conducta**, de obligado cumplimiento, garantiza, entre otros:

- La sujeción a la legalidad y a las normas y procedimientos internos.
- El trabajo digno y seguro.
- La igualdad, tolerancia y respeto.

Desde el punto de vista de la aplicabilidad en las actividades diarias:

- Velamos por garantizar un trato digno para todas las personas que trabajan en nuestra empresa o colaboran con ella.
- Evitamos cualquier tipo de discriminación en el desarrollo de nuestras actividades y procesos, incluyendo los relacionados con la selección de personal, con la retribución, con la formación o con la promoción en el empleo.

3. Los diez principios del Pacto Mundial

Desde el punto de vista de la aplicabilidad en las actividades diarias:

- Velamos por **garantizar un trato digno** para todas las personas que trabajan en nuestra empresa o colaboran con ella.
- **Evitamos cualquier tipo de discriminación** en el desarrollo de nuestras actividades y procesos, incluyendo los relacionados con la selección de personal, con la retribución, con la formación o con la promoción en el empleo.
- Contamos con un **Plan de Igualdad y con un protocolo antiacoso**, ambos conocidos por todo el personal de la empresa.
- Disponemos de **planes específicos para la prevención de riesgos laborales**, de forma que se garantice el trabajo en condiciones de máxima seguridad.
- Facilitamos la **conciliación personal y familiar**, así como la **desconexión digital**.
- Impulsamos **campañas solidarias** para apoyar a personas en situación de necesidad: recogida de tapones, donaciones de sangre, colaboración con ONGs, etc.
- La Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI realiza **actividades de promoción y apoyo a la educación y a la cultura**.

Debido a la naturaleza de nuestra actividad y como empresa de soluciones tecnológicas, estamos en contacto directo y permanente con más de 100 universidades públicas y privadas en España y en Latinoamérica, así como con empresas proveedoras de distintos sectores. Nuestro objetivo es continuar haciendo extensibles estas prácticas e ideas para que el respeto por los Derechos Humanos se extienda por nuestra red de negocio.

Asimismo, nos comprometemos a denunciar cualquier práctica de la que seamos conscientes, que suponga una vulneración de los derechos humanos.

PRINCIPIO 2. “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”

Los **principios éticos de todas las empresas del Grupo UNIVERSITAS XXI son comunes**. El Código ético y el Código de conducta son de obligado cumplimiento por parte de todas las personas que formamos parte del Grupo y en ellos se vela por el respeto de los derechos humanos.

En relación con el comportamiento de nuestras empresas proveedoras, nuestro Código ético establece lo siguiente:

La selección y contratación de productos o servicios a empresas proveedoras respetará la legalidad vigente y se basará en criterios profesionales, técnicos y de eficiencia, con respeto a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.

3. Los diez principios del Pacto Mundial

En el marco de nuestro sistema de gestión de la calidad, contamos con **procedimientos específicos para la selección y homologación de empresas proveedoras**, así como para la realización de alianzas con *partners*.

Por otra parte, tenemos un **canal de comunicación de incumplimientos normativos**, que es dado a conocer a través de nuestra página web. Cualquier comunicación recibida es evaluada y, en su caso, investigada por el Órgano de Cumplimiento Normativo.

Estas **acciones de seguimiento y de evaluación** nos permiten conocer las eventuales acciones inadecuadas y tomar las medidas oportunas en caso de producirse cualquier incumplimiento por parte de nuestras entidades y/o personas colaboradoras, proveedoras o aliadas.



3.2. Normas laborales.

La estrategia corporativa, alineada con la misión, la visión y los valores, se define periódicamente tras realizar un análisis de:

PRINCIPIO 3. "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación"

En UNIVERSITAS XXI S.T.U. aplicamos la **legislación laboral vigente, reconocemos la libertad de afiliación y negociación colectiva** de cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras. De la misma forma, toda la plantilla se encuentra amparada por el marco legislativo español, normas laborales y el convenio colectivo.

Nos hemos preocupado por **fomentar una comunicación interna saludable**, por lo que hemos implantando distintas acciones de comunicación a nivel corporativo, que se encuentran consolidadas en nuestra dinámica de trabajo, como por ejemplo: las reuniones de transparencia, a través de las cuales toda la plantilla recibe mensualmente información sobre las principales novedades producidas en la organización; la realización de encuestas de satisfacción y clima laboral, realizadas anualmente; la existencia de la herramienta de comunicación Corporativa "UXXI News", etc.

En el año 2022, la empresa ha continuado desarrollando actividades en modalidad de teletrabajo y se ha garantizado una comunicación permanente de cada responsable con sus equipos de trabajo.

3. Los diez principios del Pacto Mundial

Con la vuelta a la presencialidad tras la pandemia generada por la Covid-19, se tomaron diversas medidas de seguridad y se diseñó una aplicación de reserva de espacios de sitios de trabajo, reuniones y descansos. Dicha aplicación se continúa utilizando en la actualidad.

A lo largo de los 28 años de existencia de la empresa, el papel de la **comunicación** se ha visto consolidado, incluyéndola en el diccionario de competencias corporativo como una de las **competencias más importantes** por la transversalidad e importancia que posee en el establecimiento de relaciones personales con nuestro entorno.



Nos comprometemos a seguir estimulando la implicación de toda la plantilla en la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos, favoreciendo el **trabajo en equipo** y el **aporte de ideas** para la **elaboración de nuestras estrategias y planes**.

PRINCIPIO 4. “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

En UNIVERSITAS XXI S.T.U. **rechazamos cualquier tipo de abuso y discriminación** en todas las relaciones con nuestros grupos de interés. Rechazamos el **trabajo forzoso y las prácticas abusivas e intimidatorias**.

En relación con nuestros grupos de interés, **obligamos al trato justo y respetuoso**, haciendo del diálogo una herramienta de entendimiento y resolución de conflictos.

En UNIVERSITAS XXI S.T.U. somos **respetuosos con la vida privada y la diversidad** y rechazamos cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, moral o de abuso de autoridad, así como otras conductas que puedan generar un entorno ofensivo e intimidatorio para las personas. Para ello, además del **Código de conducta**, en la empresa contamos con un **protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo**.

Asimismo, tenemos una **política de desconexión digital**, que conoce todo el personal, sin excepción. Somos conscientes de que la desconexión digital favorece la salud y el bienestar de la plantilla, lo que repercute positivamente en la productividad y retención de talento de nuestra empresa.

Respetamos el tiempo de descanso y el respeto a la intimidad personal y familiar una vez finalizada la jornada laboral.

Nuestros clientes y empresas proveedoras, consideramos que no suponen un riesgo en materia de trabajo forzoso. No obstante, **en nuestras contrataciones exigimos el cumplimiento de la normativa laboral en vigor**.

3. Los diez principios del Pacto Mundial

PRINCIPIO 5. “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

UNIVERSITAS XXI S.T.U. **no** realiza la **contratación de personas menores de edad** en base a nuestros principios, ordenamiento jurídico y el respeto a los tratados internacionales.

Rechazamos cualquier tipo de trabajo infantil, ya sea en España o en cualquier parte del mundo, y nos comprometemos a denunciar cualquier indicio de estas prácticas del que la empresa sea testigo.

PRINCIPIO 6. “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Apoyamos la **erradicación de cualquier práctica discriminatoria** por etnia, origen, nacionalidad, edad, género o por cualquier otra circunstancia personal o social.

Nuestras **políticas y procedimientos de Recursos Humanos garantizan la objetividad** para nuevas contrataciones, cambios organizativos, retribución, promociones profesionales y gestión del talento.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La **igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal** reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “*respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Asimismo, tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, profundizan en las medidas que las empresas deben tomar para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido, hemos registrado **II Plan de igualdad**, vigente desde octubre de 2021 hasta octubre de 2025, y estamos realizando las acciones correspondientes para dar **cumplimiento a los compromisos** descritos en dicho Plan.

Toda la empresa ha recibido **formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.



3. Los diez principios del Pacto Mundial

3.3. Medio ambiente.

En UNIVERSITAS XXI S.T.U. tenemos un firme compromiso con el medio ambiente. A continuación se enumeran los principios y las acciones que realizamos.

PRINCIPIO 7. *"Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"*

Llevamos a cabo diversas acciones de mejora ambiental, tales como:

- Desarrollo de acciones para la reducción del consumo de electricidad, del uso de plástico y del papel.
- Promovemos el reciclaje de residuos, mediante la disposición de contenedores diferenciados y la sensibilización a través de carteles y mensajes de correo electrónico, etc.
- Los equipos informáticos son adquiridos a empresas proveedoras con compromiso ambiental.

PRINCIPIO 8. *"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"*

Por el tipo de actividad, la huella ambiental de UNIVERSITAS XXI S.T.U. es baja. No obstante, en toda nuestra operativa tenemos en cuenta el impacto ambiental.

No generamos residuos peligrosos y favorecemos las siguientes medidas:

- El teletrabajo y las llamadas de teléfono o video conferencias para reducir desplazamientos.
- Priorización del tren para los desplazamientos dentro de España.
- Los vehículos de empresa son todos ecológicos, con tecnología híbrida y eléctrica.
- Separación y gestión de residuos.
- Eliminación de las botellas de plástico en la oficina.
- Recogida de tapones de plástico.



3. Los diez principios del Pacto Mundial

3.4. Anticorrupción.

Las medidas para prevenir la corrupción en todas sus formas, están contempladas en el sistema de gestión de cumplimiento normativo de UNIVERSITAS XXI S.T.U.

PRINCIPIO 10. "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"

Tanto este principio 10 del Pacto Mundial, como el ODS 16 "Paz, justicia e instituciones sólidas" conllevan una serie de retos para prevenir la corrupción en todas sus formas.

Nuestro sistema de gestión de cumplimiento normativo se ha diseñado y desplegado teniendo en cuenta el contexto en el que se desenvuelve la Empresa y con el objetivo de **garantizar una gestión íntegra, transparente y asentada en el cumplimiento estricto de la legalidad**. Para ello, anualmente realizamos un **análisis de riesgos** relacionados con incumplimientos normativos e implementamos controles y mecanismos específicos para eliminar o mitigar dichos riesgos.

La lucha contra la corrupción y otros delitos relacionados está contemplada en el análisis de riesgos y en la Empresa hemos desplegado **medidas específicas** para evitarlos, tales como: la **formación y sensibilización de la plantilla**; la **firma del Código de conducta** por parte de todas las empleadas y empleados y la puesta a disposición de un **canal de comunicación de incumplimientos**.

En dicho Código, en la cláusula *Compromiso contra el soborno, la corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales*, se indica que:

- Ninguna persona vinculada a la Empresa podrá ofrecer o prometer a otra la entrega directa o indirecta de cualquier tipo de incentivo monetario, comisión o recompensa con el propósito de que, incumpliendo sus responsabilidades y, en su caso, la legalidad, actúe o deje de actuar para favorecer un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial indebida.
- Queda terminantemente autorizado prohibido, prometer u ofrecer algún tipo de soborno o pago indebido a funcionarios y servidores públicos o a entidades privadas con el fin de agilizar trámites judiciales o administrativos u obtener tratos de favor o ventajas indebidas. Estos ofrecimientos, pagos o entregas están prohibidos, tanto si se realizan directamente a los responsables públicos o privados, como a aquellas personas u organizaciones que estos indican. Esta excepción alcanza también aquellos supuestos en los que los ofrecimientos, promesas o pagos se realizan a través de entidades sociales, colaboradores, agentes o mediante personas u organizaciones interpuestas.
- Esta misma prohibición se aplicará cuando la conducta se produzca en relación con las personas empleadas, personal directivo o administrador de otras empresas o entidades privadas, bien sea directamente o a través de personas intermediarias.

3. Los diez principios del Pacto Mundial

- Se excluyen de estas prohibiciones las **invitaciones ocasionales** que no excedan de límites **razonablemente aceptables** y los objetos de propaganda de escaso valor.
- La Empresa **rechaza el blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales**. En consecuencia, no se crearán ni adquirirán participaciones en entidades domiciliadas en países que tengan la condición de paraíso fiscal.
- Cualquier participación de la Empresa en empresas de nueva creación o ya existentes en el extranjero obligará a **verificar con rigor el objeto social y las actividades** que va a desempeñar o desempeña y a articular un sistema homologado de control financiero que permita comprobar la legalidad de las operaciones contables realizadas.
- Para prevenir el blanqueo de capitales, la dirección de administración y finanzas se asegurará de contar con un **adecuado conocimiento de la clientela**, no abrirá cuentas anónimas ni autorizará transferencias financieras sin la debida identificación de dicha entidad o de su representante y procurará obtener información contrastada acerca del origen de los fondos. El **sistema de control financiero** de la Empresa registrará todos los pagos y transacciones, prohibiendo las cuentas fuera de libros, controlando el destino de los pagos en efectivo, cuando excepcionalmente se produjesen, y contando con un sistema de auditoría que garantice el cumplimiento de la legalidad contable y fiscal.
- De igual modo, la Empresa aplicará a su práctica comercial **reglas para combatir la corrupción**, tanto pública como privada, y otras conductas ilícitas como el fraude y el tráfico de influencias.



4. Indicadores de objetivos y actuación

A continuación, se incluyen los indicadores de UNIVERSITAS XXI S.T.U. en relación con el Pacto Mundial correspondientes la ejercicio 2021.

INDICADOR	VALOR 2021	PRINCIPIOS
Existencia de un sistema de gestión de cumplimiento normativo	Sí	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
Existencia de un órgano independiente, encargado de la implantación y seguimiento del sistema de gestión de cumplimiento normativo.	Sí	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
Existencia de un canal de comunicación de incumplimientos.	Sí	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
Número de comunicaciones recibidas reportando incumplimientos.	0	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
% de plantilla que ha recibido formación en Cumplimiento Normativo.	100%	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
% plantilla que ha firmado el Código de conducta.	100%	Derechos Humanos, Normas laborales y Anticorrupción.
% de plantilla que ha recibido formación en Desconexión digital.	100%	Normas laborales.
% de plantilla que ha recibido formación en materia de igualdad.	100%	Normas laborales.
% de plantilla que ha recibido formación en Prevención de riesgos laborales.	100%	Normas laborales.
Existencia de un Plan de Igualdad	Sí	Normas laborales.

4. Indicadores de objetivos y actuación

INDICADOR	VALOR 2021	PRINCIPIOS
Edad y antigüedad media de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Edad media de la plantilla a 31/12: 40 • Antigüedad media de la plantilla a 31/12: 10 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de dirección: 37 • Mandos intermedios: 36 • Personal técnico: 142 • Personal de consultoría: 65 • Otros: 18 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos indefinidos: 191 hombres; 102 mujeres. • Contratos de duración determinada: 0 hombres; 0 mujeres. • Becas: 2 hombres; 2 mujeres. • Prácticas: 1 hombre; 0 mujeres. 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por tipo de contrato y edad	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos indefinidos: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 53 ◦ Entre 30 y 50 años: 219 ◦ Mayores de 50 años: 21 • Contratos de duración determinada: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 0 ◦ Entre 30 y 50 años: 0 ◦ Mayores de 50 años: 0 • Becas: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 3 ◦ Entre 30 y 50 años: 1 ◦ Mayores de 50 años: 0 • Prácticas: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 1 ◦ Entre 30 y 50 años: 0 ◦ Mayores de 50 años: 0 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada completa: 190 hombres; 101 mujeres. • Jornada parcial: 4 hombres; 3 mujeres. 	Normas laborales.

4. Indicadores de objetivos y actuación

INDICADOR	VALOR 2021	PRINCIPIOS
Personas trabajadoras por tipo de contrato y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de dirección: 37 indefinido; 0 duración determinada. • Mandos intermedios: 36 indefinido; 0 duración determinada. • Personal técnico: 141 indefinido; 1 duración determinada. • Personal de consultoría: 65 indefinido; 0 duración determinada. • Otros: 14 indefinido; 4 duración determinada. 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por tipo de jornada y edad	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada completa: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 53 ◦ Entre 30 y 50 años: 217 ◦ Mayores de 50 años: 21 • Jornada parcial: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Menores de 30 años: 4 ◦ Entre 30 y 50 años: 3 ◦ Mayores de 50 años: 0 	Normas laborales.
Personas trabajadoras por tipo de jornada y categoría profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de dirección: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Completa: 37 ◦ Parcial: 0 • Mandos intermedios: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Completa: 36 ◦ Parcial: 0 • Personal técnico: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Completa: 141 ◦ Parcial: 1 • Personal de consultoría: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Completa: 65 completa ◦ Parcial: 0 • Otros: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Completa: 13 completa ◦ Parcial: 5 	Normas laborales.

4. Indicadores de objetivos y actuación

INDICADOR	VALOR	PRINCIPIOS
Personas trabajadoras con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras con discapacidad contratadas directamente: 2 • Medidas alternativas (Centros Especiales de Empleo) Personas equivalentes: 3 	Normas laborales.
Número de despidos por sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 1 • Mujeres: 0 	Normas laborales.
Número de despidos por edad	<ul style="list-style-type: none"> • Menores de 30 años: 0 • Entre 30 y 50 años: 0 • Mayores de 50 años: 1 	Normas laborales.
Número de despidos por categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de dirección: 0 • Mandos intermedios: 0 • Personal técnico: 1 • Personal de consultoría: 0 • Otros: 0 	Normas laborales.
Satisfacción general de la plantilla (resultado de las encuestas)	<ul style="list-style-type: none"> • 9,1 (sobre valoración 10) 	Normas laborales.
Número de personas acogidas a ciertas medidas de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria: 192 hombres; 103 mujeres. • Permiso de baja por maternidad o paternidad: 9 hombres; 3 mujeres. • Derecho de reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiar: 12 hombres; 30 mujeres. 	Normas laborales
Tasa de absentismo	1,28%	Normas laborales

4. Indicadores de objetivos y actuación

INDICADOR	VALOR	PRINCIPIOS
Horas de formación recibidas por sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 7.057. • Mujeres: 2.366. • Total: 9.423 	Normas laborales.
Horas de formación por tipología de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Personal técnico: 6.493 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hombres: 5.569 ◦ Mujeres: 925 • Personal funcional: 1.574 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hombres: 694 ◦ Mujeres: 880 • Personal administrativo y de dirección: 1.356 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hombres: 794 ◦ Mujeres: 562 	Normas laborales.
Siniestralidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de frecuencia: 0 • Índice de gravedad: 0 	Normas laborales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de denuncias de discriminación recibidas: 0 • N.º de denuncias de discriminación gestionadas: 0 • N.º de denuncias de acoso sexual recibidas: 0 • N.º de denuncias de acoso sexual gestionadas: 0 	Normas laborales, Derechos Humanos.
Reciclaje	<ul style="list-style-type: none"> • Papel: sí • Equipos informáticos: sí • Pilas: sí • Fluorescentes: sí 	Medio ambiente.
Promedio de satisfacción de clientes	<ul style="list-style-type: none"> • 9,11 (sobre valor 10) 	Normas laborales.
Promedio de satisfacción de empresas proveedoras	<ul style="list-style-type: none"> • 4,8 (sobre valor 5) 	Normas laborales.

4. Indicadores de objetivos y actuación

INDICADOR	VALOR	PRINCIPIOS
Apoyo a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Donaciones realizadas: 140.214 • Importe de patrocinios: 9.200 	Derechos Humanos y Normas laborales.
Entidades beneficiarias de donaciones y patrocinios	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI • Médicos Sin Fronteras • Cruz Roja • UNICEF • Banco de alimentos • Asociación La Veguilla • Fundación Universidad Nebrija • Fundación Humanitaria de los Rotarios Españoles • European Foundation Society and Education (EFSE) <p>La Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI (patrocinada por UNIVERSITAS XXI España), es por su parte, la principal impulsora del apoyo a la comunidad.</p>	Derechos Humanos y Medio ambiente.
Número de proyectos desarrollados a través de la Fundación UNIVERSITAS XXI	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con la Fundación Tutelar Kyrios. • VIII Edición del Premio científico literario en la Universidad de la Rioja. • Asociación Pueblos con Futuro. • VIII Edición del Premio Profesores Innovadores URJC 2021. • II Edición del Concurso Trabajos Fin de Grado Business Plan. 	Derechos Humanos y Medio ambiente.
Certificaciones vigentes	ISO 9001, EFQM, ENS, ISO 27001.	Normas laborales.
Aportaciones a partidos políticos	No.	Normas laborales.