



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Universitat Politècnica de Catalunya



• C



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA

El Rector

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas  
Informe de Progreso Pacto Mundial 2010  
Universitat Politècnica de Catalunya  
BARCELONATECH**

Señores,

Como Rector de la Universitat Politècnica de Catalunya BARCELONATECH me complace remitirles nuestro Informe de Progreso correspondiente al 2010.

Con este Informe, renovamos el compromiso de nuestra Institución con los 10 Principios que promueve el Pacto Mundial, en particular, y con la Responsabilidad Social, en toda su amplitud.

De hecho, la Universitat Politècnica de Catalunya, es una institución fuertemente comprometida con la Responsabilidad Social, tal y como pone de relieve el elevado número de políticas y actuaciones vinculadas a este ámbito que lleva a cabo. Entre todas ellas, destacaremos las siguientes:

- ▶ Existencia en el mismo seno del Consejo de Dirección de cargos del máximo nivel con responsabilidades en esta área: Vicerectora de Relaciones Institucionales y Comisionado para la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social.
- ▶ Existencia de una red de unidades cuya actividad principal está especializada en alguno de los ámbitos de la Responsabilidad Social (Instituto de Sostenibilidad, Centro de Cooperación al Desarrollo, Oficina para la Igualdad de Oportunidades, etc.), todas ellas coordinadas técnicamente por el Gabinete de Planificación, Evaluación y Calidad.
- ▶ La Responsabilidad Social está considerada en la estrategia de la institución, como se pone de manifiesto con la inclusión en el Plan de Gobierno 2010-2014 de un eje específico completamente dedicado a la Responsabilidad Social. *Eje 6: Universidad y Sociedad. Compromiso y Responsabilidad Social.*
- ▶ Existencia de un conjunto importante de planes sectoriales vinculados con la Responsabilidad Social: Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Plan UPC Sostenible 2015, Plan UPC Cooperación 2015, Declaración de Sostenibilidad, Plan Director para la Igualdad de Oportunidades, Programa de Atención a las Discapacidades, etc.
- ▶ Aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la inclusión de la competencia genérica en "Sostenibilidad y Compromiso Social" en la relación de competencias que necesariamente deben de contemplar todos los planes de estudios de Grado impartidos por la UPC.
- ▶ La UPC es Campus de Excelencia Internacional 2010 (Ministerio de Educación y Ministerio de Ciencia e Innovación) a raíz de su proyecto Campus de la Energía. El objetivo principal de este proyecto es la transformación del sector de la energía con un claro impacto local y amplio reconocimiento internacional. El Campus de la Energía se propone la generación de innovación para una economía más sostenible.



Así mismo, para el 2011 y los próximos años, la UPC se propone revalidar explícitamente su compromiso con la Responsabilidad Social a través de un **Plan UPC Responsabilidad Social 2015**. Este plan tiene como objetivo contemplar una serie de políticas, instrumentos y estructuras que faciliten la reflexión, el diseño y puesta en marcha de iniciativas, la evaluación de las existentes y la comunicación y visibilidad del conjunto como un todo integrado, promocionando la comunicación bidireccional con los grupos de interés, tanto internos como externos.

Reciban un cordial saludo.

Antoni Giró

Barcelona, 15 de octubre 2011.



## Información general

### Perfil de la entidad: Universitat Politècnica de Catalunya

- *Dirección:* Jordi Girona, 31
- *Dirección web:* <http://www.upc.edu>
- *Alto cargo:* Antoni Giró Roca, Rector
- *Fecha de adhesión:* 19/02/2004
- *Número de empleados:* 4949
- *Sector:* Educación
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Educación
- *Ventas / Ingresos:* 422.106.011
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han seleccionado los grupos de personas que en mayor medida tienen impacto o se ven afectados por la actividad de la organización.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han definido aquellos asuntos que además de estar estrechamente relacionados con la misión y visión de la organización, tienen un impacto significativo en nuestros grupos de interés
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* En diversos foros y órganos de gobierno se ha informado sobre la adhesión de la institución al Pacto Mundial y de la elaboración y la publicación del Informe de Progreso como herramienta de rendición de cuentas, facilitando su identificación para que pueda ser consultado. Asimismo, coincidiendo con su publicación, se informó de la misma en la web de la Universidad.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* • Sello Eurocert de Technosite, 28 junio 2010. Certifica la accesibilidad de la web UPC. UPC es la primera universidad española con esta acreditación. • Mención Especial Premis DINS 2010 a la investigación para la inserción laboral de personas con discapacidad. Mención otorgada por el gobierno autónomo de Cataluña, Departamento de Trabajo, 22 junio 2010.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010



- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

## **Estrategia y gobierno**

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Nuestra organización cuenta con múltiples órganos de gobierno y decisión en cuya composición están representados los grupos de interés: Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Consejo Social.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El rector es la máxima autoridad académica de la Universidad y ejerce su representación y dirección. Para llevar a cabo su tarea de gobierno, el rector nombra a los vicerrectores y vicerrectoras, los comisionados y comisionadas, el secretario o secretaria general y la gerenta o gerente. Todos ellos forman el Consejo de Dirección. En concreto, las funciones de política de sostenibilidad y de cooperación internacional para el desarrollo corresponden al Comisionado de Sostenibilidad, Cooperación y Desarrollo. Las funciones en materia de igualdad de oportunidades corresponden al vicerrectorado de Relaciones Institucionales.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) -

## **Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Son numerosos los proyectos y acciones, impulsados desde la comunidad universitaria, que abarcan objetivos y temáticas de las Naciones Unidas. En concreto el Centro de Cooperación para el Desarrollo nace con la misión de impulsar esta implicación con la cooperación y el desarrollo para fomentar la solidaridad y la equidad entre los pueblos y la promoción de un mejor desarrollo humano y sostenible del mundo.

## **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 07 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Agustí Pérez Foguet; Mercè Pascual y Merce Grau
- *Tipo de informe:* A

## • 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

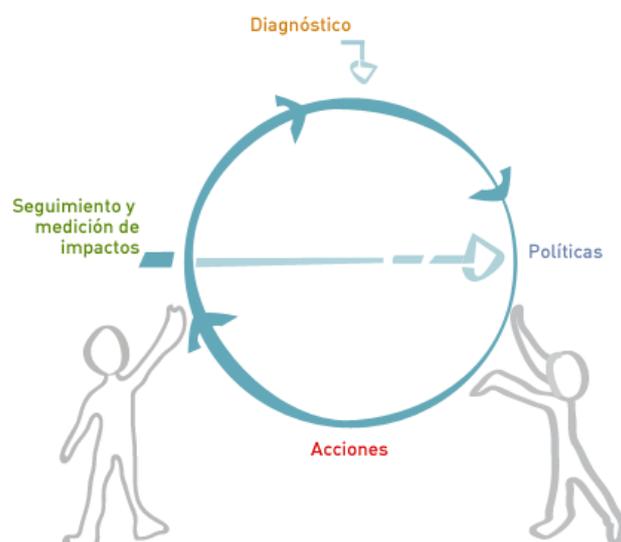
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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 ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

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

Los Estatutos de la UPC (Decreto 225/2003, de 23 de setiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de Catalunya, publicado en el DOGC núm. 3982 el día 7 de octubre del año 2003) contienen referencias claras en relación a la vocación y apoyo a los Derechos Humanos (artículos 3 y 4).

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

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

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI



**Implantación:** En los Estatutos de la Universidad Politécnica de Catalunya se hace referencia a una serie de principios directamente relacionados con los derechos humanos, como son, para indicar sólo algunos ejemplos:

*Artículo 3 Objetivos de la Universidad: La UPC es un centro creador y difusor de cultura (...), como vía indispensable para la consecución de una sociedad más justa.*

*Artículo 4 Principios informadores*

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

*4.3 La UPC, como entidad generadora y transmisora de conocimientos, ha de promover la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible, tanto por lo que se refiere a actividades de formación e investigación como a las institucionales.*

*4.4 La UPC debe cultivar el espíritu crítico de la ciencia y del arte y los principios de la libertad de docencia e investigación, y debe fomentar el uso pacífico de los conocimientos científicos, técnicos, artísticos y humanísticos y los debe poner al servicio de la construcción de una cultura de paz.*

*4.5 El desarrollo de la vida universitaria de la UPC se inspira en los principios de libertad, democracia, igualdad y solidaridad, y en el respeto a la pluralidad ideológica. La Universidad debe velar para que estos principios sean efectivos.*

*Artículo 7 Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Universidad debe promover acciones para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios.*

*Artículo 152 Derechos y deberes de los miembros de la comunidad universitaria.*

*Artículo 159 Derechos y deberes [de los estudiantes].*

*El Plan de Gobierno (UPC14) del actual equipo rectoral para el periodo 2010-2014 se divide en una serie de ejes y objetivos, entre los cuales se encuentran, por citar sólo algunos ejemplos, el eje de las Personas, el eje de Gestión y Servicios y el Eje del Compromiso y Responsabilidad Social.*

*Asimismo, en la web UPC, donde se presenta la Institución, hay toda una declaración de valores y principios como: "En un contexto altamente creativo y de compromiso con el entorno y el cambio, los proyectos de investigación, docencia y gestión de la UPC se fundamentan en los principios de libertad, justicia, democracia, solidaridad, cooperación, sostenibilidad, eficiencia, transparencia y responsabilidad social".*

*Finalmente, se dispone también de un código de conducta de las universidades en materia de cooperación para el desarrollo. Documento, elaborado y aprobado por la CRUE en julio del 2006. La UPC fue la primera universidad que aprobó su adhesión a través de un acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPC el 18 de octubre del mismo año. El documento simboliza el compromiso solidario y la voluntad compartida de adecuar el desarrollo de la acción de cooperación a los criterios éticos acordados.*

**Objetivos:** Dentro del Plan de Gobierno UPC14, y en concreto, de los ejes explicados en el apartado anterior, existen una serie objetivos relacionados con la RSU, algunos de los cuales son:



- Promover y reconocer la contribución del personal de la UPC al éxito de la institución, respetando la diversidad de las personas y de los diferentes colectivos.
- Conseguir que las personas de la comunidad universitaria se sientan motivadas con el establecimiento de mecanismos que favorezcan la propuesta de iniciativas y proyectos de cambio, así como su participación en la implantación.
- Consolidar la integración en los procesos de prestación de servicios de los principios de sostenibilidad, igualdad de oportunidades, solidaridad y cooperación.
- Dar un nuevo paso en la cultura de la seguridad y la salud laboral incorporando la prevención de riesgos laborales en todos los aspectos de actividad.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se ha explicado anteriormente, el Plan de Gobierno UPC14 es el instrumento donde figuran los objetivos estratégicos. En él se hace también el seguimiento de las principales acciones derivadas de los mismos, muchas de ellas relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención de los riesgos laborales, la promoción de la igualdad y la sostenibilidad.

Asimismo, como se indicaba el año anterior, la Universidad tiene activas diversidad de actuaciones directamente vinculadas a los Derechos Humanos, especialmente en el marco de la atención a las personas, la vigilancia de la salud, la prevención de riesgos y la formación:

- Plan de formación
- Plan de Acción social
- Sistema integral de vigilancia de la salud (PRL)
- Plan de inversiones 2007/2010 para la mejora de las condiciones de trabajo en laboratorios y talleres (PRL)
- Implantación del teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

Dentro de este contexto, se mantienen los siguientes acuerdos, entre otros:

-Aplicación de medidas de conciliación laboral y personal facilitando la compactación del tiempo de lactancia, reducción horaria al cumplir los 60 años y muy especialmente implantación del teletrabajo como instrumento para la conciliación y para la reducción de costes y tiempo de desplazamientos.

-Convocatoria de ayudas de carácter social para el personal con familiares discapacitados y ascendientes con dependencia



y ayudas para la mejora de la salud visual. Subvenciones para la promoción académica en formación universitaria.

- El plan de formación tiene un eje específico dedicado al apoyo de las políticas de carácter social de la UPC. En el año 2010, se realizaron 692 inscripciones por parte del colectivo de Personal de Administración y Servicios en alguno de los cursos y seminarios incluidos en este eje, entre los que figuraban:

- Buenas prácticas ambientales en laboratorios
- Contratación con criterios de sostenibilidad
- El rol del personal de recepción en la mejora ambiental de la UPC
- Igualdad de oportunidades de género y lenguaje neutro
- Monitorización de los consumos energéticos y agua
- Organización de eventos con criterios de sostenibilidad
- TIC i sostenibilidad

Otro de los ejes del Plan de Formación está dedicado a la Prevención de riesgos laborales. En este caso, fueron 2.488 el número de inscripciones atendidas.

También se realizaron seminarios y cursos orientados a mejorar las competencias personales como por ejemplo "Como relacionarse en un entorno culturalmente diverso" o formación encaminada al desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito directivo y de gestión de equipos.

En otro orden de actuaciones, se puede apreciar el compromiso de la UPC con las actuaciones en el marco de la RS a través de la creación y financiación en la estructura organizativa de determinadas figuras y unidades directamente relacionadas con la promoción y protección de derechos; unidades especializadas como el Centro de Cooperación para el Desarrollo, Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades e Instituto de Sostenibilidad, etc.

Asimismo, se realiza una contribución económica institucional a la Cooperación Universitaria al Desarrollo, a través del 0,7% de determinados ingresos, como es el caso de todos los ingresos obtenidos por la UPC en materia de convenios con las empresas (tanto de servicios como de transferencia de tecnología y cooperación educativa), entre otros.

Se realiza anualmente una convocatoria de Ayudas a Acciones de Cooperación, siendo la actual la XIX edición.

**Objetivos:** En el marco del programa de gobierno UPC14, se proponen, entre otras, las siguientes actuaciones en el marco de este principio:

- Elaboración de un Código Ético y de buenas prácticas para el personal de la Universitat Politècnica de Catalunya y su estudiantado.
- Implementar nuevas iniciativas de sensibilización y de soporte al profesorado con el objetivo que la responsabilidad social sea más presente en los contenidos y en las metodologías docentes de las materias que imparte.
- Desarrollar e implantar un sistema de coordinación de actividades en prevención de riesgos laborales para las empresas externas.

- Definir y ejecutar un modelo de evaluación de riesgos psicosociales.
- Seguir potenciando el teletrabajo como elemento complementario al trabajo presencial (...).
- Articular mecanismos de gestión del tiempo de trabajo que permitan armonizar las necesidades del puesto de trabajo y una mejor calidad de vida.
- Desarrollar un plan para la prevención del acoso sexual.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:*

*La UPC en tanto que institución de carácter público, dispone de diversos sistemas de representación y medición. El sistema de toma de decisiones es democrático representativo (Consejo Social, Claustro, Consejo de Gobierno, etc.) se aprueban las medidas y se conocen los resultados de los planes a través de las memorias anuales.*

*Por ejemplo, en relación al aspecto específico de las acciones de Cooperación, en la Memoria de actividades del Centro de Cooperación para el Desarrollo se realiza un Informe de cada acción llevada a cabo.*

*Para los temas de personal, están además la Junta del PAS funcionario, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

*Objetivos:* En el marco del programa de gobierno UPC14, se proponen, entre otras, las siguientes actuaciones vinculadas al seguimiento y medición de impactos:

- En el marco del seguimiento de la satisfacción del alumnado, y con el objetivo de facilitar la participación, implementar en todos los centros y en todas las titulaciones el nuevo modelo de encuestas electrónicas adaptadas a la actividad docente en el marco del EEES.



- Elaborar un marco para la cualidad de la UPC que facilite el impulso de mecanismos de planificación y evaluación de todas las actividades de la universidad: docencia, investigación y gestión, que permita impulsar las líneas estratégicas de las unidades y servicios.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

*Respuesta:* 100 %

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

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |           |                        |
|-------------------|-----------|------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos              |
| Clientes          | Otros     | Plan de Gobierno UPC14 |
| Empleados         | Otros     | Plan de Gobierno UPC14 |
| Proveedores       | Otros     | Plan de Gobierno UPC14 |

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



| Seguimiento       |   |  |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos  | Objetivos  |
| Clientes          | Buzón de sugerencias<br>Encuestas<br>Otros  | Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14   |
| Empleados         | Buzón de sugerencias<br>Dirección de RRHH<br>Encuesta<br>Procedimiento de gestión de incidencias<br>Protocolos Prevención acoso y PRL | Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14<br>Plan de Gobierno UPC14 |
| Proveedores       | Cláusulas en contrato   | -  |



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* SI

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

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

*Objetivos:* Mantener la solicitud de información relativa a posesión de certificados o adscripción al Pacto Mundial a los proveedores de mayor volumen de facturación referido a los contratos menores, para difundir entre los gestores/compradores esta información.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En los pliegos de contratación administrativa que redacta la UPC, se priman aquellas empresas que acreditan la posesión de certificados de calidad y respeto al medio ambiente, estos condicionantes pueden llegar a excluir aquellas empresas que no cumplan estos requisitos.



Referente a las compras en gestión descentralizada, algunas unidades disponen de una relación de proveedores que se caracterizan por la garantía del respeto a los derechos humanos y al medioambiente.

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

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el transcurso de 2010 se ha ampliado la selección de proveedores de contratos a precios unitarios, los cuales están en posesión de diversos certificados concedidos por diversos países.

**Objetivos:** Seguir ampliando el catálogo de proveedores con la finalidad de facilitar la contratación al gestor y asegurar una relación con terceros que acrediten, entre otras cosas, el respeto a este principio número 2.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

**Respuesta:** 100 %

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

En el caso de los contratos menores, se desconoce el dato del porcentaje, ya que su gestión se realiza de manera descentralizada.

**Objetivos:** Mantener la solicitud de información referida a los certificados a los proveedores de mayor volumen de facturación de los contratos menores.

### • Resumen de Implantación:



| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| Proveedores       | No tenemos riesgo |           |

| Políticas         |  |  |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas                                | Objetivos  |
| Proveedores       | Procedimiento de compras                 | Difusión intranet de proveedores que cumplen criterios RSU |
|                   | Sistemas de clasificación de proveedores | Difusión intranet de proveedores que cumplen criterios RSU |

| Acciones          |          |   |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos   |
| Proveedores       | RSE      | Seguir ampliando el catálogo de proveedores seleccionados |

| Seguimiento       |                                    |           |  |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| Proveedores       |                                    |           |  |



## • 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. Descríbalos (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La UPC, en tanto que institución de carácter público, tiene garantizada la negociación colectiva por ley, pero además la participación y el debate son parte esencial de su cultura de organización.

*Todos los colectivos de trabajadores de la Universidad, PAS (Personal de Administración y Servicios) y PDI (Personal Docente e Investigador), funcionario o laboral, tienen sus órganos de representación y mesas de negociación establecidas. En su conjunto, existen 4 órganos de representación y negociación, uno por cada colectivo y sistema de vinculación contractual (funcionarial o laboral). Así mismo, el personal de las siete universidades públicas catalanas dispone de una Mesa general de negociación, de ámbito autonómico e interuniversitario, en la que se acuerdan los aspectos transversales y comunes para todo el personal.*

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

[Descargar el documento adjunto](#) 



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se indicaba el año anterior, el personal de la UPC está representado en los órganos de gobierno colegiados de la universidad, donde conocen y participan del debate y aprobación de la política universitaria en sus grandes ámbitos: docencia, investigación, presupuestos, estudiantes o proyección de la universidad entre otros.



Así mismo, además de los procesos negociadores propiamente dichos, las Juntas y los Comités son informados y participan en el diseño y desarrollo de las líneas de la política de personal.

A pesar de ello, la crisis económica así como el nivel de mejoras conseguidas por el PAS y reflejadas en el actual convenio, denunciado pero vigente en sus cláusulas esenciales, hacen que se haya retrasado la constitución de las mesas de negociación por parte de los sindicatos, ya que intuyen que con la crisis el margen de mejora queda reducido especialmente para el personal de administración y servicios (PAS).

Lo mismo ocurre con el PAS funcionario. Está la mesa de negociación abierta pero se avanza poco debido a las limitaciones presupuestarias.

**Objetivos:** Los objetivos para el próximo año se centran, por un lado, en negociar los dos nuevos convenios para el PAS y para el PDI laboral de las siete universidades catalanas.

Por otro lado, y para el PAS Funcionario, los objetivos se basan en acordar mejoras comunes para todo el personal del sistema universitario catalán, con el objetivo de avanzar hacia la homogeneización.

[Descargar el documento adjunto](#)



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** A lo largo del 2010 se han mantenido vigentes los convenios colectivos del PDI i PAS Laboral, así como los acuerdos básicos fruto de las negociaciones colectivas de años anteriores, explicadas en el apartado de "Acciones" del Principio 1.

[Descargar el documento adjunto](#)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como el año anterior, cabe indicar que algunos mecanismos son genéricos y se realizan a través de los representantes sindicales o de los representantes al Claustro y al consejo de Gobierno.

También existen mecanismos específicos en algunos de los planes o acciones concretas: encuestas y cuestionarios de

seguimiento en el trabajo, encuestas en las actividades formativas, participación en el diseño de los procesos de selección, correo electrónico para cualquier otro aspecto y el más utilizado a través del punto de atención de la Intranet, así como el apartado de Preguntas más frecuentes.

Y como se explicaba en el principio 1, existe también la posibilidad de dirigirse al Defensor Universitario, el cual realiza un informe del caso y lo presenta a los cargos y/o organismos internos pertinentes.

## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |                   |           |  |
|---|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos           | Objetivos |  |
| Empleados   | No tenemos riesgo |           |  |

|  Políticas |                    |   |  |
|--|--------------------|---|--|
| Grupos de Interés  | Políticas          | Objetivos   |  |
| Empleados  | Convenio colectivo | Negociación de 6º y 2º convenio para el PAS laboral y el PDI laboral. |  |
|  | Otros              | Negociación de 6º y 2º convenio para el PAS laboral y el PDI laboral. |  |

|  Acciones |               |           |  |
|--|---------------|-----------|--|
| Grupos de Interés  | Acciones      | Objetivos |  |
| Empleados  | Acción social | -         |  |

|  Seguimiento |                                    |           |  |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| Empleados   |                                    |           |  |



## • 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:* La UPC dispone de una amplia normativa estatal, autonómica, y la desarrollada en la propia universidad, que conforman un bloque de garantías para que no exista el trabajo forzoso. Por contra se han desarrollado iniciativas específicas para que el personal disponga de mayores cuotas de flexibilidad, mejoren la conciliación y políticas de prevención que reduzcan al máximo los riesgos laborales.

*Objetivos:* La UPC dispone de un amplio catálogo con la oferta de las posibilidades existentes para facilitar a sus empleados la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

El personal de la UPC ha acumulado las mejoras orientadas a la conciliación previstas en las normas de funcionarios del Estado, las de la Comunidad Autónoma, así como las políticas propias negociadas en el sector universitario como son el Convenio de personal laboral, las Mesas de negociación de las universidades de ámbito autonómico y las políticas propias negociadas en la propia UPC con la representación sindical.

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

Aún con eso, las universidades y los sindicatos han sido capaces de firmar un acuerdo amplio de mejoras para la conciliación que es de aplicación a todo el personal por igual en aquellos aspectos que son transversales a las siete universidades catalanas y a los cuatro colectivos.

No hay que olvidar que en cuanto a flexibilidad, la naturaleza del trabajo que realiza el profesorado permite cotas más altas de dedicación flexible. El PDI tiene un grado de flexibilidad horaria reconocido por normativa de la propia UPC. Su dedicación semanal de 37,5 horas se distribuye en 8 horas de clase presencial y el resto lo destina a preparación de clases, atención del estudiantado y a la investigación. Para el desarrollo de estas tareas dispone de gran flexibilidad y capacidad para organizar su propio tiempo.

Dentro de esta flexibilidad reconocida, el PDI dispone de una amplia oferta formativa en forma de Planes, la mayoría de ellos subvencionados: de movilidad, sabáticos, para estudios etc., y otros para la promoción o la estabilización.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La UPC dispone de diversas opciones como son la reducción de jornada, las jornadas intensivas en época de vacaciones escolares, el teletrabajo, y en general una mayor flexibilidad horaria adaptada a la situación concreta.

**Objetivos:** Para el PAS, se ha implantado el teletrabajo donde estas situaciones están recogidas como opciones específicas de conciliación, el PDI goza de una mayor autonomía a la hora de negociar con el departamento su dedicación horaria. Asimismo, en Catalunya disponemos de un acuerdo interuniversitario, para todo el personal, que mejora la normativa estatal de conciliación.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### 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, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La UPC dispone de un amplio marco normativo en el ámbito de las relaciones laborales: Convenio colectivo, Relaciones de puestos de trabajo (con los puestos definidos en perfiles, competencias i retribuciones asociadas), Tabla de retribuciones, calendario laboral plurianual, Plan de Acción Social, etc.

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

**Objetivos:** Negociación del VI i II convenio del PAS i PDI laborales, negociación de un acuerdo amplio para el PAS funcionario, i posibles reajustes de algunas mejoras sociales para adecuar el gasto a la realidad presupuestaria derivada de la crisis económica.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se ha realizado y finalizado el 2010 los simulacros de evacuación de emergencias en todos los Campus, así mismo se ha dado formación básica en prevención y extinción de incendios a diverso personal de todos los Campus.

Con cargo al porcentaje de la masa salarial destinada a Acción social, se ha hecho una convocatoria para subvencionar los costes de guardería a los padres con hijos entre 0 y 3 años para el curso 09/010. Un total de 270 se han beneficiado de estas ayudas.

Para la mejora de la conciliación se han impulsado un importante número de acciones generadas a través de la negociación en el seno de las universidades:

- Teletrabajo: 81 personas del PAS (Personal de Administración y Servicios) están teletrabajando.
- El Plan de Formación del PAS dispone que las personas con familiares a su cargo, no tendrán que recuperar las horas identificadas en los cursos que se realizan fuera del horario laboral.
- Subvención mensual para el acceso a guardería de hijos e hijas del PDI y del PAS de 0 a 3 años, siendo éstas de libre elección de los padres.
- Reducciones de jornada por discapacidad del propio trabajador y para atender familiares discapacitados o atención de familiar de 1er grado muy grave.
- Reducción de jornada del PAS funcionario al cumplir los 60 años. - Excedencias con reserva del puesto de trabajo
- Compactación del tiempo de lactancia
- Flexibilidad horaria
- Un mínimo de 14 días de permisos de libre disposición más un máximo de 3 en función de la antigüedad
- Jornada intensiva desde el 15 de junio al 15 de septiembre
- Revisión visual voluntaria y gratuita durante el 2010

*Objetivos:* Implementación del protocolo para la reincorporación de larga enfermedad.  
Implementación del protocolo para la protección de la mujer embarazada frente a los riesgos laborales.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

**Implantación:** Existe un sistema de control horario mediante ficha en los diversos terminales, pero también se puede fichar desde el ordenador del propio puesto de trabajo.

Cualquier modificación de retribuciones, excepto las de Ley, han de ser acordadas por el Consejo de Gobierno de la UPC. Existe la figura del Síndic de Greuges de la UPC (figura equivalente al Defensor del Pueblo) que actúa frente a posibles abusos de la normativa y siempre a instancia de las personas. La misión fundamental de la actuación del Síndic de Greuges es constituirse en receptor de todos los agravios, las quejas, las sugerencias y las iniciativas y propuestas de mejora, así como atender a cualquier persona física o jurídica que no se considere suficientemente atendida a través de los canales de que dispone la comunidad universitaria. También puede actuar como mediador en conflictos, a petición de las partes. Anualmente elabora el Informe de actividades de la Sindicatura de Greuges.

[Descargar el documento adjunto](#) 

## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos   | Objetivos   |  |
| Empleados   | Mujeres embarazadas en plantilla                                |   |  |
|   | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)  |   |  |
|   | Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica |   |  |
|  Políticas   |   |   |  |
| Grupos de Interés   | Políticas   | Objetivos   |  |
| Empleados   | Convenio colectivo  | Negociación convenios   |  |
|   | Política de conciliación  | Negociación convenios   |  |
|   | Política de RRHH  | Negociación convenios   |  |
|  Acciones    |   |   |  |
| Grupos de Interés   | Acciones  | Objetivos   |  |
| Empleados   | Acción social   | Desarrollo de diversos protocolos en el marco de la acción social |  |
|  Seguimiento |   |   |  |
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos                              | Objetivos   |  |
| Empleados   |   |   |  |



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

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

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se indicaba anteriormente, el propio marco legal en el que se desarrolla la actividad de la Universidad prohíbe el trabajo infantil al marcar una edad mínima de acceso al empleo (Estatuto Básico de la Función Pública y Estatuto de los Trabajadores).

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

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

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

[Descargar el documento adjunto](#) 



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

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

En concreto en el 1992 la UPC creó el CCD (Centro de Cooperación para el Desarrollo). Varios de los proyectos realizados a lo largo de 2010 a través del programa de actuaciones del CCD se orientan y protegen los derechos de la infancia; la mayoría comportan acciones de formación o de infraestructuras de formación, tal como se puede comprobar al consultar sus memorias anuales.

[Descargar el documento adjunto](#) 

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| Empleados         | No tenemos riesgo |           |

| Políticas         |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas         | Objetivos |
| Empleados         | Normativa vigente | -         |

| Acciones          |               |           |
|-------------------|---------------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos |
| Empleados         | Acción social | -         |



|  Seguimiento |                                    |           |  |
|---|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| Empleados   |                                    |           |  |



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UPC carece de riesgos de discriminación. Al tratarse de una institución de carácter público las medidas para garantizar la igualdad están muy reguladas en las normativas de acceso, en los convenios del PAS (Personal de Administración y Servicios) y del PDI (Personal Docente e Investigador) laboral y en la legislación de personal, especialmente en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), tanto por lo que respecta al acceso y la promoción como a la igualdad salarial.

*De cualquier manera, la UPC no está satisfecha del acceso de la mujer PDI a las categorías más altas. El número de mujeres catedráticas es bajo y se están estudiando medidas para corregir esta desigualdad.*

*Así mismo se aplica la normativa reguladora para el acceso al empleo público de las personas con discapacidades. Se incorpora a la UPC un número considerable de personal investigador extranjero dentro de los planes de movilidad existentes. En menor medida se incorpora el PAS ya que por la condición de personas extranjeras solo pueden acceder al empleo temporal y existen menos solicitudes.*

*Un aspecto a resaltar sobre la importancia que tiene la no discriminación es el capítulo dedicado al Régimen disciplinario, que define como falta muy grave las actuaciones que supongan discriminación por razones de origen racial, religioso, discapacidad, sexo, etc. así como un abanico amplio de discriminaciones (art. 95 b) del EBEP.*

*A pesar de que la actividad fundamental de la UPC no consiste en trabajar por la no discriminación, la Universidad va más allá de las medidas estrictamente establecidas por la legislación, realizando proyectos para mejorar de una forma directa o indirecta la realidad de los colectivos con riesgo de exclusión, vinculándose estrechamente con la comunidad universitaria y la sociedad. Como institución y por los compromisos ya mencionados con anterioridad con los Derechos Humanos, y por todo lo expuesto, la UPC cuenta con la Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades (OSIO) que se ha centrado específicamente en el colectivo de personas con discapacidades y en las cuestiones de género. El Plan director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010 se realizó en base al diagnóstico realizado.*

*Objetivos:* Iniciada la 1ª fase del proceso de evaluación del I Plan Director para la Igualdad de Oportunidades 2007-

2010 (prorrogado por un año más)

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## 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? (P6C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La UPC cuenta con un Plan Director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010 transversal, que a su vez se compone por dos sectoriales: discapacidad y género. Además cuenta con una estructura de gestión y programas para atender las diferentes necesidades.

Se aplica la normativa vigente siguiente entre otras de carácter más específico:

- Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI)
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía
- Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación i accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) Llei 51/2003
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados
- De carácter autonómico: Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció d'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques (correcció d'errada en el DOGC núm. 1527, pàg. 6204) modificada pel decret legislatiu 6/1994
- Real Decreto 696/1995, de 28 de abril, de Ordenación de la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales
- Convenio marco de colaboración entre la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. En Madrid, a 20 de noviembre de 2003

La UPC está adherida al Charter de la Diversidad, sumándose a esta iniciativa decide aplicar políticas de gestión de la diversidad para generar capacidad e innovación, crear un clima de satisfacción y conciliación para toda la plantilla, reducir los costes operativos y aumentar la eficacia de la organización.

**Objetivos:** Elaboración del 2º Plan Director para la Igualdad de Oportunidades de la UPC.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## ACCIONES:

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



*Respuesta:* SI

*Implantación:* Relación de acciones:

- Todas las convocatorias de acceso a puestos de trabajo contienen la reserva del 5% para las personas con una discapacidad igual o superior al 33% y siempre con un mínimo de una plaza de reserva. Las personas con discapacidad disponen de unas condiciones especiales para la realización de las pruebas, que varían según el tipo y grado de discapacidad (espacio, tiempo...)
- Máster Oficial en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía
- Subvenciones para proyectos de investigación sobre derechos humanos
- Premio Proyecto Fin de Carrera Fundación Universia
- Impulso del programa de atención a las discapacidades para proporcionar orientación y apoyo (recursos, información, etc)
- Mejora de la accesibilidad física y de la información de las actuaciones. La UPC es la primera universidad española que obtiene la certificación de accesibilidad de Technosite y Euracert
- Comunicación y promoción: se da visibilidad al trabajo realizado por las mujeres y se impulsa su promoción
- Búsqueda del equilibrio en las representaciones
- Promoción de los valores de la antidiscriminación y de la igualdad entre el estudiantado de la UPC mediante el impacto institucional de la UPC y mediante los impactos cognitivos (formación e investigación).
- Acciones formativas para el personal que trabaja en la UPC en relación a la Igualdad de Oportunidades (género, discapacidad y compromiso social).
- Investigación: se ha presentado un proyecto institucional a concurso público (Ministerio de Ciencia e Investigación) para realizar un estudio comparativo de la carrera académica de las mujeres en las universidades públicas politécnicas española desde una perspectiva de género.
- En materia de prevención de Riesgos laborales: se ha dado cumplimiento a las acciones contempladas en el I Plan (el vigente) en cuanto a la situación de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. También se ha dado cumplimiento a las acciones contempladas en el I Plan (el vigente) en cuanto a prevenir accidentes de trabajo y velar por la salud de las personas que trabajan en la UPC con algún tipo de discapacidad.
- Premios obtenidos por la UPC en el año 2010:
  - Sello Eurocert de Technosite, 28 junio 2010. Certifica la accesibilidad de la web UPC. UPC es la primera universidad española con esta acreditación.
  - Mención Especial Premis DINS 2010 a la investigación para la inserción laboral de personas con discapacidad. Mención otorgada por el gobierno autónomo de Cataluña, Departamento de Trabajo, 22 junio 2010.
  - UPC finalista en los galardones Telefónica Ability Awards en la categoría de compromiso de la alta dirección y de liderazgo de los trabajadores (por la implantación del Plan Director para IO, por la estructura transversal de gestión y por contar con la Càtedra de Accesibilidad. Enero 2011.

Dentro de las actividades de promoción de los estudios, una de las líneas de actuación es la realización de acciones específicas para promover e incentivar el acceso de las mujeres a los estudios de carácter técnico. El objetivo es favorecer la igualdad de género en esta área de conocimiento tradicionalmente masculinizada.

Algunos de los planes y/o jornadas dedicadas a este objetivo son:

- "Amb ulls de dona" dirigida a estudiantes de bachillerato.
- "Ciencia y Tecnología: ¿un mundo sin mujeres?", dirigida a profesores de secundaria y universitario.

*Objetivos:* Finalizar el protocolo de actuaciones para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En proyecto para el año 2011 la 2ª. Edición del Premio Dona Tech de la Fundación de la Universitat Politècnica de Catalunya.



[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C41)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El acceso a los puestos de trabajo está muy regulado por normativa. Priman la capacidad y el mérito, y en las convocatorias para cubrir plazas existe una reserva del 5% para personas discapacitadas. Algunos puestos de Dirección lo son por elección.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C51)

*Directivos frente a empleados:* 5,55 %

*Directivos mujeres:* 29,58 %

*Directivos hombres:* 70,42 %

*Mujeres:* 36,8 %

*Hombres:* 63,2 %

*Mayores de 45 años:* 42,78 %

*Menores de 30 años:* 12,21 %

*Empleados no nacionales:* 7,93 %

*Empleados con contrato fijo:* 53,33 %

*Empleados con contrato temporal:* 46,67 %

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

Del informe presentado en el Claustro Universitario del 30 de noviembre de 2010 se presentan las siguientes conclusiones y reflexiones:

El número total de mujeres del PDI ha aumentado respecto al curso anterior, por el incremento de las profesoras contratadas y afecta a la mayoría de las categorías. Por tanto, y aun cuando la evolución es lenta, la tendencia es positiva un curso más.

El número total de mujeres del PAS ha aumentado en relación al curso anterior por el aumento del PAS funcionario y principalmente en la escala auxiliar administrativa.



En los equipos directivos de centros docentes y departamentos también se ha detectado un ligero incremento del número de mujeres.

Los datos aportados indican que, un curso más, y aún cuando se debe continuar trabajando por incrementar el número de mujeres en la mayoría de los sectores de la universidad, vamos por una buena dirección.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la web principal de la UPC y en la web de la Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades se publica el Informe de género presentado al Claustro Universitario por curso académico.

*Objetivos:* -

[Descargar el documento adjunto](#)

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No constan datos en cuanto a expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

[Descargar el documento adjunto](#)

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |                   |           |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos           | Objetivos |
| Empleados         | No tenemos riesgo |           |

| Políticas         |                  |                  |
|-------------------|------------------|------------------|
| Grupos de Interés | Políticas        | Objetivos        |
| Empleados         | Plan de igualdad | Plan de Igualdad |



|  Acciones |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| Grupos de Interés  | Acciones                          | Objetivos  |
| Empleados  | Implantación del Plan de igualdad | Creación o aplicación protocolo prevención de acoso<br>Medidas de género |
|  | Otros                             | Creación o aplicación protocolo prevención de acoso<br>Medidas de género |

|  Seguimiento |                                    |           |
|---|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados   | Informe anual                      | -         |



## • 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:* 1. La Declaración de Sostenibilidad (DS) de la UPC compromete a la institución en la aplicación de políticas de sostenibilidad y específicamente promueve que tanto la actividad formativa como la académica en general se realice en base a diseños y procesos tecnológicos que garanticen el cierre de los ciclos de materiales y que minimicen el uso de materiales, recursos y energía.

Un objetivo inicial prioritario es implicar a todos los equipos directivos en la aplicación de la DS en la realidad cotidiana de las diversas escuelas, facultades y unidades de la UPC.

2. Existencia de diversos programas y acciones formativas con el objetivo de prevenir el uso de recursos y promover el respeto del medio ambiente:

- Docencia e Investigación: 3ª Edición del Máster oficial y programas de Doctorado de Sostenibilidad, así como el Máster oficial de Ingeniería Ambiental y programas de Doctorado de Ingeniería y de Arquitectura Ambiental.

- Proyecto SIRENA (Sistema de Información de Recursos Energéticos y de Agua). Medición, control y reducción de consumos de energía, agua.

- Acciones para prevenir y recuperar los residuos como nuevos recursos: gestión de los diferentes campus + desarrollo de actividades y proyectos de investigación junto a la Fundació per a la Prevenció dels Residus i del Consum Responsable i la Fundació Retornar para el Futuro.

- Portal y agenda UPC Sostenible 2015 de difusión de las acciones y objetivos de sostenibilización de la UPC

- Proyecto BiciCampus (préstamo de bicis durante el año lectivo)

- Convocatoria de premios que estimulan la presentación y realización de proyectos aplicables en los campus donde priman los criterios de prevención: 13º Concurso de Ideas Ambientales y Sostenibles; proyectos Llabor.

*Objetivos:* 1. Continuidad de los sistemas de información y sensibilización a toda la comunidad universitaria sobre la DS.

2. Docencia e Investigación:

-Reforzar el enfoque preventivo de los diversos Másteres y programas de doctorado (másteres de Sostenibilidad, de Agricultura para el desarrollo; Arquitectura, Energía y Medio Ambiente; Ingeniería de los recursos Naturales; Ingeniería Ambiental; Biotecnología Agroalimentaria).

- Programa STEP: para aportar criterios y recursos docentes para impulsar la asignatura obligatoria de sostenibilidad en los grados
- Proyecto SIRENA: ampliación de medidas de ahorro energético y agua.
- Nueva edición de BiciCampus y realización del Plan de Movilidad de la UPC.
- Mantenimiento y refuerzo de los premios: Concurso de Ideas Ambientales y Sostenibles y Proyecto Llabor.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 3058

*Implantación:* - Buenas prácticas ambientales a los laboratorios. 108h.

- Contratación con criterios de sostenibilidad. 80h.
- El rol del personal de recepción en la mejora ambiental de la UPC. 72h.
- Monitorización de los consumos energéticos y agua. 192h.
- Organización de eventos con criterios de sostenibilidad. 128h.
- TIC y sostenibilidad. 36h.
- Autogestión del espacio de trabajo: específico PVD. 52h.
- PRL (Prevención de Riesgos Laborales) Módulo laboratorio eléctrico y electrónico. 280h.
- PRL - Módulo laboratorio mecánico y físico. 220h.
- PRL – Parte Común. 1890h.-

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico |         |           |  |
|---|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Riesgos | Objetivos |  |
| No especificado   |         |           |  |

|  Políticas |           |           |  |
|---|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés   | Políticas | Objetivos |  |
| No especificado   |           |           |  |



|  Acciones |  |   |
|--|--|---|
| Grupos de Interés  | Acciones                                   | Objetivos                                       |
| No especificado  | Acción social                              | Difusión compromisos. Continuidad y ampliación. |
|  | Formación en el respeto del medio ambiente | Difusión compromisos. Continuidad y ampliación. |
|  | Sensibilización en materia medio ambiental | Difusión compromisos. Continuidad y ampliación. |

|  Seguimiento |                                    |           |
|---|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés   | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado   |                                    |           |



## • 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:* Existen responsabilidades en las siguientes áreas: residuos de laboratorios; gestión general de residuos generados; gestión de la energía y el agua; reducción de emisiones; residuos TIC.

*La gestión de residuos de laboratorio es un aspecto fundamental para garantizar la protección ambiental y de la sociedad en general y gestionar adecuadamente los residuos producidos en los laboratorios, especialmente aquellos que son tóxicos*

*Gestión energética y reducción de emisiones: Un impacto de la universidad es el consumo energético y de agua en sus edificios. La universidad tiene la responsabilidad de mejorar la gestión en sus edificios para disminuir su consumo de electricidad, gas y agua, así como las emisiones de CO2 asociadas a estos consumos.*

*Objetivos:* - Prevenir la generación de residuos generados y reducir su toxicidad.

- Diagnosticar los residuos generados y consolidar el sistema de gestión.
- Medición, control y reducción de consumos de energía y agua.
- Reducción de emisiones.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### 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:* EMAS: Reglamento comunitario de ecogestión y ecoauditoría



**Objetivos:** Desarrollar un proyecto piloto de viabilidad de la implantación de un sistema de gestión EMAS en el Campus de Manresa que incluya, además de los procesos de gestión ambiental, los procesos de formación y la investigación y transferencia de tecnología, así como la extensión de resultados.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Acciones específicas:

- Contratación con criterios de sostenibilidad.
- Prevención de generación de residuos.
- Gestión y ahorro energético y del agua.
- Reducción de emisiones.

**Objetivos:** - Incorporar criterios de sostenibilidad en la contratación de servicios, obras y suministros con el objeto de reducir la huella ecológica en el consumo de recursos de la universidad. Algunos de los contratos que incorporan cláusulas ambientales son el de compra de equipos informáticos, el del servicio de limpieza, el suministro de papel reciclado, servicio de vending, etc.

- La universidad tiene un programa de reducción de emisiones de CO2 desde 2006, programa UPCO2, actual proyecto SIRENA. El programa tiene la misión de reducir las emisiones debidas al uso de sus edificios. Para ello, se dispone de un sistema online de información de los consumos ([www.upc.edu/sirena](http://www.upc.edu/sirena)) y se han realizado pruebas piloto en distintos edificios.
- Se trabaja también para que los nuevos edificios construidos por la universidad incorporen criterios de sostenibilidad en su diseño.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 46,7

**Agua:** 85400

**Papel:** 0

**Implantación:** Papel: es difícil medir su consumo puesto que se genera en múltiples orígenes y usuarios (estudiantes, profesorado, personal de administración y servicios). No se dispone de un dato global para toda la Universidad.



[Descargar el documento adjunto](#)

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde la área de organización de la UPC se está llevando a cabo un seguimiento de la gestión en el ámbito de la sostenibilidad. Para ello incorporan diversos indicadores de medición de impacto energético y ambiental.

*Objetivos:* -

[Descargar el documento adjunto](#)

## • Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |
|-------------------|---------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado   | Otros   |           |

| Políticas         |           |                                    |
|-------------------|-----------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos                          |
| No especificado   | Otros     | Proyecto piloto sistema de gestión |

| Acciones          |               |   |
|-------------------|---------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos                               |
| No especificado   | Acción social | Implementar criterios de sostenibilidad |
|                   | RSE           | Implementar criterios de sostenibilidad |

| Seguimiento       |                                    |           |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado   | Otros                              | -         |



## • 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 primer lugar, cabe destacar que la UPC es Campus de Excelencia Internacional 2010 (Ministerio de Educación y Ministerio de Ciencia e Innovación) por el proyecto emblemático: Campus de la Energía. Como se indica en su web de difusión, su objetivo principal es la transformación del sector de la energía con un claro impacto local y amplio reconocimiento internacional. En este campus, el conocimiento y la tecnología generarán innovación para una economía más sostenible con más y mejores puestos de trabajo cualificados; un campus que tiene vocación de convertirse en un referente en el ámbito de la gobernanza y la responsabilidad social.

Así mismo, el Consejo de Gobierno de la UPC reguló en el "Marco para el Diseño e Implantación de los planes de estudio de Grado" las competencias genéricas que deben de incluir todos los planes de estudio de Grado de la UPC. Entre las siete competencias exigidas, se encuentra la de "Sostenibilidad y compromiso social", que se presenta definida como:

"Conocer y comprender la complejidad de los fenómenos económicos y sociales típicos de la sociedad del bienestar; capacidad para relacionar el bienestar con la globalización y la sostenibilidad; habilidad para usar de forma equilibrada y compatible la técnica, la tecnología, la economía y la sostenibilidad".

La UPC es una institución con una importante actividad de investigación vinculada a la Sostenibilidad y Medio Ambiente. Múltiples grupos de investigación dedican sus esfuerzos a esta área. En el "Mapa de la Sostenibilidad" de la web "Siguen Sostenibles 2015", que se añade como link en este apartado, se pueden localizar la mayoría de sus miembros y grupos de vinculación.

Así mismo, la UPC tiene activos en el 2010 numerosos proyectos de investigación de ámbito nacional y europeo dentro del área del Medio Ambiente. Seguidamente se relacionan los de carácter europeo:

- Design and development of the European test balkanet modules (TBM) systems (TBM08G1) action No FAE-2008-GRT-09 (PNS-TMB)-01.
- Optimization of radiation protection of medical staff.
- ESONET – (LIDO\_demostration mission).
- ESONET (LIDO: Listening to the deep oceanenvironment) (Demostration mission WP2 ESONET).
- Medium and long term water resources modeling as a tool for planning and global change adaptation application to the Llobregat basi.
- DO-SMS



- Improving preparedness and risk management for flash floods and debris flow events.
- Risk based management of chemicals and products in a circular economy at a global scale.
- Quantitative vulnerability assessment for the evaluation of landslide risk in inhabited areas.
- Fluxes, Interactions and Environment at the Land-Ocean Boundary. Downscaling, Assimilation and Coupling.
- Smart light collecting system for the efficiency enhancement of solar cells.
- Prediction of the effects of radiation for reactor pressure vessel in-core materials using multi-scale modeling 60 years fore
- Biotechnology for Africa's sustainable water supply.
- Development of rehabilitation technologies and approaches for multipressed degraded waters and integration of their impact on river.
- Hydralab IV More than water; dealing with the complex interaction of water with environmental elements, sediment, structures and ice.
- Aerosols, Clouds and Trace Gases Research Infrastructure Network.
- Coupled ion and volume transfer phenomena in heterogeneous systems: modeling experiment and applications in clean energy micro-anal.

Para finalizar, en el ámbito TIC y sostenibilidad, se pretende aportar elementos de reflexión en relación a la implicación de las TIC frente al reto de la sostenibilidad, con los siguientes objetivos: Sensibilización sobre el impacto de las TIC a la sociedad. Situar la relación entre política TIC y de sostenibilidad a la UPC. Implementar criterios de sostenibilidad en el ámbito de las TIC. Establecer sinergias con otros colectivos relacionados con las TIC y la sostenibilidad a la UPC. Proyecto Energy for All 2030: con el objetivo de conseguir el apoyo público y político que haga posible el incremento de la ayuda que destina la UE al acceso a la energía limpia para la población con pocos recursos en África Subsahariana.

**Objetivos:** Oferta formativa para el PAS con el curso "TIC y sostenibilidad". Difusión de objetivos y compromisos.

Desarrollo del proyecto según calendarización.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 2,58

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

- Presupuesto ejecutado en el 2010 por la unidad encargada de la promoción y gestión institucional de la Sostenibilidad y el Medio Ambiente: CITIES.
- Contratación en el 2010 en proyectos de investigación de las áreas de Medio Ambiente, Energía y Recursos Naturales.
- En relación con el Presupuesto Total ejecutado por la UPC en el 2010.

Sin embargo, dado que se realizan muchas actividades ambientales y de sostenibilidad en Centros, Departamentos, Unidades transversales, Grupos de investigación, etc. cuyo coste no está centralizado, la cantidad y porcentaje facilitado resulta ciertamente orientativo.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico       |         |           |  |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |  |
| No especificado   |         |           |  |

| Políticas         |           |           |  |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |  |
| No especificado   |           |           |  |

| Acciones          |               |  |
|-------------------|---------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones      | Objetivos  |
| No especificado   | Acción social | Difusión de compromisos con tecnologías respetuosas con el medio ambiente. |
|                   | RSE           | Difusión de compromisos con tecnologías respetuosas con el medio ambiente. |

| Seguimiento       |                                    |           |  |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |  |
| No especificado   |                                    |           |  |



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

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



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La UPC manifiesta querer cumplir su misión docente, de investigación y transferencia de tecnología y de interacción con la sociedad en un contexto de rigor económico, de eficiencia y de transparencia.

La gestión económico financiera de la UPC se hace de conformidad a:

La Ley General Presupuestaria

La Ley de finanzas Públicas de la Generalitat de Catalunya

La Ley orgánica de Universidades

La Ley de Universidades de Catalunya

Los Estatutos de la UPC

Las bases de ejecución del Presupuesto anual de la UPC

El Manual de gestión económica de la UPC

La Ley de Contratos Públicos del Estado

El Manual de contratación administrativa de la UPC

y otras normas concordantes.



Asimismo los servicios responsables tanto de la gestión de personal docente, de investigación y de administración y servicios aplican, con protocolos determinados, las normativas estatales y autonómicas sobre incompatibilidades del personal al servicio de la administración pública, con las peculiaridades que establece la Ley de universidades estatal y autonómica.

La UPC ha generado también una serie de directrices para encargos de colaboración a cargo de proyectos y/o convenios de R+D+I del personal de la UPC, siguiendo las recomendaciones de las auditorías internas y externas, así como de los asesores externos en materia laboral y fiscal.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La UPC tiene adecuada la normativa interna a las indicaciones en materia de contratación, lo que le permite aumentar las garantías de publicidad, transparencia, igualdad de trato y eficiencia en los recursos públicos, tanto en relación con las unidades internas como con los licitadores y las empresas externas.

La UPC sigue a través del Servicio de Control de Gestión, un protocolo que aplica para las incidencias en materia de contratación administrativa y lleva un registro de todas las cuestiones que se le plantean.

Asimismo, se trabaja junto al área de economía en la resolución de malas prácticas relacionadas con la gestión económica, o con otro tipo de unidades, que planteen la idoneidad de la aplicación de determinadas normativas. Como se ha indicado, de todo ello se lleva un registro interno.

Referente a procedimientos para la prevención de blanqueo de capitales, se manifiesta que no procede establecer mecanismos de prevención por la imposibilidad de darse esta situación.

**Objetivos:** Elaboración de un código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la Universidad y de su estudiantado.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

**Cientes:** 100



*Empleados:* 100

*Proveedores:* 100

*Implantación:* Al igual que se indicaba el año anterior, la UPC da información y publicidad en los diferentes foros en función del área de gestión y del colectivo y actividades que realizan.

El plan de formación del PAS incluye diversos cursos en los que se difunde la normativa de gestión económica y las prácticas más adecuadas para el desarrollo de la actividad económica. El 100% de los empleados que realizan gestión económica reciben esta formación.

Dado el carácter público de nuestra institución, implica que ciertas conductas podrían tipificarse como delito, este hecho es conocido por todos los grupos de interés que se relacionan con la universidad.

[Descargar el documento adjunto](#) 

---

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se explicaba el año anterior, la UPC somete cada año sus cuentas a una auditoría realizada por un empresa externa. Parte de esta auditoría contempla una "carta de recomendaciones" en que se identifican debilidades del sistema de control interno y otros aspectos contables. Este documento se valora con los responsables técnicos y se propone una intervención, en un plazo determinado, de la que se hace un seguimiento. Esta información se presenta al Consejo Social.

Asimismo, la UPC es auditada por la Sindicatura de Cuentas.

Además de estos dos sistemas de control, muchas de las subvenciones recibidas quedan sometidas a auditorías que velan por la correcta destinación de los fondos recibidos, juzgando la naturaleza, la idoneidad y la coherencia con el motivo por el que fueron otorgados.

Cabe añadir que el Servicio de Control de la Gestión de la UPC tiene encomendadas funciones de auditoría interna para la resolución de incidencias en materia de contratación administrativa y es miembro de la Mesa de Contratación de la UPC. Asimismo coordina las actuaciones derivadas del informe de auditoría externa por encargo del Consejo Social y realiza funciones de control interno. Con esta finalidad, está facultado para pedir los documentos y dictámenes que consideren oportunos a los órganos y unidades de la UPC, que han de atender su requerimiento. Igualmente, este Servicio puede hacer auditorías internas de las unidades.

El Servicio de Control de Gestión emite anualmente un informe de cada ejercicio económico, y todos los informes que les encargue el Rectorado o el Consejo Social.

Respecto a este último órgano, el Consejo Social ha de velar para que antes de aprobar el balance y la liquidación del presupuesto de la Universidad se haya hecho la auditoría correspondiente, la cual se puede solicitar a la Intervención General de la Generalitat o bien a servicios externos, si bien las auditorías externas actúan bajo las directrices de la intervención General de la Generalitat.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas         |                               |           |
|-------------------|-------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas                     | Objetivos |
| Cientes           | Políticas internas de gestión | -         |
| Empleados         | Otros                         | -         |
| Proveedores       | Otros                         | -         |

| Acciones          |          |  |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos  |
| Cientes           | Otros    | -  |
| Empleados         | Otros    | Desarrollar un Código ético y de buenas prácticas. |
| Proveedores       | Otros    | -  |

| Seguimiento       |                                    |           |
|-------------------|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Cientes           | Auditorías                         | -         |
|                   | Comités de gestión                 | -         |
|                   | Otros                              | -         |
| Empleados         | Auditorías                         | -         |
|                   | Comités de gestión                 | -         |
|                   | Otros                              | -         |
| Proveedores       | Auditorías                         | -         |
|                   | Comités de gestión                 | -         |
|                   | Otros                              | -         |

## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

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

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

| Pacto Mundial |   | GRI       |
|---------------|---|-----------|
| Indicador     | Renovación del Compromiso   | Indicador |
| <u>1</u>      | Carta de Renovación del Compromiso de la entidad  | 1.1       |
|               | Perfil de la entidad  |           |
| <u>2</u>      | Dirección   | 2.4       |
| <u>3</u>      | Nombre de la entidad  | 2.1       |
| <u>4</u>      | Persona de contacto   | 3.4       |
| <u>5</u>      | Número de empleados   | 2.8       |
| <u>6</u>      | Sector  | 2.2       |
| <u>7</u>      | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios  | 2.2       |
| <u>8</u>      | Ventas e ingresos   | 2.8       |
| <u>9</u>      | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos  | EC4       |
| <u>10</u>     | Identificación de los Grupos de Interés   | 4.14      |
| <u>11</u>     | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés   | 4.15      |
| <u>12</u>     | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos             | 2.5, 2.7  |
| <u>13</u>     |   | 2.6       |
| <u>14</u>     |   | 2.9       |
| <u>15</u>     | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen   | 3.6, 3.7  |
| <u>16</u>     | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? | 3.5       |
| <u>17</u>     |   | 3.8       |
| <u>18</u>     |   | 3.10      |
| <u>19</u>     |   | 3.11      |
| <u>20</u>     | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?   |           |
| <u>21</u>     | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo   | 2.10      |
| <u>22</u>     | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria   | 3.1       |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|  |   |   |
|--|---|---|
| <a href="#">23</a>                       | Fecha de la memoria anterior más reciente   | 3.2   |
| <a href="#">24</a>                       | Ciclo de presentación del Informe de Progreso   | 3.3   |
| Estrategia y gobierno                    |   |   |
| <a href="#">25</a>                       | Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2  |
| <a href="#">26</a>                       | Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión   | 4.17  |
| <a href="#">27</a>                       | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores   |   |
| <a href="#">28</a>                       |   | 4.3   |
| <a href="#">29</a>                       |   | 4.4   |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas |   |   |
| <a href="#">30</a>                       | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)                                       |   |
| PRINCIPIO 1                              |   |   |
| <a href="#">P1C111</a>                   | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto   |   |
| <a href="#">P1C211</a>                   | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?  |   |
| <a href="#">P1C311</a>                   | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio   |   |
| <a href="#">P1C411</a>                   | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos  | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| <a href="#">P1C511</a>                   | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad   |   |
| PRINCIPIO 2                              |   |   |
| <a href="#">P2C111</a>                   | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto                |   |
| <a href="#">P2C211</a>                   | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?   |   |
| <a href="#">P2C311</a>                   | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio   |   |
| <a href="#">P2C411</a>                   | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)  | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento      |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| PRINCIPIO 3            |  |   |
|------------------------|--|---|
| <a href="#">P3C1I1</a> | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos   | HR5   |
| <a href="#">P3C2I1</a> | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?   | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política           |
| <a href="#">P3C3I1</a> | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio  |   |
| <a href="#">P3C4I1</a> | ¿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? Describalas                            | LA12  |
| PRINCIPIO 4            |  |   |
| <a href="#">P4C1I1</a> | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.  | HR7   |
| <a href="#">P4C2I1</a> | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación   |   |
| <a href="#">P4C3I1</a> | ¿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, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?  | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| <a href="#">P4C4I1</a> | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.   |   |
| <a href="#">P4C5I1</a> | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.   | LA3   |
| PRINCIPIO 5            |  |   |
| <a href="#">P5C1I1</a> | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.                             | HR6   |
| <a href="#">P5C2I1</a> | ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?   | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política           |
| <a href="#">P5C3I1</a> | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.   |   |
| PRINCIPIO 6            |  |   |
| <a href="#">P6C1I1</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto  |   |
| <a href="#">P6C2I1</a> | ¿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 | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política     |



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
|                         | personas en riesgo de exclusión?  |   |
| <a href="#">P6C3I1</a>  | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio   |   |
| <a href="#">P6C4I1</a>  | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.   |   |
| <a href="#">P6C6I1</a>  | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información  |   |
| <a href="#">P6C7I1</a>  | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo  | HR4   |
| <b>PRINCIPIO 7</b>      |   |   |
| <a href="#">P7C1I1</a>  | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio   | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| <a href="#">P7C2I1</a>  | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.  |   |
| <b>PRINCIPIO 8</b>      |   |   |
| <a href="#">P8C1I1</a>  | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.   |   |
| <a href="#">P8C2I1</a>  | ¿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? |   |
| <a href="#">P8C3I1</a>  | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.  |   |
| <a href="#">P8C5I1</a>  | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales   |   |
| <b>PRINCIPIO 9</b>      |   |   |
| <a href="#">P9C1I1</a>  | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.  |   |
| <a href="#">P9C2I1</a>  | 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.   |   |
| <b>PRINCIPIO 10</b>     |   |   |
| <a href="#">P10C1I1</a> | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto   |   |
| <a href="#">P10C2I1</a> | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?  | Dimensión social/Sociedad/Política              |
| <a href="#">P10C3I1</a> | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,  | Dimensión social/Sociedad/Formación y           |



|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
|                         | durante el ejercicio.   | Sensibilización   |
| <a href="#">P10C511</a> | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| <b>ÍNDICE</b>           |   |   |
| <a href="#">Tabla</a>   | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI                                   | 3.12  |