



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Universitat Politècnica de Catalunya



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA

El Rector

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas  
Informe de Progreso Pacto Mundial 2011  
Universitat Politècnica de Catalunya  
BARCELONATECH**

Como Rector de la Universitat Politècnica de Catalunya BARCELONATECH me complace remitirles nuestro Informe de Progreso correspondiente al 2011.

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

En el contexto de crisis económica que estamos viviendo, el despliegue de unas políticas transversales comprometidas con la Responsabilidad Social se convierten en un aspecto clave para mejorar la implicación de las personas de la institución, aumentar la competitividad e incidir en el desarrollo y progreso de la sociedad.

Es en esta línea que en el año 2011 los órganos de gobierno de la Universidad han aprobado el **Plan UPC Responsabilidad Social 2015** (Consejo de Gobierno en sesión del mes de octubre de 2011) con el que la universidad desea revalidar su compromiso institucional con la Responsabilidad Social.

En el marco de este documento, la Universidad se comprometió a seguir trabajando en el ámbito de la Responsabilidad Social a través de las siguientes grandes líneas de actuación:

- ▶ Impulso y coordinación de políticas en el ámbito de la RS de manera conjunta desde los diferentes ámbitos de la universidad (docencia, investigación, gestión, servicios...). Formulación y difusión de las políticas a través del eje 6 Plan de Gobierno UPC14 y de un conjunto de Planes Sectoriales.
- ▶ Participación activa en foros y redes sociales relacionadas con la Responsabilidad Social (Global Compact, CRUE, EU2015, EBEN, etc.).
- ▶ Reforzamiento y/o ampliación de los mecanismos de difusión de las diferentes políticas, iniciativas y actuaciones que lleva a cabo la UPC en el marco de la Responsabilidad Social, velando por mantener una perspectiva integradora de conjunto.
- ▶ Fortalecimiento de la comunicación bidireccional entre la Universidad y los diferentes grupos de interés que intervienen en la RS, tanto internos (PDI, PAS y estudiantes) como externos (empresarios, proveedores, sociedad en general).
- ▶ Transparencia y rendimiento de cuentas de las actuaciones de la Universidad en el marco de la Responsabilidad social (Informe de Progreso Pacto Mundial, memorias sectoriales, web, etc.).

En este contexto, para el 2012 la institución se propone el diseño y publicación de un espacio web sobre la Responsabilidad Social en la UPC que ha de permitir facilitar la visibilidad y difusión, como un todo integrado, de la serie de políticas y actuaciones que se realizan en la UPC en los diferentes ámbitos del paradigma de la Responsabilidad Social, dirigida tanto a la propia comunidad como al conjunto de la sociedad.

Reciban un cordial saludo.



Antoni Giró  
Barcelona, 15 de octubre 2012



## Información general

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

- *Dirección:* C/ Jordi Girona, 31
- *Dirección web:* [www.upc.edu/](http://www.upc.edu/)
- *Alto cargo:* Antoni Giró Roca, Rector
- *Fecha de adhesión:* 19/02/2004
- *Número de empleados:* 4464
- *Sector:* Educación
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Educación
- *Ventas / Ingresos:* 343.154.600
- *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:* - IV Premi a la qualitat en la Investigació i a les Tesis Doctorals sobre Cooperació Internacional per al Desenvolupament Humà. - Segona edició del concurs Ecotendències de "la Caixa". Dels deu projectes guardonats per l'Obra Social "la Caixa", quatre són de la UPC. - Premi Greenbuilding. Atorgat per la Comissió Europea. - Premi Medi Ambient 2012. Atorgat per la Generalitat de Catalunya. - Premi a la Millor Tesi Doctoral en Accessibilitat i Autonomia Personal. Atorgat durant la XXXII edició dels Premis Enginyers de Telecomunicació.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011



- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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:* (Sí) El Plan de Gobierno UPC14 contempla un mecanismo de seguimiento de los objetivos y actuaciones propuestas en el mismo. Entre los ejes del Plan se encuentra el núm. 6, que incluye los distintos apartados: 6.1. Responsabilidad social 6.2. Igualdad de oportunidades 6.3. Sostenibilidad 6.4. Cooperación para el desarrollo

## **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. Además, la UPC tienen actualmente activas cinco Cátedras UNESCO, en concreto: - Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria (CUDU) - Cátedra UNESCO de Métodos Numéricos en Ingeniería - Cátedra UNESCO de Sostenibilidad - Cátedra UNESCO en Salud Visual y Desarrollo - Cátedra UNESCO en Técnica i Cultura

## **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-



- *Responsable:* Gabriel Bugeda Castelltort; Mercè Pascual; María Mercè 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.

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).

En relación al riesgo concreto de posible falta de seguridad en el puesto de trabajo, las intervenciones que se llevan a cabo son:

- Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo del Servicio de Mantenimiento.
- Evaluaciones ergonómicas de diversos lugares de trabajo.
- Evaluaciones de las condiciones de seguridad de diversos laboratorios y espacios de trabajo.
- Notas de prevención sobre valoración de las condiciones termo higrométricas de varios despachos.
- Notas de prevención sobre valoración de aspectos ergonómicos de lugares de trabajo (estudios de iluminación, carga física, ruido, etc.).



- Simulacros técnicos de evacuación.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se indicaba anteriormente, en los Estatutos de la Universitat Politècnica de Catalunya se hace referencia a una serie de principios directamente relacionados con los derechos humanos. Es el caso de una serie de artículos que conforman su Título Preliminar, donde se describe la naturaleza y finalidades de nuestra institución.

En concreto, son de especial relevancia el artículo 1, que trata de naturaleza de la Universidad, el artículo 3, donde se relacionan sus objetivos y los cinco apartados del artículo 4, así como el artículo 7 que se centra en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, el Plan de Gobierno (UPC14) del actual Consejo de Dirección para el periodo 2010-2014 se divide en una serie de ejes y objetivos, entre los cuales se encuentran el eje de las Personas, el eje de Gestión y Servicios y el eje Universidad y Sociedad. Dentro de este último se encuentran, entre otros, una serie de apartados relativos a la Responsabilidad Social, Igualdad de Oportunidades, Sostenibilidad y Cooperación para el Desarrollo.

En cumplimiento de los objetivos vinculados a este último eje conviene destacar durante el 2011 una serie de acuerdos del Consejo de Gobierno de la UPC, como son:

- Acuerdo del 20 de julio del 2011 que aprueba el Código ético de buenas prácticas del personal al servicio de la Universidad Politécnica de Cataluña y de su estudiantado, (acuerdo CG 106/2011), donde se define un conjunto de valores y principios que sirvan de modelo inspirador a los miembros de la comunidad en el ejercicio de sus actividades.

- Acuerdo del 4 de octubre del 2011 que aprueba el Plan UPC Responsabilidad Social 2015 –documento de bases-, (acuerdo CG 180/2011) que revalida el compromiso de la UPC con la Responsabilidad Social, a la que quiere reconceptualizar desde una perspectiva integradora, dotándola de la estructura e instrumentos necesarios para alcanzar esta finalidad.

- Acuerdo del 4 de octubre de 2011 que aprueba el Plan UPC de Cooperación 2015 – Estrategia y calendario-, (acuerdo CG 179/2011) donde se definen las líneas estratégicas en relación a la participación de la UPC en el campo de la cooperación para el desarrollo.

Las buenas prácticas recogidas en el Código Ético indicado anteriormente derivan de los principios inspiradores que recogen los Estatutos de la Universidad y marcan modelos de conducta deseables en el ejercicio de las funciones académicas con espíritu crítico, la promoción de los valores democráticos y la cultura de la paz, la proyección social de la UPC y el desarrollo personal de los miembros de esta comunidad.



Además de los anteriores, de aprobación más reciente, la Universidad mantiene vigentes una serie de planes sectoriales propios vinculados a los derechos humanos en general y a las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social, en particular.

A pesar de que se hará una referencia más explícita en otros Principios, si procede, los anticipamos seguidamente:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la UPC (1998).
- Programa de Atención a las Discapacidades (2002).
- Plan UPC Sostenible 2015 (2006 y 2011).
- Plan Director para la Igualdad de Oportunidades en la UPC (2007).
- Declaración de Sostenibilidad (2008).
- Política de Prevención de Riesgos Laborales en la UPC (2009).

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.

Finalmente, cabe añadir que en la web de la UPC, donde se presenta la Institución, hay toda una declaración de valores y principios vinculados a este Principio, como puede apreciarse en el siguiente párrafo:

*"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".*

**Objetivos:** Dentro del Plan de Gobierno UPC14 se encuentran una serie de objetivos y actuaciones relacionados con la RSU. Algunos de los que podemos vincular con este Principio (de carácter más transversal) y apartado, son:

### Eje 1. Las personas.

- 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.
- Formar nuestro Estudiantado en competencias y valores para conseguir unos titulados y tituladas que puedan incorporarse al mundo profesional con solvencia, eficacia y responsabilidad.

### Eje 3. Gestión y Servicios

- 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.

Eje 6. Universidad y sociedad

- Construir una universidad comprometida con los valores de igualdad de oportunidades, sostenibilidad y cooperación para el desarrollo.

- Implementar nuevas iniciativas de sensibilización y de soporte al profesorado con el objetivo de que la responsabilidad social sea más presente en los contenidos y en las metodologías docentes de las materias que imparte.

[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 (P1C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se ha indicado anteriormente, el Plan de Gobierno UPC14 es el instrumento donde figuran los objetivos estratégicos de la institución.

*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 indicó en años anteriores, 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. Es el caso de:*

- Plan de formación
- Sistema integral de vigilancia de la salud (PRL)
- Implantación del teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

*Dentro de este contexto se mantiene el siguiente acuerdo:*

*- El plan de formación tiene un eje específico dedicado al apoyo de las políticas de carácter social de la UPC. En el año 2011, se inscribieron 90 personas del colectivo de Personal de Administración y Servicios en alguno de los cursos y seminarios incluidos en este eje.*

*Otro de los ejes del Plan de Formación está dedicado a la Prevención de riesgos laborales. En este caso, fueron 448 el*



número de inscripciones atendidas.

Con motivo de la puesta en funcionamiento de la e-Administración, y con el objetivo de garantizar a todo el personal un acceso eficiente, durante este año, reforzamos la formación dentro del ámbito de la infoaccesibilidad.

También se ha continuado con los seminarios y cursos orientados a mejorar las competencias de relación personal.

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 (CCD), Oficina de Apoyo a la Igualdad de Oportunidades e Instituto de Sostenibilidad, etc.

En este sentido, en relación con el Centro de Cooperación al Desarrollo (constituido por la UPC en 1992), los proyectos realizados a lo largo de 2011 a través del programa de actuaciones del CCD materializan actuaciones de miembros de la comunidad universitaria (en su mayoría, profesorado y estudiantes) que, mediante la ampliación de capacidades y oportunidades, promueven y contribuyen a mejorar el estado de los derechos humanos y el bienestar de las personas en países en vías de desarrollo.

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.

También se realiza anualmente una convocatoria de Ayudas a Acciones de Cooperación, siendo la actual la vigésima edición.

**Objetivos:** Dentro del Plan de Gobierno UPC14 se encuentran una serie de objetivos y actuaciones relacionados con la RSU. Algunos de los que podemos vincular con este Principio (de carácter más transversal) y apartado concreto, son:

Eje 1. Las personas.

- Poner en marcha el Plan de Formación del PAS.
- Seguir potenciando el teletrabajo como elemento complementario al trabajo presencial estableciendo sistemas de establecimiento de objetivos.
- Articular mecanismos de gestión del tiempo de trabajo que permitan armonizar las necesidades de puesto de trabajo y una mejor cualidad de vida.

Eje 3. Gestión y Servicios.

- Diseñar e implantar un Plan para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la UPC (2011-2020).
- Diseñar e implantar un sistema de Información y Gestión de Riesgos Laborales. Actualizar los sistemas de Información existentes en la UPC en aspectos preventivos.



- Diseñar e implantar un Sistema de Gestión y Organización para hacer frente a las posibles emergencias.
- Definir y ejecutar el modelo de evaluación de riesgos psicosociales.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*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.

Para los temas de personal, están además las Juntas y Comités del PDI y del PAS, así como el Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

*Objetivos:* Dentro del Plan de Gobierno UPC14 se encuentran una serie de objetivos y actuaciones relacionados con la RSU. Algunos de los que podemos vincular con este Principio (de carácter más transversal) y apartado concreto, son:

Eje 1. Las personas.

- Fomentar la participación del estudiantado en órganos de representación y en otros espacios de reflexión.

Eje 2. Actividad académica.

- 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.



## Eje 3. Cultura y organización

- Elaborar un marco para la calidad 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 unidades y servicios.

## Eje 6. Universidad y sociedad.

- Elaborar anualmente la memoria de responsabilidad social de la UPC.

- Visualizar las actuaciones que la Universidad lleva a cabo en el ámbito de la responsabilidad social.

[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, las revistas, los comunicados emitidos por el Consejo de Dirección y los acuerdos del Consejo de Gobierno son públicos y de amplia difusión para todo el personal.*

*En este sentido, el “Código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la UPC y de su estudiantado”, aprobado por el Consejo de Gobierno (julio del 2011) es un documento público de libre acceso a través de la web institucional. Además, se ha elaborado un díptico informativo sobre el mismo, del que se hace difusión en distintos espacios y foros.*

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Otros	Plan de Gobierno UPC14
Empleados	Código Ético Otros	Plan de Gobierno UPC14
Proveedores	Otros	Plan de Gobierno UPC14

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

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Otros	Plan de Gobierno UPC14
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Protocolos de prevención del acoso y PRL	Plan de Gobierno UPC14
Proveedores	Cláusulas en contrato Sistema de clasificación de proveedores	Plan de Gobierno UPC14



## • 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, como ya indicamos en la memoria del ejercicio anterior, la descentralización de la gestión económica en los órganos gestores encargados de ejecutar el presupuesto de gasto corriente y proyectos, cuando se trata de contratos menores, hace que haya una dispersión grande en la contratación de proveedores, siendo decisión de cada gestor la elección del que considere más adecuado.

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

*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 de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

*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 (P2C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el transcurso de 2011 se ha ampliado la selección de proveedores de contratos a precios unitarios, los cuales están en posesión de diversos certificados concedidos por diversos países o se encuentran adscritos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

*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) (P2C4I1)

*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, como indicamos también en el ejercicio*

anterior, 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 para el caso de contratos menores.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	Otros		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Procedimiento de compras	Mantenimiento difusión en intranet de proveedores que cumplen criterios RSU	
	Sistemas de clasificación de proveedores		

  

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

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

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

*Sin embargo con la nueva reforma laboral, al igual que el resto de trabajadores de otros sectores, también se ha reducido la capacidad de negociación en las universidades.*

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

- 1er. Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo del 10.10.2006 al 31.12.2009

- 5º. Convenio colectivo de trabajo del personal de administración y servicios laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida y la Universitat Rovira i Virgili, para los años 2004-2009 (denunciado pero vigente en sus cláusulas esenciales).

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

**Objetivos:** Constituir la Mesa de negociación del II convenio para el Personal Docente e Investigador laboral y del VI convenio para el Personal de Administración y Servicios laboral.

[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:** Acciones derivadas de la implantación de los acuerdos de la Mesa de negociación del II convenio para el Personal Docente e Investigador laboral y del VI convenio para el Personal de Administración y Servicios laboral.

[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? Descríbalos (P3C411)

**Respuesta:** SI

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

En relación a los primeros, la Universitat Politècnica de Catalunya dispone de 4 órganos de representación sindical, que se



renuevan cada cuatro años y que corresponden a los 4 colectivos de personal:

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

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

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

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

  

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	Negociación de los convenios colectivos	

  

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	-	

  

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

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

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

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

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

No hay que olvidar que en cuanto a flexibilidad, la naturaleza del trabajo que realiza el profesorado permite cotas más altas de dedicación flexible. El PDI tiene un grado de flexibilidad horaria reconocido por normativa de la propia UPC. Su dedicación semanal de 37,5 horas se distribuye en horas de clase presencial, preparación de clases, atención del estudiantado y a la investigación. Para el desarrollo de estas tareas dispone de gran flexibilidad y capacidad para organizar su propio tiempo. La crisis presupuestaria y el control del déficit impuesto a las administraciones públicas han tenido consecuencias en forma de recortes circunstanciales en alguna de las medidas relacionadas con la formación y las mejoras sociales.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universitat Politècnica de Catalunya 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 Personal de Administración y Servicios, se ha implantado el teletrabajo donde estas situaciones están recogidas como opciones específicas de conciliación, el Personal Docente e Investigador 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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

**Respuesta:** SI

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

**Objetivos:** Negociación del VI i II convenio del PAS i PDI laborales, negociación de un acuerdo amplio para el PAS funcionario, y 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:** Durante el ejercicio 2011 se han continuado implementando actuaciones en el marco de la responsabilidad social:

- Se han finalizado en el 2011 los simulacros de evacuación de emergencias en todos los Campus, así mismo se ha dado formación básica en prevención y extinción de incendios al personal de todos los Campus.
- 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.
- Reducciones de jornada por discapacidad del propio trabajador y para atender familiares discapacitados o atención de familiar de 1er grado muy grave.
- Excedencias con reserva del puesto de trabajo
- Flexibilidad horaria
- Un mínimo de 14 días de permisos de libre disposición más un máximo de 3 en función de la antigüedad
- Jornada intensiva durante los meses de verano.

**Objetivos:** Los objetivos para el siguiente ejercicio son:

- 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 Universitat Politècnica de Catalunya (UPC).

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



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		

  

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	Negociación de los convenios y acuerdos colectivos	
	Política de Conciliación		
	Política de RRHH		

  

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	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 Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) es una institución de enseñanza universitaria que lleva a cabo su actividad en un marco legal que protege los derechos de la infancia e impide el trabajo infantil. La edad para acceder a la función pública es igual o superior a 16 años (Estatuto Básico del Empleado Público y Estatuto de los Trabajadores).

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se indicaba en el apartado de diagnóstico, el propio marco legal en el que se desarrolla la actividad de la Universidad prohíbe el trabajo infantil al marcar una edad mínima de acceso al 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 constitución de diversas unidades y programas a los que se hace referencia en este Informe.

Como se ha indica en el Principio 1, a través de la convocatoria anual de ayudas a acciones de cooperación del Centre de Cooperació per al Desenvolupament (CCD) se han promovido acciones que contribuyen a reducir el trabajo infantil a través de la mejora de la educación y el bienestar personal de la infancia en comunidades de países en desarrollo. Diversos proyectos realizados a lo largo del año 2011 se orientan a proteger los derechos de la infancia; en su mayoría comportan, además, programas de formación o la puesta en marcha de infraestructuras de apoyo al sistema educativo, tal como se puede comprobar en la Memoria Anual del CCD-UPC.

[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:* Aún tratándose de una institución de carácter público en la que 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, la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) ha realizado un diagnóstico para detectar posibles riesgos en éste ámbito que le permitan impulsar 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 que van más allá de las medidas estrictamente establecidas por la legislación.

La UPC se ha centrado específicamente en la Igualdad de Oportunidades que afecta al colectivo de personas con discapacidades y en la igualdad en cuestiones de género. En la elaboración del I Plan director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010 se realizó un diagnóstico, del que cabe destacar:

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

*Objetivos:* Para la elaboración del II Plan continuará vigente el diagnóstico desarrollado para el I Plan, incorporándose valoraciones y recomendaciones de los informes técnicos realizados en la UPC y las conclusiones de las sesiones de trabajo celebradas con los grupos de interés realizadas durante el año 2011 para la evaluación del I Plan.

[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? Describalos. (P6C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el Plan director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010 prorrogado durante este año 2011, se han contemplado medidas relacionadas con la casuística de esta organización: universidad pública y politécnica en referencia al género y la discapacidad.

La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) cuenta con un Plan Director para la Igualdad de Oportunidades 2007-2010, prorrogado para el año 2011. Este I Plan ha aplicado el principio de la transversalidad (aplicar el principio de Igualdad en las acciones y políticas de la Universidad) y se compone de 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 accessibilidad 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:** Evaluación del I Plan y Elaboración del II Plan director para la Igualdad de Oportunidades.

Durante el año 2011 se evaluó el I Plan de Igualdad de Oportunidades y se establecieron las bases y el plan de trabajo para elaborar el II Plan que se aprobará a finales del año 2012.

[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 (P6C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La relación de acciones implementadas durante el presente ejercicio es la siguiente:

- Acciones de sensibilización y formación en discapacidad y en género.
- Participación en el Chárter de la Diversidad.
- 3ª edición del premio PFC (proyecto final de carrera). La UPC con la Fundación Universia crearon este premio en el año 2008. Premia el mejor proyecto final de carrera que tenga por objetivo obtención de resultados que favorezcan la accesibilidad y la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Inicio de un estudio con perspectiva de género sobre las carreras académicas de las universidades politécnicas españolas (4 universidades).
- Adecuación de infraestructuras e instalaciones, siguiendo el principio de accesibilidad física.
- Se ha prestado atención individualizada a las personas de la comunidad UPC con discapacidad y otras afectaciones, y se ha atendido a sus necesidades específicas.

En el curso académico 2010-2011 el censo de personas con certificado de discapacidad es el siguiente: alumnado: 139 personas. Profesorado y Personal de Administración: 41 personas.

- Organización del Campus Inclusivo del Campus de la Excelencia Internacional con el objetivo de motivar a los estudiantes con discapacidad de secundaria y bachillerato a continuar sus estudios en la universidad. La UPC fue seleccionada junto con 5 universidades españolas y recibió una subvención del Ministerio de Educación, la Fundación ONCE y la Fundación REPSOL.
- Difusión de ofertas de prácticas de empresa y de convenios de cooperación educativa para estudiantes con discapacidad.
- Se ha continuado con las acciones de promoción para incrementar el número de alumnas en los estudios de la UPC.

**Objetivos:** Implementar las actuaciones contempladas en el II Plan Director para la Igualdad de Oportunidades de la UPC

[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 en el campo de notas de qué forma. (P6C411)

**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

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

Asimismo, la UPC cuenta con una Plan Director en igualdad de Oportunidades.

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

En cualquier caso, la UPC cuenta con dos colectivos diferenciados, cada uno de ellos con un peso distinto en la distribución



de hombres y mujeres:

- el personal docente e investigadores: más del 75% son hombres.

- el personal de administración y servicios: aproximadamente un 62% está formado por mujeres.

[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 (P6C511)

*Directivos frente a empleados:* 4,3 %

*Directivos mujeres:* 38,54 %

*Directivos hombres:* 61,46 %

*Mujeres:* 36,66 %

*Hombres:* 63,34 %

*Mayores de 45 años:* 46,75 %

*Menores de 30 años:* 11,24 %

*Empleados no nacionales:* 7,66 %

*Empleados con contrato fijo:* 65,38 %

*Empleados con contrato temporal:* 34,72 %

*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 2011 se presentan las siguientes conclusiones y reflexiones:

- Incremento del número de personal docente e investigador contratado, especialmente de mujeres, y que queda reflejado en el aumento del porcentaje de mujeres prácticamente en todas categorías.
- Ligera disminución del número y porcentaje total (hombres y mujeres) del personal docente e investigador de la UPC, afectando menos a las profesoras. Se ha dado un aumento del número y porcentaje de catedráticas y de profesoras titulares de la universidad.
- Aumento del número y porcentaje de directoras / decanas y del resto de mujeres que forman parte de equipos directivos de los centros docentes (33,33%) y de departamentos (25,6%).
- Incremento del número de personal de administración y servicios prácticamente en todas las categorías. El número total de mujeres ha aumentado en número y porcentaje (61%) destacando el PAS Funcionario (85,3%)
- Los datos aportados indican que poco a poco la UPC es más representativa de la sociedad, y que el número de mujeres va igualándose paulatinamente al de hombres. Hay que continuar implicando a las mujeres en los lugares de responsabilidad de las unidades, continuar trabajando para facilitar la carrera profesional de las profesoras y continuar sensibilizando a las



personas que forman parte de las comisiones de selección, estabilización y de promoción del profesorado.

[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:* Anualmente se publica un informe aprobado previamente por el Claustro universitario.

*Objetivos:* Mejorar los indicadores a partir de la aplicación de los Objetivos del Plan de Gobierno UPC14 vinculados a este Principio:

Subeje 6.2. Igualdad de oportunidades

- Continuar trabajando para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres y a los hombres una igualdad real de oportunidades en la Universidad.

[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	Elaborar II Plan de igualdad

  

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad	Implantación del plan de igualdad



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Plan de Gobierno UPC14



## • 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:* Algunas de las actuaciones a nivel de gestión medioambiental que se llevaron a cabo durante el ejercicio 2011 fueron las siguientes:

1. Puesta en marcha del Plan de Ahorro energético:

- En 2011 los resultados de ahorro fueron muy positivos: el consumo eléctrico se redujo un 3,7% y el de gas un 34%.
- Se impulsaron 13 Proyectos de Optimización Energética (POE) en 13 edificios universitarios.
- Se consolidó el grupo de trabajo de Ahorro Energético para coordinar las acciones de eficiencia energética.

2. Consolidación de los procesos de recogida selectiva:

- Separación y recogida selectiva de las fracciones papel y cartón, envases ligeros, materia orgánica (pendiente de desplegarla en toda la UPC), RAEE, lámparas y fluorescentes, tóners, y otras fracciones específicas. De manera específica se recogen también los residuos de laboratorio, tanto químicos como sanitarios.
- Puesta en marcha de un proyecto piloto de Compostaje de la materia orgánica en el Campus del Baix Llobregat (Castelldefels).
- Diagnóstico sobre los residuos generados en los edificios universitarios. En el año 2011 se han generado aproximadamente 333 toneladas de residuos. Se han realizado caracterizaciones de residuos para conocer los flujos de residuos en diferentes edificios y campus y poder determinar acciones preventivas y de mejora continua.
- Contratación con criterios ambientales.

3. Eje de formación específico en el ámbito de la sostenibilidad. Relación de cursos en el siguiente apartado.

Las actuaciones anteriores tienen su encaje en la política de sostenibilidad impulsada por la institución. En este marco, la Declaración de Sostenibilidad (DS) de la UPC pone de manifiesto el compromiso con 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.



*En el acuerdo 233/2011 del 9 de noviembre de 2011 el Consejo de Gobierno de la UPC aprueba la segunda fase del Plan UPC Sostenible 2015, en el que se define la estrategia de sostenibilidad de la universidad en el periodo 2011-2015, no obstante dicho Plan ha quedado congelado debido a la actual coyuntura económica en previsión de reactivarlo cuando la situación lo permita.*

*Existen, además, diversos programas y acciones formativas con el objetivo de prevenir el uso de recursos y promover el respeto del medio ambiente:*

*- Docencia e Investigación: Curso 2010-2011 se realiza la 4ª Edición del Máster oficial de Sostenibilidad. Realización de programas de Doctorado de Sostenibilidad, así como el Máster oficial de Ingeniería Ambiental y programas de Doctorado de Ingeniería y de Arquitectura Ambiental. Previsión y trabajos para la preparación de la propuesta del nuevo máster de Cooperación.*

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

*- Realización del Informe SIRENA Residuos, en el cual se describe el estado actual de gestión de residuos en la UPC y donde se realiza una planificación y recomendaciones futuras.*

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

*- Programa STEP: para aportar criterios y recursos docentes para impulsar la asignatura obligatoria de sostenibilidad en los grados. No obstante, debido a la coyuntura económica, este programa ha visto reducida drásticamente su realización.*

*Convocatoria de premios que estimulan la presentación y realización de proyectos aplicables en los campus donde priman los criterios de prevención: 15º Concurso de Ideas Ambientales y Sostenibles; proyectos Llavors de Sostenibilitat.*

**Objetivos:** Dentro del Plan de Gobierno UPC14 se encuentran una serie de objetivos y actuaciones relacionados con la RSU. Algunos de los que podemos vincular con este Principio y apartado, son:

### Eje 6. Universidad y sociedad

*- Explicitar y hacer conocer los compromisos concretos que supone la Declaración de Sostenibilidad de la UPC sobre la necesidad de disponer en la UPC de una docencia, investigación y gestión sostenibles.*

*- Impulsar la tecnología que haga frente a los retos que representa el Desarrollo Sostenible para el futuro de la humanidad.*

Asimismo, permanecen activos algunos de los objetivos que ya se explicitaron el año anterior, dada su continuidad temporal.

*- Mantenimiento del Programa STEP de acuerdo con las actuales disponibilidades presupuestarias.*

*- Mantenimiento del Proyecto SIRENA y SIRENA residuos: ampliación de medidas de ahorro energético y agua, y medidas de gestión de residuos.*



- Nueva edición de BiciCampus e impulso del Plan de Movilidad de la UPC.
- Mantenimiento y refuerzo de los premios: Concurso de Ideas Ambientales y Sostenibles y Proyecto Llavors de Sostenibilitat.

Y más concretamente, podemos indicar que:

- En el ámbito del ahorro energético en el año 2012 se prevé extender los Proyectos de Optimización Energético a 22 edificios, cubriendo el 63% de la superficie de la UPC. El objetivo es seguir reduciendo el consumo para alcanzar una reducción del 25% en 2014.

- En el ámbito de la prevención y gestión de residuos se prevé impulsar dos proyectos específicos:

o Revisión del modelo de recogida selectiva en base al nuevo contrato del servicio de limpieza.

o Compra centralizada de productos de laboratorio.

- En el ámbito de la comunicación se pone en marcha la nueva web sobre Gestión Sostenible en la UPC ([www.upc.edu/gestiosostenible](http://www.upc.edu/gestiosostenible)) que permitirá fomentar la comunicación e interacción con los usuarios.

En el ámbito de la formación al PAS se seguirán desarrollando acciones formativas en sostenibilidad, y especialmente se focalizará en aspectos de aprendizaje organizacional y trabajo colaborativo. Se ha iniciado una experiencia en relación con el ahorro energético, el Programa "Trabajamos diferente, Compartimos Energía".

[Descargar el documento adjunto](#) 



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

**Respuesta:** 4153

**Implantación:** *El cómputo total de horas que se relaciona en este apartado corresponde al detalle que aportamos seguidamente:*

- Ahorro energético en los campus. Introducción al aplicativo Sirenaweb. 54 h.
- SIRENA 2.0. Nuevas herramientas de monitorización para el ahorro energético. 272 h.
- Autogestión del espacio de trabajo: específico PVD. 184 h.
- Módulo específico de bioseguridad en los laboratorios. 52 h.
- La igualdad de oportunidades y el acceso al mundo laboral y profesional. 18 h.
- PRL-parte común. 330 h.
- Prevención de fuegos y explosiones en laboratorios docentes y de investigación. 116 h.
- Bioseguridad en los laboratorios. 52 h.
- Taller laboratorios mecánicos y físicos. 75 h.



- Taller laboratorios químicos. 120 h.
- Formación básica en Prevención de Riesgos Laborales. 2880 h.

A modo de ejemplos, el objetivo principal de la primera acción formativa ha sido facilitar y garantizar el conocimiento del funcionamiento del SIRENAWeb como instrumento de seguimiento del consumo energético y de planificación de acciones en los edificios y campus universitarios. Como resultado de esta actividad formativa los participantes estarán capacitados para:

- Aprender cómo funcionan las diversas aplicaciones del SIRENA para identificar oportunidades de ahorro energético.
- Identificar el efecto de las medidas de ahorro en los edificios.

Y en el caso de la segunda acción formativa los objetivos principales han consistido en capacitar al personal de mantenimiento para la utilización del SIRENA 2.0. para:

- Garantizar la comprensión y establecimiento de una base común en el uso de los Sistemas de Información de Recursos Energéticos y Agua (SIRENA).
- Identificar posibles mejoras en la gestión energética de los edificios y conocer experiencias de otros campus.

**Objetivos:** De cara al ejercicio 2012, en el ámbito del Ahorro Energético nos proponemos continuar la formación en el aplicativo Sirena con nuevas ediciones por campus, que serán impartidas por la Oficina para la Gestión Sostenible.

También nos proponemos ampliar la formación con una actividad formativa destinada a dar soporte a los equipos de los Proyectos de Optimización Energética para incorporar la metodología de trabajo colaborativo dentro del marco de la sostenibilidad.

Está previsto que esta nueva actividad esté diseñada e impartida conjuntamente por formadores internos especializados de la Oficina para la Gestión Sostenible, el Área de Organización y el Programa Innova.

[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	Plan de Gobierno UPC14; Difusión de los compromisos; Continuidad y ampliación
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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

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

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

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

Complementariamente, como universidad pública tenemos la responsabilidad de gestionar correctamente los recursos, y especialmente el capital natural. El uso eficiente de la energía y el agua redundará positivamente en el medio ambiente (reduciéndose la necesidad de recursos externos y evitando una mayor generación de emisiones).

A la vez, la gestión de nuestros edificios debe de ser un ejemplo para los futuros profesionales que en una etapa de su vida estudian en la universidad.

*Objetivos:* Algunos de los objetivos concretos propuestos para el siguiente ejercicio en el área de la responsabilidad ambiental son:

- Ahondar en la prevención de los residuos generados mediante el desarrollo de proyectos específicos (análisis de viabilidad



sobre el establecimiento de un modelo de compra centralizada de productos químicos con el objetivo de reducir cantidad y toxicidad).

- Relacionar el diagnóstico sobre los residuos generados en cada edificio con medidas de actuación de prevención y gestión.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** *En el periodo comprendido entre 2007 y 2010 se llevó a cabo un estudio de viabilidad para implementar un Sistema de Gestión Ambiental EMAS en dos campus de la UPC. A pesar de que la experiencia llevada a cabo no fructificó en la obtención final del sello EMAS, el proceso en si mismo fue positivo y ha dejado aspectos importantes a tener en cuenta durante el presente período.*

*En la actualidad la política de sostenibilidad de la UPC se desarrolla en el Plan UPC Sostenible (2011-2015), en el cual se detallan los objetivos y acciones a alcanzar en términos de sostenibilidad para el año 2015.*

**Objetivos:** El Plan UPC Sostenible 2015 abarca los siguientes objetivos:

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

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### 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:* Las acciones llevadas a cabo durante 2011 pueden agruparse en los siguientes ítems:

1. *Proyectos de Optimización Energética (POE).* A través de la ejecución de los Proyectos de Optimización Energética en 22 edificios se están implementando medidas de ahorro energético. Los POE son un instrumento de incentivación para el ahorro energético dado que el 25% del ahorro económico alcanzado se retorna a los edificios participantes para seguir implementando nuevas medidas de ahorro y eficiencia energética.

Los POE están formados por diferentes miembros de los propios edificios y se basan en la puesta en marcha de medidas basadas en cambios organizativos, sin coste o con coste muy bajo.

2. *Grupo de trabajo de ahorro energético.* Grupo formado por los jefes de mantenimiento de edificios, que se reúne periódicamente con el objetivo de compartir conocimientos y proyectos comunes.

3. *Seguimiento del consumo energético de la UPC.* De manera continua se efectúa un seguimiento de los consumos energéticos de la Universidad a través de la plataforma SIRENAWeb. 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)), habiéndose realizado pruebas piloto en distintos edificios.

Se adjunta el informe SIRENA 2011 sobre consumo de recursos energéticos y de agua en la UPC.

4. *Prevención y gestión de residuos.* A lo largo del año se han llevado a cabo los procesos de recogida selectiva de residuos en todos los campus. En el ámbito de la gestión de residuos de laboratorio se han desarrollado dos nuevos protocolos: Protocolo de gestión de residuos biopeligrosos y protocolo de gestión de residuos citotóxicos.

5. *Incorporación de criterios de sostenibilidad en la contratación de servicios y suministros.* Se han seguido incorporando cláusulas con el objeto de reducir la huella ecológica en el consumo de recursos de la universidad. Algunos de los contratos que han incorporado cláusulas ambientales han sido el de compra de equipos informáticos, el de restauración, el de vending, servicio de limpieza, etc. No obstante, existen ciertas dificultades para efectuar un seguimiento continuo del cumplimiento de los criterios requeridos.

*Objetivos:* En 2012 se prevé seguir trabajando en los objetivos anteriormente citados, que en relación con la gestión sostenible se centran en:

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

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

[Descargar el documento adjunto](#)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

*Electricidad:* 3286227

*Agua:* 100400

*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).

La compra se realiza de forma descentralizada, con lo que cada unidad gestora puede adquirirlo al distribuidor que crea oportuno, de manera que no se dispone de un dato global para toda la Universidad.

*Objetivos:* Mantener el seguimiento del consumo de recursos para poder valorar las acciones desarrolladas así como para sensibilizar a los usuarios.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde el Área de Organización de la UPC se está llevando a cabo un seguimiento de la gestión en el ámbito de la sostenibilidad, para algunos parámetros concretos.

Para ello se han incorporado algunos indicadores de medición de impacto energético y de generación de residuos.

*Objetivos:* Algunos de los objetivos propuestos para el siguiente ejercicio son:

- Reducir el consumo de electricidad, agua y papel así como aumentar el reciclaje de este último.
- Se valorará como objetivo la pertinencia de ampliar los indicadores de la gestión sostenible siempre y cuando su seguimiento redunde en una mejora continua.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

  

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



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Reducción de consumo energético y reducción de residuos.
	RSE	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Reducción de consumo energético y aumento del reciclaje



## • 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:* La UPC es la entidad promotora y coordinadora del Campus de la Energía. La misión del Campus de la Energía es constituirse en un agente activo en el proceso de transformación del sector energético.

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

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

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

*En este terreno, la UPC tiene activos durante el año 2011 numerosos proyectos de investigación dentro del área del Medio Ambiente, doce de ámbito nacional y siete de ámbito europeo. Seguidamente relacionamos los de este último grupo.*

*1 Arctic Climate Change, Economy and Society. FP7-ENV-OCEAN-2010-265863-ACCESS*

*2 Aerosols, Clouds, and Trace gases Research Infrastructure Network. FP7-262254-ACTRIS*

*3 Coupled Ion-and Volume-Transfer Phenomena in Heterogeneous Systems: Modelling, Experiment and Applications in Clean Energy, Micro-Analysis and Water Treatment. FP7-269135-COTRAPHEN.*

*4 Biotechnology for Africa's sustainable water supply. FP7-265972-WATERBIOTECH.*

*5 Wireless intelligent system for environmental evaluation, safety monitoring and guidance for recreational and Ecotourism underground activities. FP7-286176-UNDERSAFE.*



6 Sustainable Energy management for Underground Stations. FP7-285408-SEAM4US.

7 Learning about interacting Networks in Climate. FP7-289447-LINC.

Asimismo, ofrecemos seguidamente una pequeña representación de otras actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2011 en distintas vertientes de la investigación y divulgación institucional en Sostenibilidad y Medio Ambiente:

*Tesis Doctorales:*

- *Bioremediación para descontaminar acuíferos. Centrada en el estudio de los procesos de bioremediación, una tecnología de descontaminación que se basa en procesos naturales o en la estimulación de los mismos para eliminar contaminantes.*
- *Fachadas vegetalizadas y ahorro medioambiental. Según esta tesis doctoral, la vegetación en edificios, concretamente en sus fachadas, puede tener ventajas importantes en ahorro energético.*

*Patentes:*

- *Energía limpia para recargar dispositivos móviles y sensores autónomos. Nuevo método para el seguimiento del punto de máxima potencia que permite maximizar la energía captada de transductores de energía.*
- *Nuevo equipo para tratar aguas residuales industriales. Se ha patentado una célula electroquímica con radiación simultánea de luz ultravioletada, útil para el tratamiento y la reutilización de efluentes textiles, que consigue más de un 60% de ahorro de agua.*
- *Nueva alternativa ecológica a los materiales de construcción. Se ha patentado un nuevo material, procedente del reciclaje del papel y el cartón que puede sustituir, a medio plazo, los materiales tradicionales en los sectores de la construcción, el transporte y el embalaje.*

*Estudiantes e investigación:*

- *Programa europeo "Powering the Future with Zero Emission and Human Powered Vehicle". Proyecto inscrito en el marco del programa Erasmus en el que participaron estudiantes de 10 universidades europeas.*

*Jornadas:*

- *"Universidades en transición: transformaciones para la sostenibilidad" Global University Network for Innovation (GUNI). En estas jornadas se dieron a conocer las ideas emergentes y las transformaciones que, a nivel mundial, están llevando a cabo las instituciones de educación superior en su transición hacia la sostenibilidad.*

Además, otras acciones a destacar en este apartado son:

- *Acciones para prevenir y recuperar los residuos como nuevos recursos: gestión de los diferentes campus y desarrollo de actividades y proyectos de investigación junto a la Fundación para la Prevención de Residuos y Consumo Responsable y la Fundación Retornar para el Futuro.*
- *Proyecto BiciCampus (préstamo de bicis durante el año lectivo).*
- *Elaboración del Plan de Movilidad de acuerdo a las exigencias legislativas.*

**Objetivos:** El objetivo principal del Campus de la Energía es contribuir al cambio de modelo energético que está ya teniendo lugar en nuestro país, considerándolo una oportunidad para transformar el modelo económico de los últimos años que nos lleve a una etapa de crecimiento bajo el paradigma de la economía sostenible. Para alcanzar la propuesta, se plantean los siguientes objetivos estratégicos:

- Incrementar la inversión internacional en talento y recursos económicos
- Consolidar la proyección internacional en el ámbito energético



- Adecuar los perfiles profesionales a las demandas de la sociedad
- De la cooperación entre agentes a la agregación estratégica
- Consolidar la responsabilidad social y la rendición de cuentas.

[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:* 2,88

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

- Presupuesto ejecutado en el 2011 por el Instituto de Sostenibilidad.
- Contratación en el 2011 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 2011.

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



 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 (P10C111)

*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.

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

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

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



### 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? (P10C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La institución ha emprendido políticas específicas para prevenir prácticas incorrectas y abordar las diagnosticadas:

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



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

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

• *Instrucciones de uso de la telefonía móvil*

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

• *Política de viajes*

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

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

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

**Objetivos:** • Estudio para una regularización del número de tarjetas corporativas, cuentas corrientes y cajas que aumente la actual transparencia.

[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. (P10C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** - Difusión de la política de viajes a través de foros presenciales, correo electrónico y publicación en el web del Servicio de Control de Gestión.

- Difusión de la Circular para la gestión de los gastos con motivo de atenciones protocolarias por correo electrónico desde Gerencia.



- Difusión del Código ético y de buenas prácticas del personal al servicio de la Universitat Politècnica de Catalunya y de su estudiantado mediante su publicación en el web institucional.

- Sistema interno de control. Las unidades de la institución disponen de un canal a través del cual pueden poner de manifiesto aquellas situaciones que consideren éticamente reprobables o de las que puedan derivarse el incumplimiento de la legalidad o la normativa interna a través del Servicio de Control de la Gestión de la UPC. Cada comunicación genera lo que se llama Incidencia de Control Interno.

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

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

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 0

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

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* - Seguimiento de las recomendaciones derivadas de las auditorías que realizan entidades externas, principalmente de la Sindicatura de Comptes.

- Seguimiento y propuesta de mejoras en los procedimientos de contratación administrativa y asistencia técnica en la Mesa de Contratación de la institución.

- Supervisión de actividades de contratación administrativa de las unidades estructurales y resolución de las posibles incidencias que puedan surgir.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión	Políticas internas de gestión
Empleados	Políticas internas de gestión	Políticas internas de gestión
Proveedores	Otros	Políticas internas de gestión

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Mantener la política de actuaciones para el siguiente ejercicio
Empleados	Difusión de la política	Mantener la política de actuaciones para el siguiente ejercicio
Proveedores	Difusión de la política	Mantener la política de actuaciones para el siguiente ejercicio

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Mantenimiento de los mecanismos existentes para el siguiente ejercicio.
Empleados	Otros	Mantenimiento de los mecanismos existentes para el siguiente ejercicio.
Proveedores	Otros	Mantenimiento de los mecanismos existentes para el siguiente ejercicio.



## • 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 compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<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
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo 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
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</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="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</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="#">P1C4I1</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="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</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="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</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	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<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/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</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="#">P3C311</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="#">P3C411</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? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</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="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</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="#">P4C511</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? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</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="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</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.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</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 social/Sociedad/Formación y 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
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12