



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Universidad de Málaga



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Universidad de Málaga

- *Dirección web:* www.uma.es
- *Alto cargo:* Rectora Magnífica, Adelaida de la Calle Martín
- *Fecha de adhesión:* 05/10/2006
- *Sector:* Educación
- *Actividad:* Enseñanza superior, Investigación, Desarrollo Tecnológico y Transferencia del Conocimiento.
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Comunidades locales, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente, Medios de comunicación, Sindicatos, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:*
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página web y remisión, por correo electrónico, a todos los miembros de la Universidad de Málaga
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Carlos Á. Benavides Velasco / Carmen Cayuela
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

RECTORA

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Málaga, 30 de octubre de 2010

Me es grato remitirle el Informe de Progreso de la Universidad de Málaga 2009. En él se recogen los compromisos de nuestra Universidad con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que nos adherimos por acuerdo de su Consejo de Gobierno, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 19 de julio del año 2006.

La elaboración y publicación del Informe de Progreso de la Universidad de Málaga 2009 expresa y renueva, una vez más, su claro y decidido compromiso con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de Responsabilidad Social, de las empresas e instituciones. La Universidad de Málaga a la que represento, asume y hace suyos los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas comprometiéndose a respetarlos y a promover, de forma activa, el que sean respetados.

De las acciones que incluimos en nuestro Informe de Progreso, podemos reseñar por su importancia, aquéllas que hacen referencia a una mayor responsabilidad ambiental en nuestra institución. Especialmente, las relacionadas con el Principio octavo del Pacto Mundial, entre las que cabe destacar: la elaboración de la documentación del *Sistema de Gestión Ambiental de la UMA*, necesaria para la obtención de la Certificación de nuestro Campus (2 millones de metros cuadrados) y los edificios e instalaciones del mismo en el estándar internacional UNE-EN ISO 14001:2004. Entre esta documentación, destaca el *Manual de Buenas Prácticas Ambientales de la UMA*. También, con respecto a este Principio, tiene especial relevancia el cálculo de la *Huella Ecológica de la Universidad de Málaga*.

Con respecto al Principio noveno del Pacto Mundial, relativo al apoyo, difusión y desarrollo de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, la Universidad de Málaga, como se señala en el Informe de Progreso correspondiente al año 2009, destaca por la inauguración del edificio de la Escuela de Ingenierías, dotado de una Calificación Energética A, otorgada por la Agencia Andaluza de Energía que lo acredita como el único edificio de esta categoría en la Comunidad Autónoma Andaluza y pionero dentro de España. El edificio es modélico en el ahorro de agua, generación de energía y reducción de emisiones de CO₂.

También en relación con el Principio noveno deseo hacer referencia, por su importancia en la preservación del medio ambiente, a la implantación del *Sistema de Control de Energía*, en tiempo real, en todos los edificios de la UMA. Así como a la construcción del *Campo Solar*, de 760 Kw sobre la cubierta del edificio de la Escuela de Ingenierías (6.000 metros cuadrados de paneles solares).



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

RECTORA

Por último, la inauguración del edificio del Jardín Botánico, construido mediante el empleo de contenedores marinos con material totalmente reciclable.

En el próximo año, deseamos participar en acciones que promueva la Red Española del Pacto Mundial con el fin de hacer públicas nuestras experiencias en relación con la implantación de medidas tendentes a promover el compromiso de la Universidad de Málaga con los Principios del Pacto.

Finalmente, queremos plantear dos objetivos prioritarios de nuestra Universidad para el próximo año dos mil diez: en primer lugar, profundizar en aquéllos aspectos, directamente ligados a las diferentes dimensiones de la Responsabilidad Social y que están contenidos en el Campus de Excelencia Internacional recientemente conseguido con el proyecto conjunto presentado por las Universidades de Málaga y Sevilla (Andalucía Tech).

Y por otro lado, el desarrollo de la comunicación con los distintos grupos de interés de nuestra Universidad, para mejorar la respuesta de la Institución a sus necesidades y expectativas.

Afectuosamente,

Adelaida de la Calle Martín Rectora de
la Universidad de Málaga

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



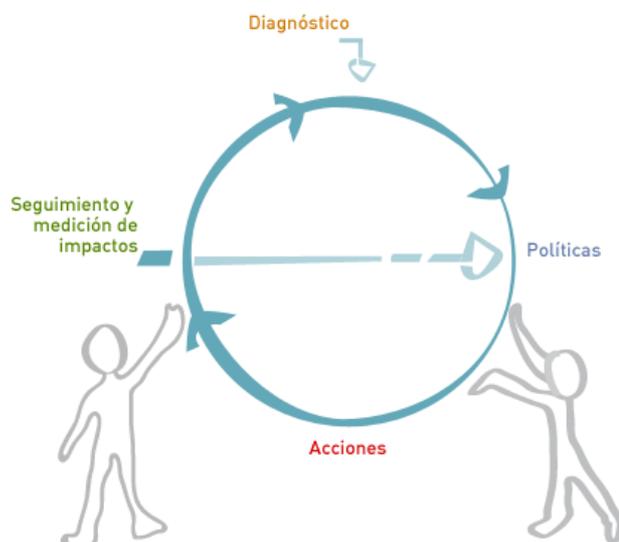
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos identificados hacen referencia a desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción profesional.

Objetivos: Reducción de las desigualdades detectadas y fomento de la representación equilibrada de mujeres en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, en sesión celebrada el 17 de diciembre de 2008, aprobó su segundo Plan Estratégico Institucional en el que definió como valores que la identifican los siguientes: - La responsabilidad social. - La igualdad. - La sostenibilidad. - Las relaciones multiculturales. - El pensamiento libre y el espíritu crítico.

Objetivos: Se define como visión de la Universidad de Málaga: 1º Una Universidad caracterizada por la excelencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 2º Una Universidad reconocida por la excelencia investigadora, la transferencia de conocimiento y la promoción de la innovación. 3º Una Universidad que garantiza el desarrollo personal y profesional, la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral. 4º Una Universidad que conserva su patrimonio y desarrolla su campus universitario con criterios de sostenibilidad, integración en la ciudad y proyección de futuro. 5º Una Universidad comprometida con su entorno tecnológico, medioambiental, económico, social, histórico y cultural, y que incorpora en su actividad los principios de responsabilidad social. 6º Una Universidad de referencia, integradora, intercultural, posicionada estratégicamente en Málaga y su provincia, abierta a todos sus habitantes, a estudiantes y profesionales de todo el mundo y con proyección nacional e internacional. Evidencias que se aportan: 1. Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012.



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: La Universidad de Málaga se ha adherido al Código de Conducta de las Universidades, en materia de Cooperación al Desarrollo, aprobado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, de 12 de febrero de 2009. A lo largo de los últimos años, las Universidades han ido asumiendo un creciente protagonismo en la cooperación al desarrollo, poniendo en marcha un amplio abanico de actividades encaminadas a favorecer la solidaridad de los distintos sectores de la comunidad universitaria, tanto con las Universidades como con otras instituciones y colectivos sociales de distintos países. En relación con el respeto a los Derechos Humanos, se difunde el Principio entre la comunidad universitaria y, para ello, se han llevado a cabo las siguientes actividades: 1. Realización del curso: Comunicación para la Igualdad de Género, dirigido a estudiantes de 3º y 4º de Ciencias de la Comunicación, curso subvencionado por el Ayuntamiento de Málaga. Los estudiantes elaboran trabajos de fin de curso. Los dos mejores trabajos son asumidos por el Ayuntamiento para hacer campañas de difusión. 2. Celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género: 25 de noviembre de 2009, dirigida a toda la comunidad universitaria. Evidencias que se aportan: 1. Memorias de Verificación para nuevas titulaciones de Grado y Master, presentadas ante el Consejo de Universidades. 2. Informe de Gestión de la "Cátedra UNESCO 3. Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012. 4. Memoria de seguimiento del Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012. 5. Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga correspondiente al año 2007

Objetivos: Incrementar las acciones tendentes a desarrollar la excelencia en todas las actividades de la Universidad. Reforzar su compromiso con la igualdad, el entorno, la integración, la interculturalidad y la internacionalización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En este sentido enumeramos los acuerdos ratificados por los órganos de gobierno de la Universidad: -El Código de Conducta de las Universidades en materia de cooperación al desarrollo. -La Red Andaluza de Cooperación Universitaria al Desarrollo (RACUD). -La Declaración de la Universidad de Málaga de apoyo al comercio justo. -La Red de Universidades Saludables. -Los procedimientos de garantía de la calidad de las enseñanzas universitarias. -Los programas operativos de desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. -Los documentos de ejecución del Contrato-Programa suscrito entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Universidad de Málaga. -El documento de seguimiento del Plan Estratégico Institucional. Evidencias que se aportan : 1. Procedimiento de Seguimiento del Plan Estratégico. 2. Informes de ejecución del Plan Estratégico Institucional presentado al Claustro y al Consejo Social en diciembre de 2009. 3. Informe de Progreso Pacto Mundial, correspondiente a 2008. 4. Memoria de ejecución del Contrato Programa suscrito entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Universidad de Málaga.



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

Respuesta: 100 %

Implantación: El cien por cien de los empleados de la Universidad de Málaga, personal docente e investigador y personal de administración y servicios son informados de todos los Acuerdos del Consejo de Gobierno, mediante notificación realizada a través de sistema de información informático con los acuerdos publicados en el Boletín Informativo de la Universidad de Málaga (BOUMA). Evidencias que se aportan: 1. Relación de medios utilizados para informar a los empleados sobre los principios de la UMA, con % del personal sobre el que se incide. 2. Publicación en la web de la Universidad de Málaga, en el apartado acuerdos del Consejo de Gobierno de la Universidad. 3. Notificación a través de INFOUMA. 4. Publicación en el Boletín informativo de la Universidad (BOUMA). 5. Código de Conducta de las Universidades en materia de Cooperación al Desarrollo.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.: Participación O.: Participación y satisfacción	R.: Excelencia en los procesos O.: -	R.: Memorias verificación nuevos títulos grado e implantación sistemas garantía internos calidad O.: Despliegue sistemas de garantía de calidad	R.: Guías Docentes, encuestas satisfacción actividad docente, sistemas de garantía de calidad internos O.: Elaboración memorias de seguimiento
Empleados	R.: Desigualdad O.: Reducción desigualdad	R.: Conciliación vida familiar y mejoras en el desarrollo profesional O.: Incrementar el porcentaje de personal acogido	R.: Funcionamiento Unidad de Igualdad O.: Reducción desigualdades	R.: Reuniones periódicas: Junta de PDI y Comité de Empresa O.: Incremento de la participación
Proveedores	R.: Cooperación O.: Exigencia cumplimiento Principios Pacto Mundial	R.: Información y formación O.: Apoyo a la certificación de proveedores	R.: Procedimientos selección proveedores UNE-EN ISO 14001 O.: Actualización permanente contratos proveedores	R.: Dirección de Secretariado de Mantenimiento y Sostenibilidad O.: -
ONG y Comunidad RSC	R.: Apoyo O.: Participación en acciones conjuntas	R.: Colaboración y transparencia O.: -	R.: Memorias de Sostenibilidad y de Seguimiento Plan Estratégico O.: -	R.: Dirección Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida O.: -
Comunidades locales	R.: Colaboración O.: Firma de acuerdos	R.: Transparencia e información O.: -	R.: Memorias de Responsabilidad Social y del Seguimiento del Plan Estratégico O.: -	R.: Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Internacionales O.: -
Sociedad	R.: Comunicación O.: Medida satisfacción	R.: Colaboración, información y transparencia O.: -	R.: Memorias de Responsabilidad Social y del Seguimiento del Plan Estratégico	R.: Memoria de Responsabilidad Social O.: Dirección General de Comunicación y Vicerrectorado de



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

			U.: -	Calidad, Plan. Estr. y RS
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Colaboración O.:Firma y desarrollo de acuerdos	R.:Colaboración e información O.: -	R.:Memorias de Responsabilidad Social y del Seguimiento del Plan Estratégico O.: -	R.:Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Internacionales O.: -
Medio ambiente	R.:Sostenibilidad O.:Mejora condiciones ambientales	R.:Control de consumos, ahorro energético y preservación medio ambiente O.: -	R.:Compromiso medioambiental con aquéllos que poseen certificación ISO14001 O.: -	R.:Dirección de Secretariado de Mantenimiento y Sostenibilidad O.: -
Medios de comunicación	R.:Colaboración O.:Auditoría de comunicación	R.:Información y transparencia O.: -	R.:Memoria Responsabilidad Social O.: -	R.:Dirección General de Comunicación e Información O.: -
Sindicatos	R.:Colaboración O.:Información y comunicación	R.:Colaboración e información O.: -	R.:Información y seguimiento de reuniones O.: -	R.:Secretaría General O.: -
Empresarios, Centros de Investigación, Otros Empleadores...	R.:Acciones conjuntas O.:Fomentos de las alianzas	R.:Colaboración, información y transparencia O.: -	R.:Memoria ejecución del Plan Estratégico O.: -	R.:Vicerrectorado Universidad-Empresa O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplimientos Legales exigidos a todos los Proveedores Acreditados para Procedimientos de Contratación del Estado: o Puntuación máxima sobre contratos en los apartados de: o Sistema de Calidad: a aquellos que poseen la certificación ISO 9001. o Prevención de Riesgos Laborales: a aquellos que poseen la certificación OHSAS 18001. o Compromiso medioambiental: a aquellos que poseen la certificación ISO 14001. o Procedimiento de la ISO 14001: PUMA 06 Procedimiento de Control de Proveedores Ambientales. Evidencias: que se aportan: o Listado de proveedores con indicación de las certificaciones que poseen. o PUMA 06: Procedimiento de Control de Proveedores Ambientales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: •Sistema de Ecoetiquetado . Plan Estratégico de la Universidad de Málaga (PEUMA) 2009-2012. •Cumplimientos Legales exigidos a todos los Proveedores Acreditados para Procedimientos de Contratación del Estado. Las adquisiciones en la Universidad de Málaga se realizan según lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público vigente. No existe una política escrita y definida por la UMA, sin embargo es norma no escrita adquirir material, basándonos en estándares de calidad, garantizados por certificados nacionales e internacionales, tanto de fabricación, como de servicio, y medio ambientales, que son exigidos por la Universidad. También en los pliegos de cláusulas técnicas que definen el bien a adquirir, se favorece a las empresas que tengan en su plantilla a personas con discapacidad. De hecho, la Ley de Contratos del Sector público no permite contratar con aquellas empresas que hayan sido sancionadas en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación, además de incluir las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, y en materia medioambiental, (impacto ambiental, conservación de los espacios naturales y de la flora y fauna silvestres; envases y residuos de envases; residuos en general, aguas, de prevención y control integrados de la contaminación). Una vez recibida la petición en el Servicio de Compras, y aceptado por éste el gasto: -Se

establecen las características que deban reunir los equipos a adquirir, en colaboración con el centro peticionario, en cuanto a los mínimos de calidad de fabricación, de distribución y entrega, instalación y mantenimiento, en su caso. -Adquisición a través de procedimientos de compra establecidos en la Ley de Contratos del Sector público y leyes de acompañamiento, vigentes. -En los pliegos de cláusulas se indican las fórmulas de valoración y los criterios según juicio de valor de la mesa de contratación para la elección de la mejor oferta, además de las características antes señaladas que debe reunir el material a adquirir, que incluyen las mínimas normas de calidad que han de cumplir. -Se garantiza la libertad de acceso a los licitadores europeos, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, salvaguardando de este modo la libre competencia. Evidencias que se aportan: 1. Procedimientos o Protocolos de Compras. 2. PEUMA 2009/2012. Acción 15.2.3.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Consejo de Dirección de la Universidad de Málaga, ha dado instrucciones al Servicio de Contratación Administrativa, para que en las cláusulas para la contratación de bienes y servicios, por parte de la Universidad de Málaga, se incluyan estipulaciones que aseguren que las entidades con las que contrata no vulneran los derechos humanos. Evidencias que se aportan: 1. Incorporación de cláusulas a los pliegos de condiciones para la contratación administrativa. El 12 de febrero de 2009 el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga aprobó la Declaración de apoyo al Comercio Justo, adhiriéndose a la Asociación de Comercio Justo, que está basada en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca mayor equidad en el comercio internacional. Contribuye a un desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales y asegura los derechos de productores y trabajadores marginados, especialmente en el sur. Las organizaciones de comercio justo, entre las que se encuentra la Universidad de Málaga, apoyadas por los consumidores, están implicadas activamente en apoyar a los productores, sensibilizar y desarrollar campañas para conseguir cambios en las reglas y prácticas del comercio internacional convencional. Evidencias que se aportan: 1. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de febrero de 2009 de apoyo al Comercio Justo y adhesión de la Universidad de Málaga a la Asociación de Comercio Justo. 2. Inclusión de cláusulas en los pliegos de contratación administrativa, a través de las cuales los adjudicatorios de contratos con la Universidad de Málaga se comprometen a respetar el Comercio Justo. 3. Venta en las tiendas UMA de productos que cumplen con las exigencias del Comercio Justo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El porcentaje indicado, se refiere a la construcción de infraestructuras de gran envergadura, las empresas y las uniones temporales de empresas que concursan y poseen, en su totalidad, las certificaciones: UNE EN ISO



9001. UNE EN ISO 14001. OHSAS 18001. El 100 por ciento de los proveedores cumplen los requisitos legales exigibles a todos los Proveedores Acreditados para Procedimientos de Contratación del Estado. Un 20 por ciento de los proveedores de la Universidad de Málaga tienen certificado el Sistema de Gestión de la Calidad y un 10 por ciento el Sistema de Gestión del Medio Ambiente. Evidencias que se aportan: Listado con el porcentaje de proveedores de la Universidad de Málaga, sobre el total de los mismos, que poseen certificación.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Legalidad y compromisos <hr/> O.:proveedores que no posean certificación ISO 14001	R.:Cumplimiento de las condiciones pactadas <hr/> O.:Apoyo a la certificación ambiental de proveedores	R.:Control sobre empresas subcontratadas. Apoyo al Comercio justo <hr/> O.:Actos que refuercen el compromiso adquirido	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: En relación con la libertad de afiliación y el derecho de negociación colectiva, no se observan factores de riesgo en la UMA. Evidencias que se aportan: Convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas (BOJA 09-05-2008)



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La negociación con los empleados se realiza a través de sus órganos de representación (Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales). La información se difunde mediante su publicación en el correspondiente medio oficial (Boletines, tabloneros...). Reuniones con la Junta de Personal Docente e Investigador, con el Comité de Empresa y los Sindicatos para estudiar las propuestas que se llevan al Consejo de Gobierno en relación con el PDI. Existe un convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas (BOJA 09-05-2008). Existe un convenio del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas, publicado en el BOJA de 09/05/2008.



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: En el Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012, área estratégica 3, "El valor

estratégico de las personas: desarrollo e igualdad”, objetivo 9, línea estratégica 9.1, acción 9.1.5, suscribe la definición de un modelo de interlocución estable con los representantes de los trabajadores, mediante la creación de las Mesas de Negociación. Además, la Universidad de Málaga recoge las opiniones de su personal docente e investigador a través de su Junta de Personal y las de su personal de administración y servicios por medio del Comité de Empresa, utilizando para ambos colectivos, además, la vía del correo electrónico. El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva vienen regulados por diversa normativa como pueden ser, entre otras, la Ley orgánica, 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical o la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Las acciones que se llevan a cabo en este ámbito se realizan al amparo de dicha normativa.



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: La Universidad de Málaga cuenta con un sistema general que permite la presentación, a través de todas sus oficinas de Registro, de sugerencias, quejas y reclamaciones ante la Rectora; así como con la denominada “línea directa a la Rectora”, como sistema de comunicación electrónico que permite la presentación de sugerencias, quejas y reclamaciones a través de esta vía de una forma directa. La Universidad de Málaga, en su Plan Estratégico 2009-2012, Área Estratégica 6, “Resultados y comunicación: una Universidad socialmente responsable” objetivo 24, “resultados en los usuarios y usuarias: incremento de nivel de satisfacción y mejora de sus expectativas”, desarrolla en sus líneas estratégicas 24.1 y 24.3 un sistema de medidas de percepción e indicadores de rendimiento, estableciendo mecanismos generales y específicos en cada servicio y unidad administrativa, para conocer el nivel de usuarios y usuarias, así como un procedimiento para recoger las quejas y sugerencias de mejora. Existe una Dirección de Secretariado de Formación del PDI que tiene como función principal elaborar programas de formación e innovación educativa. De esta forma, se da cumplimiento a lo establecido en los Estatutos de la Universidad de Málaga donde se recoge que es un deber y un derecho del profesorado perfeccionarse y promocionarse en su carrera docente e investigadora con la ayuda de la Universidad. Además, cuenta con un Gabinete de Formación del PAS, que programa cursos y actividades formativas, destinadas a este personal.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Comunicación y emisión de quejas y sugerencias O.:Incremento de la participación	R.:Canales abiertos de información, consultas y negociaciones O.: -	R.:Planes de RR HH, políticas estratégicas y procesos de autoevaluación O.: -	R.:Gerencia y Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La Universidad de Málaga no contempla ninguna actividad que pueda ser tipificada como trabajo forzoso.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Capítulo V del Convenio Colectivo del Personal Docente Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, se contemplan acciones tendentes a compatibilizar la vida profesional y familiar en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por otro lado, la Universidad de Málaga dispone de una Instrucción interna sobre horarios permisos y licencias ampliado por el reglamento que firmo el 10 de noviembre de 2006 un acuerdo junto con las Universidades públicas de Andalucía sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se estudian medidas de conciliación de la vida personal y laboral como: disminución gradual de actividad a partir de los 60 años y apoyo a las necesidades derivadas de la dedicación al cuidado de personas enfermas, así como aplicación de reducciones de actividad que faciliten la incorporación al trabajo, tras finalizar el periodo por baja maternal. Las remuneraciones de todos los trabajadores que integran la Universidad (tanto el personal docente e investigador como el personal de administración y servicios) son establecidas por las Leyes y Convenios Colectivos, a su vez regularizados por Normas Estatales y Autonómicas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Málaga dispone de un procedimiento basado en la instrucción interna en la que

se encuentra regulada la jornada y el horario de trabajo. La remuneración de todos los trabajadores que integran la Universidad (tanto personal docente e investigador como el personal de administración y servicios) son establecidas por las Leyes y Convenios, a su vez regularizados por Normas Estatales y Autonómicas. En relación con este tema, la legislación de la Función Pública, se contemplan aspectos relacionados con las horas de trabajo y su remuneración. -Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades. -Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades -Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre Régimen de Profesorado Universitario -Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario. -I Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Relación de medidas adoptadas por la UMA para la conciliación de la vida profesional y familiar:

a) Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento: En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste. De igual forma, en caso de adopción sólo podrá disfrutarlo un adoptante. b) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada). b.1) Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. b.2) Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente. c) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. c.1) No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún período de jornada reducida en cada Universidad, ésta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses. (En horario reducido no se descontará la hora de lactancia). c.2) En cada Universidad se negociará con los representantes legales de los trabajadores un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso reguladas en el apartado anterior en días completos. d) Ampliación de la duración del permiso por nacimiento, adopción o acogida: Se concederán 10 días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso sustituye al establecido en la Ley, convenio colectivo u otros acuerdos colectivos aplicables, asimismo absorberá la suspensión del contrato que por el mismo motivo pueda establecerse legalmente, que se garantiza como derecho mínimo. e) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los

padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales. f) Se concederán permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas que deban realizarlos, necesariamente, dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. f.1) El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización. f.2) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento. Otros.....



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Con respecto al PAS, en la Universidad de Málaga, el control de horarios y horas extras, se realiza de forma telemática, a través del Programa E-Tempo. Además de la existencia de este programa, la Gerencia realiza, directamente, a través de la Vicegerencia de RR. HH. el seguimiento de sus políticas de personal. Con respecto al PDI, el sistema de control lo ejerce el propio Consejo de Departamento y la Junta de Facultad/Escuela.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No es un factor de riesgo, No es un factor de riesgo O.: -	R.:Legislaciones: nacional y autonómica, convenios colectivos y demás normativa reguladora O.: -	R.:Medidas establecidas para la conciliación de la vida familiar y laboral O.: -	R.:Supervisión desde Gerencia al programa informático de Control Horario O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: En los programas formativos de la Universidad de Málaga, se sensibiliza al alumnado participante, sobre la importancia de promover y apoyar acciones tendentes a la erradicación del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El mínimo de edad ,contemplado por Ley, para el acceso a la función pública es de 16 años.



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: No

Implantación: La Universidad de Málaga, se atiene al cumplimiento de la legislación vigente en esta materia.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existe este tipo de riesgos O.: -	R.:Cumplimiento de la legislación vigente O.: -	R.:Cumplimiento de la legislación vigente O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La Universidad de Málaga en el área estratégica 3 de su Plan Estratégico 2009-2012, "El valor estratégico de las personas: desarrollo e igualdad", objetivo 12, "Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades y la calidad de vida", líneas estratégicas 12.1 y 12.2, ha establecido la acción 12.2.1, Creación de la unidad y el observatorio para la igualdad, la acción 12.2.2, Diseño y realización de un estudio para conocer la situación de la UMA en materia de igualdad y la acción 12.2.3, Publicación y divulgación del Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como la Memoria de ejecución del mismo. Todas son acciones que contemplan el contenido de este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La UMA mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la Universidad a este respecto. Esta información se encuentra actualizada en los archivos de la Universidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: Los Vicerrectorados de Bienestar Social e Igualdad y Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, están diseñando medidas tendentes al apoyo de aquéllos colectivos que presentan riesgos de exclusión en la Universidad de Málaga.

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

Respuesta: SI

Implantación: Al Vicerrectorado de Bienestar Social corresponde, entre sus responsabilidades, el compromiso de aplicar y desarrollar el principio de igualdad de género a las funciones realizadas en la Universidad. Con este motivo, se ha creado y puesto en funcionamiento la Unidad de Igualdad, dependiente de la Dirección de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida. La acción va dirigida tanto al Personal Docente e Investigador como al Personal de Administración y Servicios. Las acciones llevadas a cabo por el Equipo de Gobierno de la Universidad, están orientadas a la consecución de la paridad en los Tribunales de Acceso para PAS y PDI. Se contempla, igualmente, la paridad en el acceso a plazas por méritos Concurso/Oposición, vigilando la no discriminación de género. Las Comisiones que emanan de Consejo de Gobierno, tienen una composición paritaria. Se ha elaborado un Plan de Igualdad en el que se contemplan las actuaciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los puestos directivos. Se están estudiando para las elecciones a Claustro, las propuestas de listas "cremallera", en los procedimientos que contemplan el sistema de listas cerradas. Asimismo, la Universidad de Málaga, garantiza en todos sus procesos selectivos, ya sean ofertas públicas o promociones internas, la igualdad de los aspirantes en los referidos procesos. La Universidad de Málaga hace público, a través del Contrato-Programa, suscrito con la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, como indicadores del mismo, de la ratio de participación de hombres y mujeres en la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno de la Universidad. Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones incluidas en: - El Plan Estratégico Institucional. - Los Planes de Formación del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios. En concreto, en este último se incluye el derecho preferente de las mujeres a acceder a cursos de formación, reservando al menos un 40% de plazas para este colectivo, cuando las características de la acción formativa lo permitan. Evidencias que se aportan: - Plan de Igualdad de la UMA. - Diagnóstico de Igualdad en la Universidad de Málaga debatido en el Claustro Universitario. - Adhesión de la Universidad de Málaga a la Red Andaluza de Unidades de Igualdad. Acuerdo del Consejo de Gobierno. - Nombramiento de Equipo de Gobierno. - Designación de miembros del Consejo de Gobierno por parte de la Rectora. - Composición paritaria de las Comisiones Juzgadoras y - Tribunales de Selección para plazas de Profesorado y de Personal de Administración y Servicios. - Estatutos de la Universidad de Málaga - Estatuto Básico del Empleado Público.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La relación de miembros del Equipo de Gobierno, está publicada en la página web de la Universidad de Málaga. Todas las estadísticas de información que se facilitan a las diferentes administraciones que



solicitan información, (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, Ministerio de Educación, Ministerio de Innovación y Ciencia) se proporcionan en clave de género. Los presupuestos de la Universidad de Málaga para el ejercicio 2010 se han proporcionado, también, en clave de género. En la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador se relacionan debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, tanto de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios como del personal docente e investigador contratado. La información contenida en la citada RPT, hace referencia a Áreas de Conocimiento, Cuerpo o Categoría, Dedicación, etc., conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, los datos referidos a la edad y el género se consideran datos de carácter personal, que no pueden cederse a terceros, salvo consentimiento expreso de los interesados. Por ello, los datos que se facilitan por parte del Servicio de PDI sólo afectan a datos profesionales. Y, sólo con ocasión de la publicación de los Censos Electorales y de acuerdo con lo establecido con la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, se publica el dato de la fecha de nacimiento del PDI. El Servicio de PDI de la Universidad de Málaga colabora con Organismos oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Consejo de Coordinación Universitaria y la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), elaborando un conjunto de informes estadísticos en los que se hace constar tanto el género como la edad del PDI. Evidencias que se aportan: 1. Página web de la Universidad de Málaga (Equipo de Gobierno) 2. Página web de los Servicios de Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios (Comisiones Juzgadoras y Tribunales) 3. Boletín Informativo de la Universidad de Málaga (Acuerdos del Consejo de Gobierno en los que se nombran comisiones de trabajo y órganos de selección). 4. Estadísticas facilitadas a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, Ministerio de Educación y Ministerio de Innovación.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Discriminación en las promociones, por razón de sexo O.:Erradicación de las desigualdades	R.:Igualdad de oportunidades O.:Paridad en todos los órganos y comisiones	R.:Fomento de la diversidad de género en puestos directivos, ----- O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad O.:Igualdad y transparencia

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Plantación en 2009 de: - 1.404 árboles y 3.858 arbustos en la 2ª Fase de Urbanización de la Ampliación de la Ciudad Universitaria de Málaga. - 483 árboles y 3.258 arbustos en las Instalaciones Deportivas de la UMA. Evidencias que se aportan: -Fotos de la 2ª Fase de Ampliación de la Ciudad Universitaria de Málaga. -Plano de especies vegetales plantadas en la 2ª Fase de Ampliación. -Fotos de las instalaciones Deportivas. -Informe de Especies plantadas en las Instalaciones Deportivas. -Certificado de Eficiencia Energética. -Informe Calificación Universidad de Málaga. -Plan de Transporte en Campus de Teatinos (Junta de Andalucía). -Acta Recepción de la Escuela de Ingenierías. -Acta de Recepción del Edificio del Jardín Botánico. -Adjudicación Definitiva Fotovoltaica. -Publicación en BOE de la Adjudicación Definitiva Fotovoltaica.

Objetivos: Lograr el desarrollo del nuevo Campus con el estricto cumplimiento de los principios de sostenibilidad.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 150

Implantación: Curso de Formación sobre la NORMA UNE-EN ISO 14001 a todo el personal dependiente del Servicio de Compras de la Universidad de Málaga.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Formación medioambiental, repoblación forestal e integración paisajística <hr/> O.: Incremento de zonas verdes	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La Universidad de Málaga, tiene establecida una Comisión de elaboración de la documentación para la Certificación UNE-EN ISO 14001, entre el Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad, el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y el Servicio de Prevención y Riesgos Laborales. Evidencias que se aportan: 1- Mapa de Riesgos Medioambiental de la UMA. 2- Plan Estratégico de la UMA. 3- Huella Ecológica en la Web : www.sga.uma.es



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha procedido a la redacción de los documentos del Sistema de Gestión Ambiental, para poder optar a la certificación del mismo, según el estándar internacional: UNE-EN ISO 14001 para su implantación en la Universidad de Málaga. Estas actuaciones están coordinadas con el resto de las Universidades Españolas a través de la Comisión de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos. El respeto al medio ambiente aparece, expresamente, formulado en la Misión de la Universidad de Málaga, en los Valores que la sustentan en sus Objetivos Institucionales y en la Visión a la que aspira. Evidencias que se aportan: 1. Manual de Gestión Medioambiental de la UMA. para la calidad ambiental, el desarrollo sostenible y la prevención de riesgos. 2. Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012. 3. Reglamento específico para la Comisión Sectorial de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos. 4. Página web: www.sga.uma.es



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Málaga hace suyo el compromiso de contribuir a la promoción del Transporte Público mediante acciones, tales como: -Plan de Transporte del Personal de la UMA. -Relación de grupos de interés a los que se dirige la acción/s: PDI, PAS, Estudiantes, comunidad universitaria y sociedad. -Folleto del Plan de Transporte del Personal de la UMA.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 3187457,5

Agua: 469656,07

Papel: 0

Implantación: Los datos antes referidos, así como el consumo de papel, se encuentran recogidos en: "Cálculo de la Huella Ecológica" de la Universidad de Málaga. Página web: www.sga.uma.es Evidencia que se aporta: -Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad de Málaga. (Informe Huella Ecológica) en Página web: www.sga.uma.es

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:Residuos orgánicos/inorgánicos. Consumo energético. Alto consumo: agua e impacto paisajístico</p> <hr/> <p>O.:Mapa de Riesgos Medioambiental de la UMA e implantación de la norma ISO 14001</p>	<p>R.:Manual sistema gestión ambiental UNE-EN ISO 14001</p> <hr/> <p>O.:Certificación del sistema de gestión ambiental</p>	<p>R.:Ordenación de transporte del Campus, elaboración de documentación del sistema ambiental.</p> <hr/> <p>O.:Reducción del transporte privado</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: -Inauguración del Edificio de la Escuela de Ingenierías de la Universidad de Málaga, primero con calificación energética A de toda Andalucía y pionero en la Universidad española. -Inauguración del Edificio del Jardín Botánico, realizado mediante contenedores marinos, con materiales totalmente reciclables. -Implantación del sistema de control de energía ,en tiempo real ,en todos los centros de la Universidad de Málaga. -Construcción del Campo Solar de 760 Kw sobre la cubierta de la Escuela de Ingenierías. -Realización del Plan de Transporte de trabajadores en el Campus de Teatinos. -Redacción de los procedimientos e instrucciones técnicas para la certificación ISO14001 de la Universidad. Evidencias que se aportan: 1. Relación de acciones y de grupos de interés: PDI, PAS, Estudiantes, comunidad universitaria y otros. 2. Certificado de calificación energética A de la Escuela de Ingenierías y del informe favorable de la Agencia Andaluza de la Energía. 3. Fotos de los edificios de la Escuela de Ingenierías y del Jardín Botánico. 4. Licencia del Software de Control de Energía Eléctrica contratado a ENDESA. 5. Fotos de la instalación fotovoltaica. 6. Folleto del Plan de Transporte. 7. Toda la información sobre la ISO14001 se encuentra en la web www.sga.uma.es

[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: 49270688

Implantación: Edificio de la Escuela de Ingenierías de la Universidad de Málaga, primero con calificación energética A de toda Andalucía y pionero en la Universidad española, 45.332.493,60 euros. Edificio del Jardín Botánico, realizado mediante contenedores marinos, con materiales totalmente reciclables, 1.099.909,44 euros. Implantación del sistema de control de energía ,en tiempo real ,en todos los centros de la Universidad de Málaga, 1800 euros. Construcción del Campo Solar de 760 Kw sobre la cubierta de la Escuela de Ingenierías, 2.831.685,45 euros. Realización del Plan de



Transporte de trabajadores en el Campus de Teatinos , 0 euros. Redacción de los procedimientos e instrucciones técnicas para la certificación ISO14001 de la Universidad, 4.800 euros. Relacionar las evidencias que se aportan (si procede). 1. Acta de Recepción de la Escuela de Ingenierías y del Edificio del Jardín Botánico. 2. Licencia del Software de Control de Energía Eléctrica contratado a ENDESA. 3. Publicación en BOE de la Adjudicación del Campo Solar. Adjudicación definitiva de dicha obra.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Ahorro energético y energía fotovoltaica <hr/> O.: Reducción de consumo de energía y agua en edificios e instalaciones	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: El tratamiento de los temas relativos a este Principio, se aborda en La Ley de Contratos del Sector Público, de carácter estatal, aplicable a todas las Administraciones Públicas, incluida la Universidad de Málaga, es el referente en materia de garantía para evitar corrupciones en el ámbito de la Administración Pública. Se han organizado cursos de formación para extender su conocimiento al máximo número de empleados públicos y además se está llevando a cabo un proceso de telematización de los procedimientos de convocatoria y adjudicación de los servicios públicos, que además se publican en la página web de la Universidad para darles mayor difusión. En su condición de Administración Pública, la Universidad de Málaga cumple con las previsiones sobre normas de conducta y código ético, reguladas en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público. Evidencias que se aportan: 1. Identificación en el Mapa de Riesgos. 2. Concursos Públicos de obras, suministros y equipamiento. 3. Adjudicación de plazas en los procesos de matriculación. 4. Provisión de puestos de trabajo en los concursos y pruebas selectivas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Málaga, a través de sus órganos de dirección y tanto en el Plan Estratégico como en sus planes de desarrollo hace pública su política de actuación con sometimiento a los principios de independencia, objetividad e imparcialidad en todos los ámbitos de organización y gestión: académico, económico, social y cultural. Como empleados públicos y como Administración, la Universidad está sujeta a las normas recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge los principios rectores del código de conducta de estos empleados, así como a la Ley de Incompatibilidades de las Administraciones Públicas, que limita la actuación de estos trabajadores al estricto cumplimiento de sus funciones como empleados públicos, sin que puedan realizar otras actividades que no estén autorizadas por la Ley, salvo la administración de su patrimonio. Evidencias que se aportan: Las actuaciones que



demuestran la voluntad de esta institución de ir más allá de la mera declaración formal de estos principios se evidencian en la participación de la Universidad en los siguientes Pactos: -Adhesión de la Universidad de Málaga al Código de Conducta de las Universidades, en materia de Cooperación al Desarrollo, aprobado por la Conferencia de Rectores de las Universidades españolas. -Propuesta de participación de la Universidad de Málaga en la creación de la Red Andaluza de Cooperación Universitaria al Desarrollo (RACUD). -Declaración de la Universidad de Málaga de apoyo al Comercio Justo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se realizan controles de auditoría, de ámbito interno, a través del Servicio de Auditoría de la Universidad de Málaga y, en el ámbito externo, mediante la realización de una auditoría encargada a una empresa especializada, por orden del Consejo Social. Existe también, un Servicio de Evaluación y Auditoría, adscrito a la Gerencia. Se está elaborando el Reglamento de la Inspección de Servicios de la Universidad de Málaga que será un Servicio con funciones de supervisión y control de funcionamiento, con capacidad de incoación de expedientes disciplinarios y adopción de medidas para informar y evitar el funcionamiento anormal o irregular de los servicios universitarios. Asimismo, la elaboración de un Plan de trabajo de la Inspección de Servicios, en el que se incluirán, tanto acciones de información y divulgación general y específica de los principios rectores de la esta Inspección de Servicios, como las actuaciones dirigidas a evitar conductas irregulares, relacionadas con el funcionamiento de los Servicios Públicos Universitarios. Por otra parte, el Consejo Social de la Universidad, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades y de lo que determina su propio Reglamento de funcionamiento interno, desarrolla una labor de Inspección del rendimiento de los servicios universitarios. Evidencias que se aportan: 1. Listado de grupos de interés: PDI, PAS, Proveedores, Empleadores y otros.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Málaga, suministra información a todas las unidades sobre las exigencias legales en relación con la corrupción y extorsión. No se realiza un mapa de riesgos por no considerarlo necesario en la Institución. En los programas de formación impartidos por la Universidad se proporcionan criterios a los alumnos y alumnas en relación con la necesidad de erradicar la corrupción y las prácticas asociadas a la misma en todas las actividades. Evidencias que se aportan: 1. Instrucciones internas informativas y aclaratorias sobre la legislación vigente en la materia.

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



Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La actuación de la Universidad de Málaga, en materia económico financiera, está sujeta al principio de legalidad, debiendo respetar los procedimientos definidos en la Ley General Presupuestaria, la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía, La Ley Orgánica de sus propios Estatutos, las normas de ejecución del Presupuesto de la Universidad de Málaga. Asimismo, la Universidad de Málaga tiene que realizar, por imperativo legal, una memoria económica, que aprueba el Consejo Social, como máximo seis meses después de concluido el ejercicio económico. La citada memoria va acompañada de un informe de auditoría realizado por una empresa externa, que accede a realizar esta actividad de control, mediante concurso público. El Consejo Social, órgano de participación de la sociedad en la Universidad, es el órgano encargado de aprobar el presupuesto de la Universidad, que previamente es analizado por la Comisión Económica de este órgano colegiado. Se realizan auditorías periódicas por parte de las Administraciones Central y Autonómica. Se envían los presupuestos a la Consejería de Economía y Hacienda. La cota de personal es aprobada por la Administración Autonómica. Corresponde al Consejo Social la supervisión de las actividades económicas de la Universidad y el rendimiento de sus Servicios. Todas estas medidas conforman desde nuestro punto de vista un sistema de gestión económico financiero estructurado en el que rigen los principios de compromiso, transparencia y buen gobierno. Por otro lado, la Universidad de Málaga, como Administración Pública, está sometida a la política de ingresos y gastos siguiendo unas líneas de actuación aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga;teniendo presente el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía. Asimismo, la Ley Orgánica de Universidades establece que las Universidades Públicas están obligadas a rendir cuentas de su actividad ante el órgano competente, en materia de fiscalización de cuentas en las Comunidades Autónomas. Evidencias que se aportan: 1. Memoria Económica ejercicio 2009 aprobada por el Consejo Social en julio de 2010. 2. Presupuestos de la Universidad de Málaga para el ejercicio 2010, aprobados por el Consejo Social en diciembre de 2009.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.: Grupos con riesgos de exclusión O.: Apoyo a los grupos con riesgos de exclusión	R.: O.: -	R.: Mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje O.: -	
Empleados	R.: Admisión de recomendaciones O.: Difusión de la norma para su erradicación	R.: Legislación aplicable a PDI y PAS O.: -	R.: Formación. Información O.: -	
Proveedores	R.: Aceptación de regalos. Presupuestos irreales O.: Difusión de la norma para su erradicación	R.: Ley de Contratos Administraciones Públicas O.: -	R.: Formación. Información O.: -	
ONG y Comunidad RSC	R.: Realización de prácticas indebidas O.: Fomento de las buenas prácticas	R.: Lucha contra las malas prácticas y la corrupción O.: Difusión de los Principios del Pacto Mundial	R.: O.: -	
Comunidades locales	R.: Realización de prácticas indebidas O.: Fomento de las buenas prácticas	R.: O.: -	R.: O.: -	
Sociedad	R.: Realización de prácticas indebidas O.: Fomento de las buenas prácticas	R.: O.: -	R.: O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.: Realización de prácticas indebidas O.: Fomento de las buenas prácticas	R.: O.: -	R.: O.: -	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Medio ambiente	R.:Deterioro del medio ambiente O.:Preservación del medio ambiente	R.:----- O.:Sensibilización con el medio ambiente	R.:----- O.:Acciones de divulgación	
Medios de comunicación	R.:Realización de prácticas indebidas O.:Fomento de las buenas prácticas	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Sindicatos	R.:Realización de prácticas indebidas O.:Fomento de las buenas prácticas	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Empresarios, Centros de Investigación, Otros Empleadores...	R.:Realización de prácticas indebidas O.:Fomento de las buenas prácticas	R.:----- O.: -	R.:----- O.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción	
Varios grupos de interés				R.:Auditorías, control, buenas prácticas y transparencia O.:Mantener los criterios de transparencia, buenas prácticas, auditorías y control

R.: Respuesta

O.: Objetivo