



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2008

Universidad de Málaga



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

- **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
- *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, 03 de diciembre de 2009
- *Responsable:* Carlos Á. Benavides Velasco
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

• Carta del presidente



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

RECTORA

Málaga, 30 de octubre de 2009.

Me es grato remitirle el Informe de Progreso de la Universidad de Málaga 2008. El Informe constituye para nosotros un paso importante en nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que nos adherimos por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad, adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 19 de julio del año 2006.

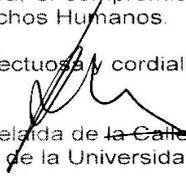
Con la presentación del Informe de Progreso, la Universidad de Málaga quiere expresar y renovar, nuevamente, su más claro y decidido compromiso con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de Responsabilidad Social, de las empresas e instituciones. La Universidad a la que represento asume y hace suyos los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y se compromete a respetarlos y a promover, de forma activa, su respeto.

Diversas son las acciones que podrían destacarse de las que incluimos en nuestro Informe de Progreso. Podemos señalar dos de ellas: la primera, relativa al Principio seis del Pacto Mundial, referente al apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, que ha llevado a la creación en nuestra institución del Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad y de la Unidad de Igualdad y Calidad de Vida de la Universidad de Málaga. La segunda, relacionada con los Principios siete y ocho del Pacto, sobre preservación del medio ambiente, marca las actuaciones de la Universidad en el desarrollo del millón de metros cuadrados de que dispone en su Campus, bajo criterios de respeto al medio ambiente y de la sostenibilidad.

A lo largo del ejercicio finalizado, la institución a la que represento ha participado en las asambleas generales de la Red Española del Pacto Mundial. En el próximo año, queremos extender nuestra participación, haciendo públicas nuestras experiencias en relación con la implantación de medidas tendentes a promover el compromiso con los Principios del Pacto.

Finalmente, queremos plantear dos objetivos prioritarios de nuestra Universidad para el próximo año dos mil nueve: el desarrollo de un Campus de Excelencia Internacional que sea reconocido y valorado por los criterios de sostenibilidad y respeto al medio ambiente con el que será desplegado y realizado y, nuestro empeño, por seguir incidiendo en acciones tendentes a fomentar la igualdad, la interculturalidad y el respeto a la diversidad. En definitiva, el compromiso de la Universidad de Málaga con la defensa de los Derechos Humanos.

Afectuosa y cordialmente,


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:

¿Cuáles son sus riesgos en materia de Derechos Humanos? ¿De qué manera los ha identificado? Indique los riesgos en la casilla de palabra clave e indique los objetivos para reducirlos en la casilla de objetivos.

Implantación:

Los riesgos que hemos sintetizado en las palabras claves, han sido diagnosticados a través de realización de encuestas en la página web de la Universidad de Málaga, a los diversos grupos de interés. Además, se han realizado Jornadas y Encuentros con los representantes y miembros de los distintos colectivos, obteniéndose información relativa a los riesgos que les afectaban.

Objetivos: Por cada uno de los grupos de interés, se ha planteado como objetivo la adopción de medidas conducentes a la eliminación de la situación de riesgo diagnosticada.



POLÍTICAS:

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

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.

Asimismo se define como visión de la Universidad la siguiente:

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. Documento del Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012.



ACCIONES:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido

Implantación:

Durante el año 2008, se han emprendido las nuevas líneas de gobierno de la Universidad, aprobando el Plan Estratégico 2009-2012 en los últimos días del mes de diciembre. Esta circunstancia, lleva a que las acciones que se recogen en el Informe de Progreso, que a continuación se presenta, estén referidas, fundamentalmente, a las ejecutadas durante el año 2008 y los objetivos planteados sean para su consecución en el año 2009, están así alineados con los objetivos institucionales establecidos en el nuevo Plan Estratégico de la Universidad.

Con carácter general para todas sus nuevas titulaciones oficiales, la Universidad de Málaga ha establecido como principio que los respectivos planes de estudio deben tener en cuenta que cualquier actividad profesional tiene que realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos; y desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.

Además, la Universidad de Málaga ha creado la "Cátedra UNESCO en Comunicación" para el impulso en la docencia e investigación, así como para el desarrollo de acciones de comunicación para la cooperación en América Latina y Norte de África. Estas acciones buscan promover la alfabetización mediática de las audiencias, la ética y responsabilidad social de los medios y el desarrollo de la cultura de la paz.

Se ha distribuido a todos los miembros del Consejo de Gobierno y del Claustro de la Universidad de Málaga el Plan Estratégico 2009-2012, la Memoria de Seguimiento del Plan Estratégico 2005-2008 y la Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga correspondiente al año 2007.



Con fecha 19 de diciembre de 2008 se celebró una Jornada sobre Responsabilidad Social en la Universidad de Málaga, organizadas conjuntamente con el Consejo Social de la Universidad de Málaga.

A través de las acciones relacionadas y de su publicación en la Web de la Universidad la totalidad del personal de la institución ha sido informado de los principios éticos por los que se rige la Universidad.

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.

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 2005-2008.
5. Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga correspondiente al año 2007.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La elaboración del informe de la Red Española del Pacto Mundial es, en sí mismo, un método eficaz para incentivar las actuaciones en esta materia y por supuesto para garantizar su seguimiento.

No obstante, también incluyen métodos adecuados de seguimiento de la política de la Universidad de Málaga en materia de derechos humanos, todos los instrumentos de colaboración y cooperación suscritos por esta institución académica, en la que se contemplan comisiones y procedimientos de seguimiento de estas actuaciones. 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.

Relacionar las evidencias que se aportan :

- 1. Procedimiento de Seguimiento.*
- 2. Informes de ejecución del Plan Estratégico Institucional presentado al Claustro y al Consejo Social en diciembre de 2008.*
- 3. Memoria de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, presentada al Claustro en diciembre de 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.

Respuesta: 100 %

Implantación: El cien por cien de los empleados de la Universidad de Málaga, personal docente e investigador 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). El Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga aprobó en febrero de 2009 la adhesión de esta Universidad al código de conducta de las Universidades en materia de cooperación al desarrollo, en el que se incluyen principios y objetivos, participación e implicación de la comunidad universitaria, aplicación, difusión y cumplimiento del código de conducta, etc.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede).

- 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).*

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Baja calidad en procesos de formación, Discriminación, Falta de información, No participación O.:Implantación sistemas de garantía interna de la calidad	R.:Excelencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje O.: -	R.:Implantación sistemas garantía interna calidad, Memorias verificación nuevos títulos de grado O.: -	R.:Sistemas garantía interna calidad, Guías docentes, Encuestas satisfacción actividad docente O.: -
Empleados	R.:Discriminación, Incumplimiento de la normativa, No participación O.:Creación de la Unidad de Igualdad	R.:Garantías para el desarrollo personal y profesional, Medidas conciliación vida familiar/laboral O.: -	R.:Creación Unidad de Igualdad O.: -	R.:Reuniones Junta Personal Docente Investigador y Comité Empresa O.: -
Proveedores	R.:Falta de transparencia e información, Trato desigual O.:Elaboración registro de proveedores, Suministro de información	R.:Transparencia, Información y formación O.: -	R.:Procedimiento selección proveedores (UNE-EN ISO 14001) O.: -	R.:Catálogo de Proveedores O.: -
ONG y Comunidad RSC	R.:Ausencia de colaboración, Falta de transparencia O.:Firma, Desarrollo de acuerdos y Elaboración de un protocolo de información	R.:Colaboración, Transparencia, Información O.: -	R.:Memoria de Responsabilidad Social, Memoria Seguimiento Plan Estratégico O.: -	R.:Dirección Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida O.: -
Comunidades locales	R.:Ausencia de colaboración, Falta de transparencia O.:Firma, Desarrollo de acuerdos y Elaboración de un protocolo de información	R.:Colaboración, Transparencia, Información O.: -	R.:Memoria Responsabilidad Social, memoria Seguimiento Plan Estratégico O.: -	R.:Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Institucionales O.: -



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Sociedad	<p>R.:Ausencia de colaboración, Falta de transparencia</p> <hr/> <p>O.:Firma, Desarrollo de acuerdos y Elaboración de un protocolo de información</p>	<p>R.:Colaboración, Transparencia, Información</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Memoria Responsabilidad Social, memoria Seguimiento Plan Estratégico</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Memoria Responsabilidad Social</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Gobiernos y Administraciones públicas	<p>R.:Ausencia de colaboración, Falta de transparencia</p> <hr/> <p>O.:Firma, Desarrollo de acuerdos y Elaboración de un protocolo de información</p>	<p>R.:Colaboración, Transparencia, Información</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Memoria Responsabilidad Social, Memoria Seguimiento Plan Estratégico</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Institucionales</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Medio ambiente	<p>R.:Uso de agentes contaminantes, Exceso de consumo energético</p> <hr/> <p>O.:Obtención del certificado de gestión ambiental UNE-EN ISO 14001</p>	<p>R.:Preservación, Sostenibilidad, Ahorro energético, Supervisión de los consumos</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Documentación sistema de gestión ambiental de la UMA (UNE-EN ISO 14001)</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Dirección de Secretariado de Mantenimiento y sostenibilidad</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Medios de comunicación	<p>R.:Falta de transparencia e Información</p> <hr/> <p>O.:Reuniones de la dirección general de comunicación con los medios de información</p>	<p>R.:Transparencia, Información</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Memoria Responsabilidad Social</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Dirección General de Comunicación e Información</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Sindicatos	<p>R.:Incumplimiento de la normativa, Falta de transparencia</p> <hr/> <p>O.:Reuniones con la Junta de PDI y con el Comité de Empresa</p>	<p>R.:Colaboración, Transparencia, Información</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Reuniones de información y seguimiento</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Secretaría General</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Empresarios, Centros de	<p>R.:Falta de colaboración, Incumplimiento de acuerdos</p> <hr/>	<p>R.:Colaboración, Transparencia, Información,</p> <hr/>	<p>R.:Memoria ejecución Plan Estratégico</p> <hr/>	<p>R.:Vicerrectorado de relaciones Universidad-Empresa</p> <hr/>



Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Investigación, Oros Empleadores...	O.: Reuniones bilaterales y elaboración protocolo seguimiento de acuerdos	Formacion O.: -	O.: -	O.: -
---------------------------------------	---	--------------------	-------	-------

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• 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.

Respuesta: SI

Implantación: • Cumplimientos Legales exigidos a todos los Proveedores Acreditados para Procedimientos de Contratación del Estado

• 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



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?. Describir política o sistema utilizado.

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone de una base de datos sobre el cumplimiento de los requisitos legales exigidos a todos los Proveedores Acreditados para Procedimientos de Contratación del Estado. Se ha iniciado la elaboración de una base de datos que permita abordar la clasificación de proveedores, subcontratas, etc., teniendo en cuenta los diferentes sistemas de gestión que tengan implantados y su certificación atendiendo a estándares internacionales o normas técnicas.

• 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

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Procedimientos o Protocolos de Compras.

2.. PEUMA 2009/2012. ACCIÓN 15.2.3



ACCIONES:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: El Consejo de Dirección 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.

Relacionar las 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)

Respuesta: 100 %

Implantación: Este porcentaje se encuentra sobre la construcción de infraestructuras de gran envergadura.

Las empresas y las uniones temporales de empresas que concursan, en las adjudicaciones de la Universidad de Málaga, poseen en su totalidad las certificaciones ISO9001, OHSAS18001 e ISO14001.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

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.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Compromiso y Legalidad O.: -	R.:Respeto a las condiciones pactadas O.: -	R.:Apoyo al Comercio Justo, Control sobre Empresas Subcontratadas O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• 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.

Respuesta: No

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 correspondientes mesas de negociación.

No obstante, 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 y Junta de Personal, así como vía correo electrónico.

Existe comunicación electrónica abierta a la Rectora.

En la actualidad ,no se observan factores de riesgo en la UMA .

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Mapa de Riesgos de la UMA relativo a la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Existe un 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?

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, tablones...)

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.

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, tablones...)

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:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

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 correspondientes mesas de negociación.

No obstante, 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 y Junta de Personal, así como vía 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.

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



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.

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.

Además, la Universidad de Málaga cuenta 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 ante la Rectora.

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.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Comunicación y Emisión de Quejas o Sugerencias O.: -	R.:Canales de Información, Consultas y Negociación O.: -	R.:Participación en el desarrollo de Políticas Estratégicas y Planes de Recursos Humanos O.: -	R.:Canales de Información, Sugerencias y Quejas O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• 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.

Respuesta: No

Implantación: La Universidad de Málaga no desarrolla ninguna actividad que pudiera ser tipificada como trabajo forzoso. Todo el trabajo se encuentra regulado por la legislación actual.

¿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.

Respuesta: SI

Implantación:

Si, la Universidad de Málaga dispone de una Instrucción interna sobre horarios permisos y licencias ampliado este 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.

Por otro lado, se estudian medidas de conciliación de la vida personal y laboral como jubilaciones anticipadas, 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.

Por otro lado, no existe un sistema de control horario para el PDI.



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?

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.

En relación a la seguridad la Universidad de Málaga cuenta con el SEPRUMA (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Málaga).

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.

Asimismo, mediante la legislación de la Función Pública, se contempla en las siguientes Normas:.

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Relación de normas.

-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:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: 1. 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 aquella 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:

f.1. 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.2. El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

f.3. 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.

Y 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.? Descríbalos.

Respuesta: SI

Implantación: 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 del mencionado programa, la Gerencia de la Universidad realiza, directamente, a través de la Vicegerencia de RR. HH. el seguimiento de sus políticas de personal.

Por otro lado, no existe un sistema de control horario para el Personal Docente Investigador (PDI).



• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Medidas de Conciliación, No es un factor de riesgo O.: -	R.:Legislación nacional y autonómica, Convenios colectivos y demás Normas reguladoras O.: -	R.:Medidas para la conciliación de la vida laboral y personal O.: -	R.:Programa informático de control de horario y asistencia, Supervisión de Gerencia O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• 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.

Respuesta: No

Implantación: En todos los programas formativos, la Universidad de Málaga, sensibiliza a los alumnos y alumnas participantes sobre la importancia de promover y apoyar acciones tendentes a erradicar el trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: La edad de acceso a la función pública está limitada por ley, siendo el mínimo de 16 años.



ACCIONES:

Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido .

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

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:----- O.: -			
Empleados	R.:----- O.: -	R.:Cumplimiento de la Legislación, materia de personal, aplicable a la Universidad O.: -	R.:Cumplimiento de la legislación, en materia de personal, aplicable a la Universidad O.: -	
Proveedores	R.:----- O.: -			
ONG y Comunidad RSC	R.:----- O.: -			
Comunidades locales	R.:----- O.: -			
Sociedad	R.:----- O.: -			
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:----- O.: -			
Medio ambiente	R.:----- O.: -			
Medios de comunicación	R.:----- O.: -			
Sindicatos	R.:----- O.: -			
Empresarios, Centros de Investigación, Otros Empleadores...	R.:----- O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique los riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio.

Implantación: Al Vicerrectorado de "Bienestar Social e Igualdad" (creada en Septiembre/08), 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 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?

Respuesta: SI

Implantación: 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.

Relación de las evidencias que se aportan:

1. Informe de ejecución del Contrato Programa.

Asimismo, el Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, vela por el cumplimiento de las Acciones sobre Igualdad de Género.



ACCIONES:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: Al vicerrectorado de "Bienestar Social e Igualdad" 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 con respecto al Equipo de Gobierno, son las de haber alcanzado 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.

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de Málaga promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la designación de cargos (órganos de gobierno unipersonales), cumpliendo con la Ley de Igualdad entre mujeres y Hombres en la composición del Equipo de Gobierno (14 miembros, de los cuales 7 son mujeres).

Las comisiones que emanan de Consejo de Gobierno tienen una composición paritaria.

Se está elaborando un Plan de Igualdad en el que se contemplan actuaciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los puestos directivos.

No obstante, hay que tener en cuenta que las normas para acceder a los puestos de trabajo en la Administración Pública, no permiten establecer medidas de discriminación positiva. De forma que en los concursos y en las oposiciones no pueden establecerse este tipo de medidas.

Se están estudiando para las elecciones a Claustro propuesta 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.

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Borrador documento Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga
2. Nombramiento de Equipo de Gobierno.
3. Designación de miembros del Consejo de Gobierno por parte de la Rectora.
4. Composición paritaria de las Comisiones Juzgadoras y Tribunales de Selección para plazas de Profesorado y de



Personal de Administración y Servicios.

5. Estatutos de la Universidad de Málaga

6. 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, genero, edad y otros indicadores de diversidad?

Respuesta: SI

Implantación: La Ley de Protección de Datos limita la posibilidad de publicar estas relaciones, salvo consentimiento expreso de los interesados.

No obstante, 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 facilitan en clave de género.

Los presupuestos de la Universidad de Málaga para el ejercicio 2010 se van a elaborar 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.

Por ello, 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.

Relacionar las 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:**



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:----- _____ O.: -			
Empleados	R.:Empleo temporal, Discriminación en las promociones, Discriminaciones por razón de sexo/discapacidad _____ O.:Estabilidad en el empleo, Promoción e Igualdad	R.:Igualdad de Oportunidades _____ O.: -	R.:Diversidad de Género en Puestos Directivos, Diversidad de Género _____ O.: -	
Proveedores	R.:Prácticas discriminatorias en las contrataciones, Promociones e Inestabilidad en el empleo _____ O.:No contratar acciones con proveedores que incumplan este Principio			
ONG y Comunidad RSC	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____ O.: -			
Comunidades locales	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____ O.: -			
Sociedad	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____ O.: -			
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo			



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

	O.: -			
Medio ambiente	R.:----- _____			
	O.: -			
Medios de comunicación	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____			
	O.: -			
Sindicatos	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____			
	O.: -			
Empresarios, Centros de Investigación, Otros Empleadores...	R.:Sensibilización sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias en el empleo _____			
	O.: -			
Varios grupos de interés				R.:Transparencia y Cumplimiento _____
				O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• Principio 7

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



ACCIONES:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: Las acciones llevadas a cabo por la Universidad de Málaga, han sido las siguientes:

1. Construcción del Jardín Botánico.
2. Plantación de 2.110 árboles y 47.793 arbustos en la 1ª Fase de Urbanización de la Ampliación de la Ciudad Universitaria de Málaga.

Evidencias que se aportan:

1. Fotos del Jardín Botánico.
 2. Fotos de la 1ª Fase de Ampliación de la Ciudad Universitaria.
 3. Plano de Especies Vegetales Plantadas.
 4. Listado de árboles plantados en la 1ª Fase de Ampliación de la Ciudad Universitaria.
- Construcción del Jardín Botánico
 - Plantación de 2110 Árboles y 47793 Arbustos en la 1ª Fase de Urbanización de la Ampliación de la Ciudad Universitaria de Málaga



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Respuesta: 120

Implantación: La Universidad de Málaga, desarrolló en el Curso 2007/2008 diversas acciones formativas de sensibilización sobre temas medioambientales.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Formación Medioambiental, Repoblación forestal, Integración paisajística <hr/> O.: Logro del desarrollo del nuevo Campus acorde con principios de sostenibilidad	

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental de su entidad teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Implantación: La Universidad de Málaga, tiene establecida una Comisión de elaboración de la documentación para la certificación ISO 14001 entre el Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad, el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Mapa de Riesgos medioambiental de la UMA.
2. Plan Estratégico de la UMA.
3. Acta de formación del grupo para la redacción de la ISO 14001



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?

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 ISO14001 para su implantación en la Universidad de Málaga

La política medioambiental de la Universidad de Málaga es transversal y afecta a la ejecución de proyectos, la formación del alumnado y la difusión del conocimiento.

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 sus Objetivos Institucionales y en la Visión a la que aspira.

Relacionar las evidencias que se aportan:

1. Manual de Gestión Medioambiental de la UMA.
2. Plan Estratégico de la UMA.
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. Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012.
5. 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.



ACCIONES:

Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: La Universidad de Málaga, contribuye a la Promoción del Transporte Público mediante:

- la cesión de terrenos para la construcción del Metro Urbano
 - la delimitación de carriles-bus
 - el servicio de préstamo y aparcamientos de bicicletas
- la delimitación de carriles-bici

Relacionar las evidencias que se aportan:

1. Relación de grupos de interés a los que se dirige la acción/s: PDI, PAS, Estudiantes, comunidad universitaria y sociedad.
2. Fotos de obras del Metro.
3. Fotos de Carriles-bus e infraestructuras para bicicletas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0



Implantación:

Los consumos anuales correspondientes a estos conceptos, han representado para el ejercicio de referencia, el coste que a continuación se detalla:

Electricidad: 2.389.016,96 euros.

Agua: 360.415.91 euros.

Material de oficina incluye el papel con otros conceptos: 1.180.291,54 euros.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.:Residuos orgánicos/inorgánicos, Consumo energético elevado, Alto consumo agua, Impacto paisajístico</p> <hr/> <p>O.:Implantación sistema gestión ambiental, según UNE-EN 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.:Elaboración documentación sistema ambiental, Ordenación transporte en el Campus</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• Principio 9

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



ACCIONES:

Describe la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido Implantación.

Implantación: Creación de la Primera Central de Energía Fotovoltaica sobre la cubierta de la nueva Escuela de las Ingenierías Industriales de la Universidad de Málaga.

Incorporación de instalaciones de mayor eficiencia energética en los edificios de la Universidad de Málaga: instalación de paneles de energía solar, luminarias de bajo consumo, equipos de climatización, etc.

Fomento del ahorro energético: apagado nocturno de los equipos instalados en las aulas de informática y adquisición de equipos que respetan el mínimo de consumo energético.

Aplicación de medidas que promuevan el bajo impacto acústico: valoración positiva en los concursos de arrendamiento de equipos informáticos para las aulas.

Implantación de medidas destinadas a promover la virtualidad: disposición de espacios virtuales y herramientas telemáticas que facilitan la comunicación entre los estudiantes y los profesores, evitando desplazamientos innecesarios.

Disminución del consumo de papel: comunicación interna, entre el personal y con los usuarios, a través del correo electrónico, utilizando documentos digitalizados, y reciclado de papel.

Acuerdo con empresas de reciclaje de tóner para su retira y posterior reciclado.

Incorporación a los programas formativos de materias y sesiones informativas sobre la importancia y la necesidad de favorecer el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y la sostenibilidad.

Por otro lado:

- Desde el Servicio de documentación y Divulgación Científica se ha llevado la difusión de noticias relacionadas con la sostenibilidad y las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Participación en una iniciativa el Instituto Europeo de Tecnología (IET) para formar una Comunidad del conocimiento y la



innovación (KIC) especializada en las Energías renovables. El objetivo es propiciar, formación, movilidad y desarrollo de conocimientos centrados en el ámbito de las Energías Renovables.

- Diseño de un plan de viabilidad para convertir la Universidad de Málaga en un Campus de Excelencia Internacional basado en el desarrollo y la sostenibilidad Territorial.
- Firma de un acuerdo específico con Acciona, Endesa y el Ayuntamiento de Málaga para desarrollar una vivienda urbana sostenible.
- Proyectos de I+D+i realizados por investigadores de la UMA y relacionados con el medioambiente que actualmente se encuentran en periodo de ejecución.

Evidencias que se aportan:

1. Documentación de Concursos Públicos para la implantación de Centrales Fotovoltaicas.
2. Fotos de la visita con empresas concursantes.
3. Acta de resolución de concursos de adjudicación.
4. Número creciente de asignaturas oficiales de la Universidad de Málaga (cerca de 1.800 asignaturas) que utilizan el campus virtual como apoyo a la docencia presencial.
5. Número creciente de asignaturas de libre configuración que se imparten en el Campus Andaluz Virtual (84 asignaturas totalmente virtuales).
6. Página web del Servicio de Documentación y Divulgación Científica donde se pueden consultar las noticias.
7. Propuesta presentada por la UMA y sus socios a la iniciativa de llevar a cabo el KIC en Energías Renovables.
8. Propuesta de Campus de Excelencia Internacional presentado por la UMA.
9. Acuerdo firmado con Acciona, Endesa y el Ayuntamiento de Málaga para llevar a cabo el diseño de la casa sostenible.
10. Proyectos de I+D+i en curso llevados a cabo por grupos reinvestigación de la UMA:
 - Ref.: PO6-FQM-01661.
 - Ref.: PO7-RNM-02502.
 - Ref.: P07-RNM-02938.
 - Ref.: P07-FQM-12573.
 - Ref.: PO8-SEJ-03923.
 - Ref.: CTQ-2006-00735/BQU.



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.

Respuesta: 0

Implantación: Con respecto a Investigación:

Divulgación Científica sobre nuevas tecnologías medioambientales : 18.000 €.

renovables : 12.000€.

Elaboración del primer estudio sobre la vivienda sostenible : 12.000€

Proyectos de I+D+i llevados a cabo por grupos de investigación de la UMA :122.600€.



Con respecto a Infraestructura:

Las actuaciones se han realizado a partir de inversiones privadas, aportando la UMA la cesión temporal de las instalaciones donde se ubican.

• Resumen de Implantación:

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

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio



• 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?

Respuesta: SI

Implantación: 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. Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga.



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?

Respuesta: SI

Implantación: Por su naturaleza de Administración Pública, la Universidad de Málaga se encuentra sometida, en lo relativo al régimen sobre corrupción y soborno en sus actuaciones, a lo previsto en la legislación vigente en la materia, y en concreto a las previsiones del Código Penal y del Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos.

Consecuentemente, la totalidad de los empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, y en general todos los ciudadanos, se encuentran obligados a conocer el contenido de las mencionadas normas reguladoras de las citadas actuaciones delictivas.

Además, y por lo que se refiere específicamente a las relaciones con contratistas y clientes, éstas se encuentran reguladas expresamente a través de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Evidencias que se aportan:



1. Contenido de la normativa vigente en la materia.
2. Instrucciones internas informativas y aclaratorias sobre la legislación vigente en la materia.



ACCIONES:

Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio anterior indicando el grupo de interés al que va dirigido.

Implantación: El título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, regula los derechos y deberes de los empleados públicos, así como el código de conducta. La Universidad de Málaga ha organizado cursos de formación dirigidos al Personal de Administración y Servicios, que hacen especial incidencia en este aspecto.



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

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.

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 Universidades, la Ley Andaluza de Universidades, 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 auditorias 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.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- 1. Memoria Económica ejercicio 2008 aprobada por el Consejo Social en julio de 2009.*
- 2. Presupuestos de la Universidad de Málaga para el ejercicio 2009, aprobados por el Consejo Social en diciembre de 2008.*

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Empleados	R.:Admisión de recomendaciones O.: -	R.:Legislación aplicable al PDI y al PAS O.: -	R.:Formación e información O.: -	
Proveedores	R.:Aceptación de regalos, Presentación de presupuestos no ajustados a la realidad O.: -	R.:Ley de Contratos de las Administraciones Públicas O.: -	R.:Formación e información O.: -	
ONG y Comunidad RSC	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:Lucha contra la Corrupción O.: -	R.:----- O.: -	
Comunidades locales	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Sociedad	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Medio ambiente	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2008

Medios de comunicación	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Sindicatos	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Empresarios, Centros de Investigación, Otros Empleadores...	R.:Sensibilización para la erradicación de la corrupción en todas sus formas O.: -	R.:----- O.: -	R.:----- O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Transparencia, Buenas Prácticas, Auditorías y Control O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo

■ : No aplica para este principio