



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Universidad de Málaga



Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM)  
Málaga, 31 de octubre de 2012

Me es grato remitirle el Informe de Progreso de la Universidad de Málaga, correspondiente a 2011. Con esta presentación, reiteramos nuestro compromiso con los Diez Principios que figuran en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de Responsabilidad Social. La Universidad de Málaga asume y hace suyos los mismos comprometiéndose a respetarlos y promoverlos de forma activa.

De todas las acciones incluidas en el Informe de Progreso, destacamos por su importancia, las que representan un mayor compromiso con nuestra Institución, relacionadas con el Principio Octavo del Pacto Mundial, tales como: la implantación definitiva del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad de Málaga que ha permitido la obtención de la Certificación en el estándar internacional UNE-EN ISO 14001:2004, para la totalidad de los edificios e instalaciones que integran el Campus de Teatinos, así como los dos edificios que la Universidad tiene en el Parque Tecnológico de Andalucía en Málaga.

Asimismo, en relación con el Principio Noveno del Pacto Mundial, se ha finalizado el Proyecto del Centro de Hortofruticultura Subtropical y Mediterránea y la construcción de un edificio de Reciclado Sostenible, para las exposiciones del Servicio de Documentación de la Universidad de Málaga (SEDOC). Tiene especial relevancia el Cálculo de la Huella Ecológica de la Universidad, realizado por personal propio de la Institución.

Destacar nuestra adhesión a los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME), plataforma del Pacto Mundial, en la que deseamos tener una presencia activa.

Por todo ello, es objetivo importante de esta Universidad, el despliegue de nuestros Principios de Responsabilidad Social en toda la Institución el cual nos encontramos realizando, a través de los diferentes sistemas de gestión de la calidad, desplegados en Centros y Unidades Funcionales de esta Institución.

Por último, es nuestra intención seguir manteniendo el diálogo, de forma intermitente, con todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Todo ello nos capacitará para dar respuestas positivas a sus necesidades y contribuir al desarrollo y bienestar de los mismos.

LA RECTORA,

Fdo.: Adelaida de la Calle Martín





## Información general

### Perfil de la entidad: Universidad de Málaga

- **Dirección:** Pabellón de Gobierno 3ª pl. Campus El Ejido
- **Dirección web:** [www.uma.es](http://www.uma.es)
- **Alto cargo:** Adelaida de la Calle Martín , Rectora Magnífica
- **Fecha de adhesión:** 05/10/2006
- **Número de empleados:** 4300
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Enseñanza superior, Investigación, Desarrollo Tecnológico y Transferencia del Conocimiento.
- **Ventas / Ingresos:** 0
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Alumnos, Empresarios, etc.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** El Equipo de Dirección de la Universidad de Málaga (UMA), con representación del Consejo Social y de miembros de la Comisión de Responsabilidad Social de la UMA, asesorados por el Director del Plan Estratégico y Responsabilidad Social, realizaron diversas reuniones de trabajo que dieron como resultado la identificación de los diferentes grupos de interés de la Universidad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España y resto del mundo, a través de Acuerdos concretos de Colaboración Bilateral y, mediante su pertenencia a redes diversas con distintas Universidades; así como Proyectos, Grupos de Investigación y Estudios diversos.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En este Informe de Progreso se han contemplado las acciones que, en relación con su Responsabilidad Social ante la sociedad, ha acometido la UMA durante su periodo 2011/2012, así como aquellas otras acciones que realiza en cumplimiento de su compromiso con los Principios del Pacto Mundial. Se han dado prioridad a las acciones comprendidas en su Plan Estratégico 2009/2012 y en el Contrato-Programa que , anualmente, firma la Institución con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de la página web de la UMA y del envío de la información, por correo electrónico, a todos los miembros de la comunidad universitaria.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Al Campus de Excelencia Internacional 'Andalucía Tech' de las Universidades de Sevilla y Málaga: Premio 'C' de Consumo, en la modalidad de investigación, otorgado por la Dirección General de Consumo de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

## **Estrategia y gobierno**

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través del análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción, de los contenidos relativos a Quejas, Sugerencias y Felicitaciones (recibidas a través del correspondiente programa informático), mediante las opiniones de los talleres de trabajo y grupos focales, realizados con los grupos de interés. Toda la información recibida por los canales anteriores se discuten en Consejo de Dirección y en la Comisión de Responsabilidad Social de la UMA y, si procede, se someten a la Comisión Estratégica de la UMA, presidida por la Rectora. Aquéllas propuestas que son aprobadas, se tienen en consideración en la ejecución de las correspondientes acciones y líneas estratégicas a las que afecta, o bien, en los procesos llevados a cabo por las diferentes Unidades de la UMA.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La supervisión se lleva a cabo desde la Dirección del Plan Estratégico y Responsabilidad Social, que la somete para su aprobación a la Comisión de Responsabilidad Social de la UMA y, posteriormente, a la Comisión Estratégica de la UMA, presidida por la Rectora. La Comisión de Responsabilidad Social de la UMA, fue aprobada por su Consejo de Gobierno, en sesión de 22 de octubre de 2010 y su composición es la siguiente: Presidente/a Vicepresidente/a, Vocales y Secretaria/o. En cuanto a la Comisión Estratégica, se creó al constituir la estructura organizativa para la elaboración y aplicación del Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012 y su composición es la siguiente: Presidente/a, Vicepresidente/a, Vocales y Secretario/a.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La Dirección del Plan Estratégico y Responsabilidad Social, en su proceso de Responsabilidad Social, a través del cual realiza el despliegue de los Principios del Pacto Mundial entre los diferentes Órganos de Gobierno y Unidades de la UMA, (a los que compete la ejecución de acciones relacionadas con ellos), tiene diseñados los indicadores que permiten el seguimiento de estas acciones y la medición en el progreso que representan en la implantación de los 10 Principios del Pacto. Para facilitar el despliegue y posterior seguimiento de los indicadores, la UMA, en su Consejo de Gobierno de 28 de octubre de 2010, aprobó el proceso estratégico PE06 Responsabilidad Social, dando así cumplimiento a la recomendación contenida en el punto 2 del documento que regula las Comisiones de Responsabilidad Social de la UMA, aprobado en su Consejo de Gobierno de 22 de octubre de 2010.

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

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio,*



*iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) N/A

## **Más información**

- *Notas:* - Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009/2012.
- *Dirección web:* <http://www.infouma.uma.es/planestrategico/>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* - En este Informe de Progreso se han dado prioridad a las acciones comprendidas en el Plan Estratégico de la Universidad de Málaga 2009/2012, en relación con su Responsabilidad Social, para los distintos grupos de interés.
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Carlos Á. Benavides Velasco / Carmen Cayuela
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



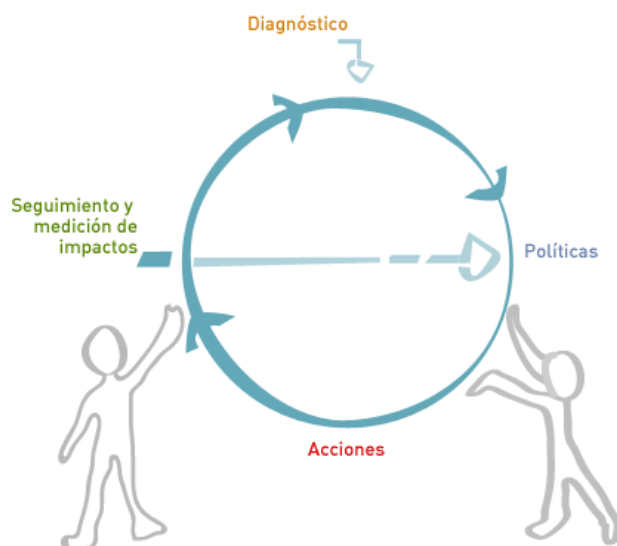
### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Málaga (UMA) es una Institución de derecho público que como Administración Pública actúa con total respeto a lo dispuesto en las leyes. No hay un protocolo de actuación establecido al efecto, pero la Declaración Universal de Derechos Humanos es respetada en toda su extensión. En concreto, sobre la discriminación en el trabajo, como Administración Pública, la selección de personal que accede a la Universidad, se realiza de acuerdo con procedimientos objetivos, respetando los principios constitucionales de mérito, igualdad y capacidad, así como la publicidad.

- La UMA realizó un diagnóstico sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, elaborando a resultados del mismo, su Plan de Igualdad de Género con lo cual se respondió al contenido de la línea estratégica 12.2 (PEUMA 2009/2012). Dado que se detectaron algunas situaciones de desigualdad en el Plan antes referido, se han adoptado las medidas tendentes a su corrección ya que la meta es la de conseguir la igualdad de género, fomentar la representación equilibrada de mujeres en los diferentes órganos de gobierno y niveles de toma de decisiones, así como garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción profesional en la Universidad de Málaga.

- Además, el Servicio de Prevención y Salud Laboral de la UMA, está diseñando un proceso específico tendente a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de la Universidad de Málaga, mediante la aplicación del cuestionario "Istas 21". Al respecto, la cátedra de la Universidad de Málaga de Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales, realizó un estudio exploratorio sobre los factores psicosociales en el personal de la UMA, en el marco de un proyecto de investigación, financiado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: MAZ, que da cobertura a la Universidad en estos temas. El citado proyecto, ha facilitado importante información para su consideración en la evaluación a efectuar por el Servicio de Prevención.



**Objetivos:** No existe discriminación alguna por razón de religión, raza, edad, sexo o cualesquiera otras, ni en el acceso a la Universidad, ni durante la prestación de servicio, en virtud de la relación administrativa o laboral de los empleados públicos con la Universidad de Málaga. En 2012, la Universidad de Málaga, quiere poner en marcha:

- Programa específico de orientación laboral para la comunidad universitaria con discapacidad.
- Programa específico de sensibilización dirigido a la comunidad universitaria en materia de discapacidad.
- Orientación laboral a los estudiantes con discapacidad, sobre salidas profesionales, derechos y trámites administrativos.
- Información sobre ofertas de empleo dirigidas al colectivo de personas con discapacidad.
- Información sobre programas y becas de formación en diferentes empresas nacionales.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Málaga ha definido de forma clara y precisa, en el Plan Estratégico Institucional, que los valores de la Universidad son:

- La Responsabilidad Social.
- La Igualdad.
- La Sostenibilidad.
- Las Relaciones Multiculturales.
- El Pensamiento Libre y el Espíritu Crítico.

- Asimismo, el Plan Estratégico Institucional 2009/2012, define en la visión de la Universidad que ésta es una Universidad que garantiza el desarrollo personal y profesional, la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Una Universidad comprometida con su entorno tecnológico, medioambiental, económico, social, histórico y cultural, y que incorpora en su actividad, los principios de Responsabilidad Social. 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.

- Por otro lado, la UMA en sus Estatutos, aprobados por Decreto 145/2003 de 3 de junio, en su Título Preliminar, artº. 4 (Funciones básicas de la Universidad), apartado e), cita: "La proyección internacional de nuestra cultura y el intercambio científico, técnico y artístico con instituciones y entidades españolas y extranjeras, en el marco de la cual se potenciará la cultura de la paz y la cooperación solidaria".

**Objetivos:** - En el próximo año 2012, se procederá a la elaboración y aprobación del Plan Estratégico de la UMA 2013/2016.

- La UMA dispone de las políticas que se han relacionado, así por ejemplo, la política de calidad, se encuentra expresamente recogida como un proceso estratégico, dentro del Manual de Sistema de Garantía de los Centros y en los documentos relativos al Sistema de Gestión de Calidad, aplicados por las diferentes Unidades funcionales y en aquellas que se encuentran certificadas en la UNE-EN ISO 9001:2008, en sus respectivos manuales de calidad.



-Las restantes políticas o reglamentos, se encuentran en aquéllas unidades que ejercen competencias sobre el tema. Así, por ejemplo, la política de responsabilidad social, explicitada por la Rectora, se encuentra depositada en la Dirección del Plan Estratégico y Responsabilidad Social. Las políticas internas de gestión en Gerencia, Secretaría General, etc.

- Constitución de un grupo de investigación para llevar a cabo el Estudio Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres de la UMA.

- Implantación de medidas para corregir las situaciones de desigualdad, tales como la formación paritaria de los tribunales, así como un aumento en las plazas de la Escuela Infantil Universitaria para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.



## 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 UMA ha programado durante el año 2011, dentro del Plan de Formación del Personal Docente Investigador (PDI) 2011-2012, cuatro Cursos de formación en los que se han contemplado contenidos referidos a la protección de Derechos Humanos.

*En estos cursos se han impartido 85 horas de formación con la participación de 85 miembros del PDI.*

*Objetivos:* Tanto el Vicerrectorado de Estudiantes, como el Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad de la UMA, tienen diseñados Planes de Acción, sobre este Principio, destinados a alumnos/as, PAS y PDI.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Málaga ha incluido como área estratégica 3.2.3 El Valor Estratégico de las Personas: Desarrollo e igualdad (PEUMA 2009/2012). Estableciéndose cuatro objetivos:

1. Definir e implantar carreras profesionales para todo el personal de la UMA.
2. Garantizar la formación, tanto al Personal de Administración y Servicios como al Personal Docente e Investigador.
3. Diseñar una estructura organizativa basada en competencias, integrada por áreas funcionales, sustentadas en la coordinación y en la publicación de informaciones orientadas a generar valor.
4. Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades y la calidad de vida.

*Estos objetivos se desarrollan en múltiples acciones en el Plan Estratégico 2009/2012, que son evaluadas anualmente, mediante la realización de un Plan de Seguimiento que elabora el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y es aprobado por el Consejo de Dirección.*

*Objetivos:* - Informe de Seguimiento del Plan Estratégico Institucional 2009/2012, elaborado por el Vicerrector de



Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y aprobado por el Consejo de Dirección.

- En el próximo año 2012, se iniciará el proceso de elaboración y aprobación del nuevo Plan Estratégico 2012/2013 de la UMA.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** El personal de la Universidad de Málaga está sujeto a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que dedica su título III a regular los derechos y deberes, código de conducta de los empleados públicos, y regula en el artículo 54 los principios de conducta de estos empleados, que inciden en su deber de comportamiento ético. Ésta es una norma general, que se incluye en la información dirigida a toda la comunidad universitaria, con carácter general. Sin perjuicio de lo cual, se han organizado actividades formativas concretas, entre ellas: la acción formativa específica, dirigida a todo el personal docente e investigador, sobre la gestión universitaria en la que se dedicó un capítulo al análisis de los principios éticos de los empleados públicos y a la regulación de las conductas ilegales en el código penal.

Esta información se puede consultar, a través de la web de la UMA, así como en ocasiones se ha facilitado la misma en papel impreso.


**Objetivos:** 1 Publicación, el próximo año, en el Boletín Informativo de la Universidad de Málaga.

2. Acciones formativas a través del Plan de Formación de la UMA para 2012.

## • Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Elaboración y aprobación del Plan Estratégico de la UMA 2013/2016.
	Política de Calidad	
	Política de RSE Políticas internas de gestión	
Empleados	Política de RRHH	Elaboración y aprobación del Plan Estratégico de la UMA 2013/2016.
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
	Reglamento interno	
Proveedores	Política de Calidad	Elaboración y aprobación del Plan Estratégico de la UMA 2013/2016.
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Estudio de evaluación de riesgos.
	RSE	
Empleados	Acción social	Potenciar la programación de Cursos de formación (PDI y PAS).
	RSE	
Proveedores	RSE	Estudio de evaluación de riesgos.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Comité de Seguimiento y RSE</li> <li>Encuestas</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Servicios de atención al cliente</li> <li>Teléfono de denuncias/quejas</li> </ul>	Elaboración y publicación del Plan Estratégico 2013/2016.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Comisión interna de control o Comité Ético</li> <li>Dirección de RRHH</li> <li>Encuesta</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Protocolos de prevención del acoso y PRL</li> </ul>	Elaboración y publicación del Plan Estratégico 2013/2016.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Cláusulas en contrato</li> <li>Encuestas y cuestionarios</li> <li>Evaluación Departamento de compras</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Sistema de clasificación de proveedores</li> </ul>	Elaboración y publicación del Plan Estratégico 2013/2016.



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Universidad de Málaga como entidad de Derecho Público con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, que cumple sus fines y desarrolla sus funciones en régimen de autonomía, de acuerdo con la legislación vigente, y en su calidad de Administración Pública, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley de Contratos del Sector Público (Ley 30/2007, de 30 de octubre), somete toda su actividad a las disposiciones de la citada norma. Este procedimiento lo asume el Servicio de Contratación.

- En cuanto a los certificados de seguridad y salud en el trabajo, es de obligado cumplimiento en los contratos de obras y de servicios la entrega, por parte de la licitadora, de un Plan de Seguridad y Salud en el trabajo en la que deberán indicar:

. La implantación del sistema de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

• Los canales de información y formación a los trabajadores.

• La adaptación del Estudio de Seguridad y Salud del Proyecto ofertado por el empresario, o por la UTE. (procedimientos de ejecución, equipos técnicos, medios auxiliares, ... etc.).

• La organización del seguimiento.

- La aportación del Plan de Seguridad y Salud se valora con aproximadamente hasta un 5% de los puntos otorgados. Se valora el sistema interno de Seguridad y Salud que se proponga aplicar, la organización de la prevención y seguridad: organigrama preventivo, recursos preventivos, funciones, coordinación con subcontratistas y trabajadores autónomos. Desde el Servicio de Prevención se controla la coordinación de actividades empresariales de cada obra, servicio o suministro con instalación, que se adjudica.

- Otro factor de cumplimiento del compromiso de Responsabilidad Social es la inclusión en los Pliegos de cláusulas de una cláusula preferencial para, en el caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa que en el momento de acreditar la solvencia técnica, tenga en su plantilla mayor número de trabajadores fijos con discapacidad, en



los términos de la disposición adicional sexta de la Ley de Contratos del Sector Público.

- Asimismo, se les obliga a presentar una declaración responsable, conforme a un modelo fijado en el pliego, por la que, de resultar adjudicatario, asume, la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato: trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si esta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista está sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, o la de adoptar las medidas alternativas desarrolladas reglamentariamente por el RD. 364/2005, de 8 de abril. En esta declaración se hará constar, además, que asume igualmente la obligación de acreditar ante el órgano de contratación cuando le fuese requerido durante la vigencia del contrato, o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva, el cumplimiento de la obligación anteriormente referida.

- Además de todo lo anterior, existen varios casos de contratación, que en los pliegos de prescripciones técnicas se ha introducido criterios para favorecer a aquellas empresas que se comprometieran a ir introduciendo productos de Comercio Justo en los Servicios a prestar, dentro de la Universidad de Málaga, y se prevé introducir dichos criterios también en las concesiones de los Bares y Comedores de la Universidad.

No se dispone de un registro específico donde se incluyan a los proveedores según sus certificaciones.

- No obstante, en el Procedimiento de adjudicación que se tramita con expediente administrativo, en los pliegos y, dependiendo del tipo de contrato: o se puede exigir la presentación de certificados expedidos por organismos independientes que acrediten que el empresario cumple determinadas normas de garantía de calidad, o de gestión medioambiental, o incluirse dicha circunstancia como criterio apreciable, otorgándoles de un 10% a un 15% de los puntos.

- Esta circunstancia se incluye en el 100% de los contratos que se adjudican en la Universidad de Málaga y se encuentra recogido en los Pliegos tipos que son aprobados por el Órgano de Contratación, previo informe de la Asesoría Jurídica.

### Objetivos:

Exigencia de la presentación en los contratos de obras y servicios, de la entrega, por parte de la empresa licitadora, de un Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Universidad de Málaga ha implantado un Sistema de Gestión Ambiental, según los estándares de la Norma ISO 14001:2004, por el que en julio/12 ha obtenido la oportuna certificación.

- A través de la normativa del Sistema de Gestión Ambiental se ha elaborado un procedimiento de control de Proveedores Ambientales (PUMA06), en el que se establece la regulación de:

-Identificación los proveedores ambientales

-Introducción de criterios ambientales en los contratos.

-Información del Sistema de Gestión Ambiental a los Proveedores



- Plan de Gestión Ambiental
- Obligaciones del contratista en política medioambiental
- Valoración de la introducción de criterios ambientales en la licitación
- Y otros.

**Objetivos:** Desarrollo y Control del Sistema de Gestión Ambiental implantado.



## 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:** -Celebración del Día Internacional de la Mujer, dirigido a la comunidad universitaria.

-Celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género.

-Entrega de premios Victoria Kent.

**Objetivos:** Tanto el Vicerrectorado de Estudiantes como el de Bienestar Social e Igualdad, diseñan Planes de Acción Social, destinados a alumnos/as, PDI y PAS.



## 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:** 80 %

**Implantación:** Respecto a los proveedores contratados por el Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad se facilitan estos datos relativos a los proveedores que disponen de certificación ISO 14001:


-Contratos de obras.- El 80% de los proveedores contratados disponen de certificación.

-Contratos de servicios.- Son numerosos los proveedores, pero los principales (ascensores, extinción de incendios, domótica, ...) disponen de certificación ISO 14001

-Contratos de suministros.- El 30% de los proveedores contratados disponen de certificación ISO 14001.


**Objetivos:** Control de proveedores que disponen de certificación e incremento del porcentaje de ellos, al 50%, para los contratos de suministro, así como determinación del porcentaje correspondiente a los contratos de servicios.


## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Desarrollo y Control del Sistema de Gestión Ambiental implantado.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Diseño de Planes de Acción Social.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			





## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Mapa de Riesgos de la UMA, relativo a la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

*Objetivos:* Cumplimiento y desarrollo del Mapa de Riesgos de la UMA, relativo a la afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito 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). En la página Web de la UMA se publica, de forma periódica, toda la información de interés relacionada con el Personal Docente Investigador (PDI): Acuerdos de Consejo de Gobierno, de Claustro, de Junta de Centro, disposiciones rectorales, normativas, etc. Igualmente, se dispone de un tablón de anuncios y una sección de difusión pública.

*Objetivos:* - Revisión de los Procedimientos de consulta a los empleados/as.  
- Actualización de Reglamentos.



### 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:** La Universidad de Málaga, apoya la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva, tal y como se refleja en el Título VI referido a Derechos Sindicales del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en BOJA nº 92 de 9 de mayo de 2008. Desde la Universidad de Málaga se facilita a todos sus empleados la libre afiliación a los sindicatos legalmente establecidos en la misma. A través de listas de distribución toda la información de los mismos es remitida a los empleados.

- Las organizaciones sindicales disponen en la UMA de espacios y recursos materiales para sus actividades, así como de medios de difusión de las mismas al PDI.

- En el Plan de Ordenación Académica vigente está reconocida una reducción de actividades docentes, dentro de la jornada laboral, para la dedicación a tareas sindicales.

**Objetivos:** Difusión a los empleados/as, mediante la lista de distribución de la Universidad, de toda la información sindical.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:**

- Se dispone de una línea directa con la Rectora, a través de la página Web de la UMA, y existe un sistema de Quejas, Sugerencias y Felicitaciones, gestionado por el Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, de forma integrada, a través de una aplicación informática, para toda la Universidad.

- La negociación colectiva se realiza a través de las reuniones con la Junta de PDI, con el Comité de Empresa y los Sindicatos. Se recogen las opiniones y sugerencias del PDI, a través de la Junta de PDI y del PAS, a través del Comité de Empresa.

- Existen Grupos Focales, a través de los cuales, se debaten con los empleados/as los temas laborales de su interés.

- 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", la UMA 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 acciones de mejora. "



- La elaboración de los Planes de Formación del PDI contempla un procedimiento reglado de consulta al PDI de la UMA, que aporta sus sugerencias (demandas y ofertas) de formación.

En el año 2011, el PDI ha aportado un total de 80 sugerencias, tanto colectivas como individuales, muchas de las cuales se han incorporado al Plan de Formación del PDI 2011-2012.

- También se recogen las valoraciones y sugerencias del PDI, mediante un cuestionario de evaluación de cada Plan de Formación. En el año 2011, 303 miembros del PDI cumplimentaron dicho cuestionario.

**Objetivos:** - Perfeccionamiento del Sistema de Quejas, Sugerencias y Felicitaciones.

- Ampliación del número de Grupos Focales.

- Encuestas de Opinión dirigidas a los distintos Grupos de Interés.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Potenciar la Política de Comunicación con el Empleado.
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Potenciar la difusión de la información sindical.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La UMA no desarrolla ninguna actividad que pudiera ser considerada como trabajo forzoso. Todo el trabajo se encuentra regulado por la legislación actual.

*Objetivos:* Cumplimiento de la legislación vigente.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí, la Universidad de Málaga dispone de una Instrucción Interna sobre horarios permisos y licencias ampliado por el reglamento que firmó el 10 de noviembre de 2006. Un acuerdo conjunto con las Universidades Públicas de Andalucía sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*- En el Capítulo V del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, se contemplan acciones para compatibilizar la vida profesional y familiar, recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público: Guardería, Convenios... (Vicerrectorado de Extensión Universitaria).*

*Evidencias aportadas: 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*

*b). Por razones de guarda legal.*

*c). Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses.*

*d). Ampliación de la duración del permiso por nacimiento, adopción o acogida.*

*e). En los supuestos de adopción internacional.*

*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.

f.4). En los tres supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los supuestos previstos en los apartados 6.2 y 6.3, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

g). La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.

h). Se establece el derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al periodo de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

i). El PAS tendrá derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

**Objetivos:** Cumplimiento y desarrollo de la Instrucción Interna de la UMA.



## POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La 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.

- Por otro lado, El Plan de Ordenación Docente de la UMA, establece en su apartado número 2 el régimen de dedicación a la docencia y tutorías del Personal Docente e Investigador (PDI). Se aprueba anualmente en el Consejo de Gobierno en cumplimiento de la legislación vigente.

-Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades.

-Ley 15/2033, 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 Retribución del Profesorado Universitario.

-I Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

**Objetivos:**

1. Identificación en el Mapa de Riesgos.
2. Plan de Ordenación Docente.
3. Relación de normas:
  - A) Instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga (PAS).
  - B) Ley de Presupuestos Generales del Estado.
  - C) Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Málaga.



## 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:* No

*Implantación:* La UMA no dispone de acción concreta porque no desarrolla ninguna actividad que pudiera ser considerada como trabajo forzoso.

*Objetivos:* En la UMA no se desarrolla actividad compatible con el trabajo forzoso.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la Universidad el control de horarios y horas extras se realiza de forma telemática, a través del programa de control de tiempo E-Tempo, para el 100% del PAS.

- Para el PDI, el sistema de control lo ejerce el Consejo de Departamento y la Junta de Facultad, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la UMA.

Relacionar las evidencias que se aportan (si procede):

1. Relación de normas establecidas para el control horario del personal.
2. Instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga (PAS).
3. Pacto por la modernización y mejora del servicio y de las condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga.
4. Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Número de empleados de la UMA perceptores de beneficios sociales, desglosado por sexo. Porcentaje sobre el total:



PDI, 62,84%, HOMBRES.

PAS, 64,74%, MUJERES.

En cuanto a la Escuela Infantil de la UMA:

PDI: 32 hombres y 24 mujeres.

PAS: 27 hombres y 27 mujeres.

(Datos obtenidos del Diagnóstico de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga 2010/2011).

**Objetivos:** En 2012, se implantará la Inspección de Servicios y Desarrollo Estatutario, entre cuyas competencias se encuentra, la supervisión del cumplimiento de la jornada laboral del PDI.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Cumplimiento Plan Docente e Instrucción sobre horarios, permisos y licencias.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	En la UMA no se desarrolla ninguna actividad considerada como trabajo forzoso.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



## • Principio 5

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo infantil no es un riesgo en la UMA.

*Objetivos:* Cumplimiento de la legislación vigente.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La UMA apoya la erradicación del trabajo infantil.

*Objetivos:* Legislación vigente al respecto.



### 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 UMA no tiene que desarrollar acciones en cuanto a este Principio.

*Objetivos:* Cumplimiento de la Legislación actual.





• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Cumplimiento de la legislación vigente al respecto.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Cumplimiento de la legislación vigente.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se identifican riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.

- La contratación se basa en los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad.
- El acceso a la formación se rige por un procedimiento regulado y público.
- La promoción está regulada en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, así como por normativa interna aprobada en Consejo de Gobierno.

*Objetivos:* Cumplimiento de la Normativa establecida.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí, la Gerencia, en lo que compete al personal de Administración y Servicios y el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, en lo referente al Personal Docente e Investigador, establecen los criterios de actualización de archivos, relativos a la contratación, formación y promoción del personal y velan por el cumplimiento de los mismos.

- Los archivos referidos a contratación se encuentran actualizados en el Servicio de PDI, publicándose un extracto en la página Web de la UMA.

- En el Servicio de Formación del PDI se encuentran los archivos sobre formación del PDI. Además en la página web de

formación del PDI, se recogen los Panes de Formación y las convocatorias de Proyectos de Innovación.

1. Relación de PDI contratado en la UMA en 2011:

- Plazas de nueva creación de PDI con contratación laboral: 14.

- Promoción de PDI con contratación laboral: 21.

- Promoción de PDI a Cuerpos Docentes Universitarios:

18 Profesores Titulares de Universidad a Catedráticos de Universidad.

- Integración de PDI de los Cuerpos Docentes Universitarios:

17 Profesores Titulares de Escuelas Universitarias a Profesor Titular de Universidad.

**Objetivos:** Todas estas políticas se encuentran depositadas en los distintos Vicerrectorados de la UMA y en la Gerencia (Vicegerencia de RRHH). El sistema de garantía de la calidad de los Centros, diseñado y verificado según el programa AUDIT, de la Agencia Española de Evaluación y Acreditación de la Calidad (ANECA), contiene entre sus documentos, dos procesos estratégicos relativos: uno a la política de personal académico (PDI) y, el otro, a la política de personal de administración y servicios (PAS).



## 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:** 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 UMA. 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.

**Objetivos:** Cumplimiento de los Principios de Igualdad establecidos.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** - Acciones recogidas en el EJE 5: Representación del PLAN DE IGUALDAD DE LA UMA, aprobado por el Consejo de Dirección, que afecta a todos los ámbitos: docencia, investigación y gestión.

- Desarrollar en los Estatutos de la UMA, las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación, así como velar por su cumplimiento.

- Modificar la normativa electoral de la UMA, para posibilitar el equilibrio entre mujeres y hombres, en la composición por

sufragio, de los órganos colegiados y garantizar su cumplimiento.

- Mantener la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales y la designación de cargos en el Consejo de Dirección de la Universidad, de acuerdo con criterios de igualdad de género. 11 cargos (5 mujeres y 6 hombres).
- Garantizar la representación paritaria de género en las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios, y en todos los órganos que se constituyan
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UMA: Junta de Pas, Junta de PDI y Comités de empresa de PAS y PDI
- Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y Contratación de la UMA:
- Valoración preferente de méritos para dotación de plazas en Departamentos en los que haya profesoras/es con acreditación.

**Objetivos:** Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 5,47 %

*Directivos mujeres:* 38,72 %

*Directivos hombres:* 61,28 %

*Mujeres:* 45,11 %

*Hombres:* 54,87 %

*Mayores de 45 años:* 31,24 %

*Menores de 30 años:* 18,52 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 53,67 %

*Empleados con contrato temporal:* 46,32 %

**Implantación:** En cuanto a edad, los hombres alcanzan los niveles superiores a edades más tempranas que las mujeres. En torno a los 40 años, la curva adquiere un perfil creciente en las mujeres.

(Datos sacados del Diagnóstico de Igualdad de género de la Universidad de Málaga 2010/2011).

Relacionar las evidencias que se aportan :

1. Identificación en el Mapa de Riesgos.
2. Cuadro informativo remitido a la Junta de Andalucía, a efectos de justificación del Contrato-Programa.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde



publica esta información (P6C6I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La composición de los órganos directivos de la Universidad de Málaga, se publican en la página web. [www.uma.es](http://www.uma.es), destinándose un apartado específico para órganos de gobierno, y estableciéndose enlaces con cada uno de los órganos unipersonales que integran el Consejo de Dirección, así como el Equipo de Gobierno completo, que integran las Direcciones de Secretariado, Vicesecretaría General, Vicegerencia y Órganos Asesores de la Rectora.

- En relación con la información concerniente a los empleados de la Universidad de Málaga, existe un directorio al que se puede acceder desde la página web. Este directorio contiene la información concerniente a nombre y apellidos, destino y ubicación. No se incluyen datos que son susceptibles de protección especial de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

- En la página web de la Universidad, este año, se ha incluido un anexo, dentro de los Presupuestos de 2012 de la UMA, con el siguiente Título: INDICADORES ESTRUCTURALES DE DESAGREGACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE MALAGA.

- En la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Personal Docente e investigador (PDI) se recogen, debidamente clasificadas, todas las plazas de PDI existentes en la UMA, tanto de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios como del personal contratado. La información contenida en la citada RPT incluye, para cada miembro del PDI, su Área de Conocimiento, Departamento, Cuerpo, 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 relativos 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 son sólo los profesionales.

- Sólo con ocasión de la publicación de los censos electorales y de acuerdo con lo establecido en 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 hacen público los datos relativos a la fecha de nacimiento del PDI.

- El Servicio de PDI de la UMA colabora con organismo oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Consejo de Coordinación Universitaria y la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), elaborando un conjunto de informes estadísticos en los que se hace constar tanto el género como la edad del PDI.

-La composición de los órganos directivos de la UMA está disponible en la página principal de la web de la Universidad, en el apartado Gobierno. En cuanto a la información sobre los empleados, aparece recogida en la Sala de Prensa: La UMA en cifras (también accesible desde la página principal). Ahora bien, dicha información no segrega al personal en función de sus características demográficas, clasificándolo solo por categorías profesionales.

**Objetivos:**

1. Identificación en el Mapa de Riesgos.
2. Página web de la Universidad de Málaga. Gobierno.
3. Directorio UMA. Página web de la Universidad de Málaga.

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

*Respuesta:* 3

*Implantación:* Relacionar las evidencias que se aportan:

1. Identificación en el Mapa de Riesgos.

2. Información facilitada por la Inspección de Servicios de la Universidad de Málaga y el Comité de Riesgos Psicosociales, creado por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social Política de RRHH Política de RSE	Mantenimiento de los compromisos adquiridos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Desarrollo y Seguimiento de los Principios de Igualdad establecidos.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo Web	Seguimiento de la Normativa habilitada a tal efecto.



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* 1. Actualización del Inventario en soporte digital de las especies vegetales de las áreas verdes universitarias. Se ha completado y actualizado la base de datos en soporte digital, donde se recopila la información de las especies vegetales presentes en las zonas verdes universitarias, con datos referentes a las fases de Ampliación del Campus de Teatinos.

2. Contaminación Lumínica. En cooperación con la empresa Green Globe y la Sociedad Malagueña de Astronomía se presentó el proyecto "Estudio Lumínico del Campus Universitario de Teatinos", con el objetivo de conocer el impacto que la iluminación exterior tiene con respecto a la observación del cielo y la protección de los valores ambientales.

3. Proyecto "Green Urban Certification". Redacción y presentación del proyecto correspondiente a la convocatoria Life + 2011 de la Comisión Europa de Medio Ambiente con el objetivo de mejorar la gestión de las zonas verdes y establecer un modelo de certificación sostenible para las infraestructuras verdes urbanas.

4. Producción de compost para la mejora de suelos. Desbroce, picado y depósito "in situ" de restos vegetales para mejora de textura, estructura y control de la mala yerba en zonas abiertas, con tratamiento de jardinería extensiva. Total 44.234 m<sup>2</sup>.

*Objetivos:* 1. Base de datos del Jardín Botánico de la UMA (web Jardín Botánico).

2. Proyecto de "Estudio Lumínico Ampliación Campus Universitario de Teatinos".

3. Proyecto Life +.



### 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:* 226





**Implantación:** Cursos de formación medioambiental, tramitados por el Gabinete de Formación de la UMA, tanto en formación impartida por personal propio como externo. Este Servicio cuenta con las Fichas de las Acciones Formativas y la relación de Cursos, tanto de esta materia como de otras:

- 4 cursos impartidos en formación medioambiental:

Total horas: 226.

Porcentaje trabajadores: 100% PAS.

**Objetivos:** El Gabinete de Formación de la UMA, potenciará Cursos, sobre materia medioambiental.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Acción social	Potenciar los Proyectos en curso.	
	Formación en el respeto del medio ambiente		
	Sensibilización en materia medioambiental		

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por su gran potencial pedagógico y de seguimiento de la actividad de cualquier organización, la UMA ha decidido calcular la huella ecológica de las actividades que realiza. Este indicador permite comparar el consumo de un determinado sector de población con la limitada productividad ecológica de la Tierra.

- El concepto se fundamenta en dos simples hechos: En primer lugar, podemos medir la mayoría de los recursos que consumimos y los desechos que generamos. En segundo lugar, este consumo y generación de residuos se pueden traducir a las correspondientes áreas o territorios de los ecosistemas que cuentan con la capacidad de productividad biológica y de absorción de impactos humanos.

- Cabe destacar que con los datos de que disponemos, el principal impacto ambiental identificado es el asociado al consumo de electricidad, seguido de la ocupación en superficie de la UMA y de la movilidad, y de forma más alejada de éstos, el consumo de agua, y el resto de los ítem considerados.

- La implantación de un Sistema de Gestión Ambiental en la UMA, se basa en la determinación de una batería de indicadores que permitan elaborar un diagnóstico sobre la situación ambiental de la Universidad.

- Para ello, se elabora el Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales significativos (PUMA09), con objeto de describir la metodología empleada para identificar, evaluar y registrar los aspectos ambientales originados como consecuencia de la actividad realizada en la Universidad de Málaga; con la finalidad de determinar los que tienen impacto significativo sobre el medio ambiente y asegurarse de que sean tenidos en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del SGA de la Universidad.

- El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la UMA establece el Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales (PUMA09), que trata de describir la metodología empleada para identificar, evaluar y registrar los aspectos ambientales originados como consecuencia de la actividad realizada en la Universidad de Málaga, con la finalidad de determinar los que tienen impacto significativo sobre el medio ambiente y asegurarse de que sean tenidos en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del SGA de la UMA.



- En el Formulario para la identificación y evaluación de aspectos ambientales (FOR 09.1) se recogen los datos relativos al año 2011, de los centros sujetos al alcance del Sistema de Gestión Ambiental.

- El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la UMA establece el Procedimiento de seguimiento de aspectos ambientales (PUMA10), que tiene por objeto, describir la metodología utilizada para la obtención de datos para el seguimiento de los aspectos ambientales de las diferentes actividades de la Universidad de Málaga.

**Objetivos:** 1.Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales (PUMA09) del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA. Registro 2012-0025.

2.Procedimiento de seguimiento de aspectos ambientales (PUMA10) del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA.

3. Informe de Huella Ecológica 2012.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** 1.- *Implantación y difusión del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA. En él, la Universidad de Málaga asume los contenidos de la Agenda 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD), y en ese sentido adquiere los compromisos que establece en su Política Ambiental.*

-Manual del Sistema de Gestión Ambiental.

-Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

-11 Procedimientos.

-10 Instrucciones Técnicas.

-Política Ambiental de la UMA.

2.- *Implantación y difusión de BIOUMA, la esencia de la filosofía de la Universidad de Málaga, basada en su compromiso con el medioambiente, de la que se derivan sus líneas de actuación.*

3.- *Elaboración y difusión de la web del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad (<http://www.sga.uma.es/>).*

*Datos recogidos en el Gestor de Peticiones de Mantenimiento y Jardinería (Sostenibilidad), referente a la gestión de residuos de los Puntos Limpios (orgánico, papel y cartón, vidrio y plástico), así como residuos procesados retirados por empresas gestoras autorizadas (material eléctrico y electrónico, RAEE, cartuchos de tóner y tinta, pilas, residuos de obras y materia verde).*

- Todos ellos, se encuentran plasmados en el Sistema de Gestión Ambiental de la UMA (PUMA 09 Procedimiento de Identificación y Evaluación de aspectos Ambientales, Registro 2012.0025):



*Tipo de Residuo. Peligrosidad Destino:*

- Aceites, sí se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Aparatos eléctricos y electrónicos, no se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Envases, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.
- Escombros inertes, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.
- Lámparas, no se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Teléfonos Móviles, no (salvo las baterías) se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Orgánicos, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.
- Papel y cartón, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.
- Pilas, sí. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.
- Pinturas, sí se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Químicos, sí se recogen. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Tóner, no se recoge. Posterior entrega a un Gestor Autorizado.
- Vegetales, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla. Parte del vegetal se emplea como compostaje propio.
- Vidrio, no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla
- Otros no tóxicos (Mobiliario, Ropa, Juguetes), no. El Ayuntamiento retira los residuos y el Centro de Tratamiento de Residuos Los Ruíces, los recicla.

*Respecto a los residuos peligrosos, se recogen en la Declaración Anual.*

- Residuos urbanos (inertes) 379.550 Kg.
- Residuos urbanos (vidrio) 5.777,1 Kg.
- Residuos urbanos (pape) 6.113,75 Kg.
- Residuos de cartuchos de tóner y tinta 504 unidades.
- Residuos de RAEE 650,44 unidades.
- Disolventes orgánicos no halogenados, 2.655 Kg.
- Disolventes orgánicos halogenados, 1.460 Kg.
- Residuos de reactivos de laboratorios 2.505 Kg.
- Aceites minerales con restos de productos peligrosos, 130 Kg.
- Plástico contaminado con productos químicos peligrosos, 304 Kg.
- Metal contaminado con productos químicos peligrosos, 43 Kg.
- Vidrio contaminado con productos químicos peligrosos, 1.101 Kg.
- Residuos de pesticidas, plaguicidas y fitosanitarios, 57 Kg.
- Residuos biosanitarios, 2.077 Kg.

*4.-Puntos Limpios:*

*Se han instalado 28 Puntos Limpios en los edificios de la UMA, sujetos al Alcance del Sistema de Gestión Ambiental, en el que se recogen, registran y evalúan los residuos procesados; papel/cartón, orgánico, plástico y vidrio.*

*5.-Convenios con distintas entidades gestoras autorizadas de Gestión de Residuos.*

*Se retirar, registran y evalúan la gestión de los residuos de cartuchos de tóner y tinta, material eléctrico y electrónico, RAEE, y pilas.*

*Objetivos:* Registro 2012-0025 del Sistema de Gestión Ambiental.

- Todas las acciones están recogidas en la web del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA <http://www.sga.uma.es>
- Registro 2012-0026 del PUMA09. Procedimiento de Evaluación y Seguimiento de Aspectos Ambientales.



## 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:* 1. *Página Web. Mejora significativa del contenido, posicionamiento y componente social de la página web del Jardín Botánico de la Universidad de Málaga.*

*2. Realización de visitas virtuales 360 x 180°. Se ha diseñado una visita interactiva y virtual que realiza un recorrido didáctico por las instalaciones del Jardín Botánico. Este itinerario se ha incorporado a la web para mejorar la experiencia del usuario y promocionar los valores ambientales del Jardín Botánico.*

*3. Puesta en marcha del Proyecto Piloto para el Desarrollo del Área de Didáctica del Jardín Botánico. A partir del acuerdo con la empresa privada Green Globe Sostenibilidad y Proyectos Ambientales, se ha llevado a cabo un proyecto piloto encaminado a dar a conocer el Jardín Botánico de la UMA en el sector educativo, con la intención de fomentar las visitas de escolares y posicionar las instalaciones del Jardín Botánico como centro de Educación Ambiental.*

*4. Realización de Talleres Medioambientales. Diseño, organización y puesta en marcha de programas de educación ambiental. Se han organizado visita de centros educativos para los que se han realizado talleres medioambientales relacionados con la conservación y protección de la biodiversidad.*

*5. Formación ambiental. Realización de charlas y coloquios formativos de compostaje para ciclos de grado medio y educación superior.*

*6. Acuerdos y Convenios suscritos por el Jardín Botánico:*

*1.- Con Instituciones para la docencia. Nivel de Primaria y Secundaria.*

*- Acuerdo con el Área de Cultura del Ayuntamiento de Málaga por el que realizan visitas para escolares en el Centro de Experimentación Grice Hutchinson y al Jardín Botánico, dentro de la oferta municipal en Medio Ambiente, a través de los Programas Educativos Municipales.*

*2.- Con Instituciones para la docencia. Nivel de Formación Profesional.*

*2.1.- Acuerdo de Colaboración Formativa Centro Educativo - Empresa para la formación en Centros de Trabajo con la Universidad Laboral en la especialidad de Jardinería del Ciclo Formativo de Grado Medio.*

*2.2.- Convenio de Colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, en materia de prácticas profesionales dentro del programa de Formación e Inserción Profesional*

*3.- Con Instituciones para la incorporación de zonas verdes a programas de Conservación de Flora y Fauna*

*3.1.- Convenio de Colaboración con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía para promover labores de reforestación y acondicionamiento ambiental en las "Escuelas Botánicas" y "Bosque del Conocimiento" en el Campus de*



Teatinos, con criterios de conservación de ecosistemas naturales para el mejor aprovechamiento de los recursos hídricos y sostenibilidad ecológica.

3.2.- Convenio de Colaboración, con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, para la propagación y manipulación de semillas de especies de flora silvestre, recogidas en el catálogo de especies amenazadas en la categoría de "en peligro de extinción y vulnerables", de la Lista Roja de la Flora Vasculosa de Andalucía.

7. Mejora de la Gestión de la Energía Reactiva.

Se trata de disminuir la potencia aparente transportada con disminución de producción de CO2 vertido a la atmósfera.

Todas estas acciones van referidas a la totalidad de la comunidad universitaria (alumnos, PAS y PDI), haciéndolo extensivo a la sociedad en general.

Electricidad 25.136.163,00 Kwh.

Gas 88.981

Gasóleo 48,99 litros

Otras (H2,.....) laboratorios. No se dispone de datos.

**Objetivos:** 1. Cuadro resumen anual 2011 Energía Eléctrica del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA.

2. Informe de Huella Ecológica 2012.

Desarrollo de los Acuerdos, Convenios de Colaboración, Talleres y Otros, suscritos, en relación a este Principio.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 25,1

**Agua:** 167

**Papel:** 467

**Implantación:** Electricidad 25.136.163,00 Kwh.

Agua 167.498,00 M3

Papel 467.928,36 Kg.

- En la Fase 2ª de Urbanización del Campus de Teatinos se ha creado una laguna artificial como reserva de agua para el riego, con aportación de agua de pozo.

- El mantenimiento de esta laguna ha mejorado el hábitat de plantas de agua y de aves.

- Se ha reducido en un 20% el consumo de agua potable urbana de riego destinada a jardines.

• Está en fase de proyecto "Red Fresca", un sistema de riego con criterios de sostenibilidad.

• Se está ultimando el Acuerdo de conexión de la red de riego con agua regenerada del Ayuntamiento de Málaga.

**Objetivos:** Seguimiento del Informe de Huella Ecológica 2012.

Proyecto Red Fresca.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** 1. En el Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad de Málaga (SGA), se ha elaborado un procedimiento de identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, ("PUMA08. Procedimiento de identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos. Edición 00").

- El objeto de dicho procedimiento es la descripción del proceso de identificación de la legislación ambiental, de aplicación a la Universidad de Málaga y evaluación del grado de cumplimiento.

- Este procedimiento cubre los requisitos legales, en materia de medio ambiente, y otros aplicables a los aspectos ambientales que se desprenden del SGA de la Universidad de Málaga.

2. En cumplimiento de lo establecido en dicho procedimiento, la Universidad de Málaga contrata la suscripción al servicio EcoNormas. La suscripción al servicio EcoNormas permite cumplir con la Norma UNE-EN-ISO 14001 en el punto 4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos, por el cual la organización debe identificar y tener acceso a los requisitos legales de aplicación, así como el punto 4.5.2. Relativo a la realización periódica de una verificación de cumplimiento legal.

- Los datos registrados, respecto a residuos procesados en los centros sujetos al alcance del Sistema de Gestión Ambiental son los siguientes:

-Papel, 6.113,75 Kg.

-Cartuchos de tóner y tinta, 504 unidades.

-Lámparas incluidas en la RAEE, 650,44 unidades.

Niveles de emisiones en gases efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC y SF<sub>6</sub>) y de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes.

Las emisiones de CO<sub>2</sub> en la UMA en el año 2011 aparecen recogidas en la siguiente tabla:

CONCEPTO CANTIDAD Ud. COEFICIENTE Ud. IMPACTO ton CO<sub>2</sub>/año

Agua 167.498,00 m<sup>3</sup> 0,5000 Kgco<sub>2</sub>/m<sup>3</sup> 83,75.

Construcción Edificios 10.780,09 m<sup>2</sup> 520,0000 Kgco<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> 5.605,64.

Consumo eléctrico 25.136.163,00 Kwh. 0,5700 Kgco<sub>2</sub>/Kwh. 14.327,61.

Consumo gas natural 85.378,00 Nm<sup>3</sup> 2,1500 kgCO<sub>2</sub>/Nm<sup>3</sup> 183,56.

Consumo GLP 1.838,00 Kg. 2,9400 kgCO<sub>2</sub>/Kg. 5,40.

Consumo gasóleo 62.000,00 l 2,6800 kgCO<sub>2</sub>/l 166,16.

Consumo papel 467.928,36 Kg. 1,5940 kgCO<sub>2</sub>/Kg. 745,88.

Residuos Urbanos 661.455,50 Kg. 0,3486 kgCO<sub>2</sub>/Kg. 230,58.

Residuos Peligrosos 12.780,00 Kg. 0,0234 kgCO<sub>2</sub>/Kg. 0,30.

Movilidad 31.308,53 personas 0,1862 KgCO<sub>2</sub>/pers. 4.955,60.

TOTAL: 26.304,49.

*Objetivos:*

- Web Sistema de Gestión Ambiental (<http://www.sga.uma.es>).

- Informe Huella Ecológica de la Universidad de Málaga 2012.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Difusión del sistema de Gestión Ambiental de la UMA.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Cumplimiento de los Convenios de Colaboración, Acuerdos suscritos y Otros.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Seguimiento y control del Sistema de Gestión Ambiental de la UMA.







## • 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:* Se están empleando tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

- Energía solar térmica.
- Energía solar fotovoltaica.
- Bomba de calor clase A.
- Pozos de agua.
  
- Jardines que requieren poca agua para riego.
  - Finalización del Proyecto del Centro de Hortofruticultura Subtropical y Mediterránea.
  - Contrucción de un edificio de Reciclado Sostenible para exposiciones, del Servicio de Documentación de la UMA (SEDOC).
  
- En el Jardín Botánico se están desarrollando diversas acciones de desarrollo y difusión de este principio:
  - Creación de base documental e inventario botánico de las colecciones y especies del Campus Universitario.
  - Desarrollo de página Web del Jardín Botánico.
  - Acceso a visita virtual a las colecciones y Escuelas Botánicas del Jardín.
  - Acceso a solicitud de visita individual o colectiva al Jardín a través de enlace desde la página web.

Otras Acciones:

- Seminario Científico: ENERGY AND ENVIROMENT: AN OVERVIEW OF SOME CATALYTIC PROCESSES (realizado entre los días 13 al 27 de abril de 2011), 4.000 €.
  
- Eficiencia en la Administración de Nitrógeno en Plantas: Hacia Modelos de Agricultura Sostenibles (realizado entre los días 26 al 28 de septiembre de 2011), 4.000 €.



*Objetivos:* Acciones orientadas para favorecer este Principio, por los distintos Servicios,tales como:

- Reducción de la comunicación en papel. Comunidad Universitaria.
- Eliminación formularios impresos por electrónicos en la web.Comunidad Universitaria.
- Archivo digital de la correspondencia (registro) de salida. Comunidad Universitaria.
- Reciclaje del equipamiento informático y de mobiliario. Comunidad Universitaria.
  
- ACCIÓN GRUPO DE INTERÉS:
  
- Elaboración de un Decálogo sobre Medio Ambiente.Personal de Biblioteca.
- Adaptación y difusión de los preceptos de la UMA en lo relativo al medio ambiente. Personal de Biblioteca.
- Reducción de la impresión del papel. Comunidad Universitaria.
- Eliminación formularios impresos por electrónicos en la web. Comunidad Universitaria.
- Archivo digital de la correspondencia (registro) de salida. Comunidad Universitaria.
- Reciclaje del equipamiento informático y de mobiliario. Comunidad Universitaria.
- Reducción de la comunicación en papel. Comunidad Universitaria.
- Utilizar contenedores de reciclaje múltiple. Comunidad Universitaria.
- Evitar las fotocopias, usar el escaneado de documentos. Comunidad Universitaria.
- Poner a disposición de los usuarios el material fungible abandonado en las salas de estudio. Comunidad Universitaria.
- Revisar la climatización y la iluminación. Comunidad Universitaria.
- Cuidar la limpieza de las instalaciones. Comunidad Universitaria.
- Reciclar multimedia en formato desfasados. Comunidad Universitaria.
- No utilizar periféricos de PCs inalámbricos para evitar el uso de pilas y la contaminación que conlleva.Comunidad Universitaria.
- Instalación de una impresora en red por biblioteca. Comunidad Universitaria.
- Utilización de una impresora en red por biblioteca. Comunidad Universitaria.
- Utilizar el modo de impresión que gasta menos tinta y se utiliza papel reciclado y la impresión por ambas caras. Comunidad Universitaria.
- Primar la compra de revistas en soporte electrónico. Comunidad Universitaria.
- Propiciar el Intercambio de revistas duplicadas.Comunidad Universitaria.
- Instalación de interruptores en despachos.Comunidad Universitaria.
- Poner a disposición de los usuarios las publicaciones procedentes de expurgo. Comunidad Universitaria.



## 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:* 317,6

*Implantación:* La inversión financiera realizada en tecnologías respetuosas con el medio ambiente, desglosada en conceptos y centros universitarios, es la siguiente:



- CONCEPTO CENTRO IMPORTE:

- Sustitución gas efecto invernadero ITSI Telecomunicaciones 13929,53.
- Climatización A. Informática calificación energética A Facultad de Turismo 24.563,51.
- Climatización PB calificación energética A Facultad CC Económicas 58415,56.
- Instalación láminas energía solar Complejo Económico y Social 6138,66.
- Instalación de riego sostenible Jardín Botánico 18724,36.
- Modificación de red de riego con criterios sostenibles Jardín Botánico 13867,68.
- Modificación de red de riego con criterios sostenibles Jardín Botánico 5599,55.
- Instalación de red de riego con criterios sostenibles Jardín Botánico 9073,73.
- Alumbrado de alta eficiencia Facultad de Medicina 33873,54.
- Instalación eléctrica eficiente Facultad de Medicina 19175.
- Instalación eléctrica eficiente Facultad de Medicina 23111,01.
- Instalación eléctrica eficiente Facultad de Medicina 22553,93.
- Instalación eléctrica eficiente Facultad de Medicina 23.517,40.
- Instalación eléctrica eficiente Facultad de Medicina 34666,51.
- Climatización calificación energética A Servicio Central Apoyo Investigación 10418,99.

TOTAL 317628,96.

Teniendo en cuenta el total de ingresos brutos de la UMA, la ratio de inversión efectuada en tecnologías respetuosas con el medio ambiente es la siguiente:

$$\text{Ratio} = \frac{\text{inversión nuevas tecnologías}}{\text{Ingresos brutos UMA}} = \frac{317.628,96}{262.072.713,97} = 0,0012.$$


Ingresos brutos UMA 262.072.713,97.

**Objetivos:**


Facturas justificativas de gastos realizados con cargo a las subvenciones.

[Descargar el documento adjunto](#)

• **Resumen de Implantación:**

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

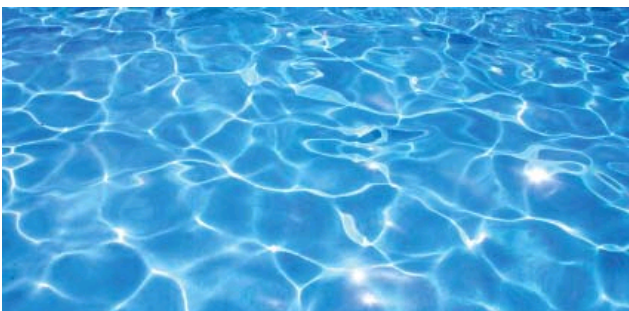
  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Potenciar y desarrollar las acciones puestas en marcha para este Principio.

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* 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 se publican en la página web de la Universidad para facilitar una mayor difusión entre los licitadores en los concursos públicos.

- Por otro lado, se realizan controles de auditoría, a nivel interno, a través del Servicio de Auditoría de la Universidad de Málaga, y, a nivel externo, mediante la realización de una auditoría encargada a una empresa especializada por indicación del Consejo Social de la UMA. El Servicio de Evaluación y Auditoría, adscrito a Gerencia, ha elaborado un Reglamento de Inspección de Servicios, junto a un Plan de esta Inspección, que irá dirigido a controlar la actuación de todos los empleados públicos de la Universidad, garantizando la adecuación de sus comportamientos a lo dispuesto en la ley, en relación con su actividad objetiva e independiente.

- Asimismo, el Consejo Social de la UMA, 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 también una labor de Inspección del rendimiento de los Servicios Universitarios.

*Objetivos:* -Para 2012 se pondrá en marcha la Dirección de Inspección de Servicios y Desarrollo Estatutario.

-Por otro lado, la UMA, lleva a cabo procesos de acuerdo a la normativa vigente y la legalidad:

- Concursos Públicos de obras, suministros y equipamiento.
- Adjudicación de plazas en los procesos de matriculación.

- 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 público 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 2009/2012, 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 UMA está sujeta a las normas recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge los principios rectores del código de conducta de estos/as empleados/as, así como a la Ley de Incompatibilidades de las Administraciones Públicas, que limita la actuación del personal al estricto cumplimiento de sus funciones como empleados/as públicos/as, sin que puedan realizar otras actividades que no estén autorizadas por la Ley, salvo la administración de su patrimonio.

**Objetivos:** Las actuaciones que demuestran la voluntad de esta Institución de ir más allá de la mera declaración formal de estos Principios, se evidencia en el desarrollo de mayores niveles de implicación y participación en los Pactos a los cuales se ha incorporado, tales como:

- Adhesión a los Principios de Educación Responsable (PRME).
- 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:** No

**Implantación:** El Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga pondrá en marcha, en 2012, la Inspección de Servicios y Desarrollo Estatutario, como órgano encargado de garantizar la supervisión del funcionamiento de los servicios universitarios, con competencias en materia de inspección de servicios y colaboración en las tareas de instrucción de todos los expedientes disciplinarios y de control general de la disciplina académica.



- El Reglamento de Inspección de Servicios contemplará, entre sus funciones, la comprobación del cumplimiento de las obligaciones del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios. Entre estas obligaciones, se encuentra, como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, el cumplimiento de los deberes inherentes al código de conducta y el comportamiento ético.

*Objetivos:* Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UMA.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 100

*Implantación:* -Personal Docente e Investigador (PDI).

-Personal de Administración y Servicios (PAS).

-Estudiantes.

-Proveedores de la Universidad de Málaga.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para cada uno de los colectivos que integran la Universidad de Málaga, se aplican los procedimientos disciplinarios contemplados en la legislación vigente.

*Objetivos:* Seguimiento y cumplimiento de la legislación actual, con respecto a este Principio.

## • Resumen de Implantación:

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





Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Plan Estratégico 2013/2016.
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Plan Estratégico 2013/2016.
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	Plan Estratégico 2013/2016.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Puesta en marcha, en 2012, de la Inspección de Servicios y Derecho Estatutario.
Empleados	No tenemos acción concreta	Puesta en marcha, en 2012, de la Inspección de Servicios y Derecho Estatutario.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Puesta en marcha, en 2012, de la Inspección de Servicios y Derecho Estatutario.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias	Cumplimiento de la legislación vigente.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias	Cumplimiento de la legislación vigente.
Proveedores	Auditorías Buzón de sugerencias	Cumplimiento de la legislación vigente.



## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12