



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Universidad de Jaén. Informe de Progreso 2013. Pacto Mundial

Informe para la Red
Española del Pacto
Mundial de Naciones
Unidas – Febrero 2015

Vicerrectorado de Planificación,
Calidad, Responsabilidad Social y
Comunicación – Servicio de
Planificación y Evaluación



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Rectorado

Como Rector de la Universidad de Jaén es para mí un placer presentar nuestro tercer Informe de Progreso de los Principios del Pacto Mundial, a los cuales nos adherimos el 23 de septiembre de 2009.

Con esta carta continuamos renovando nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y con los Diez principios. La Universidad de Jaén desarrolla su actividad bajo estos Diez principios de Responsabilidad Social, considerándose como una Universidad Responsable. Para la Universidad de Jaén la Responsabilidad Social es un elemento intrínseco a la razón de ser de la misma, siendo un aspecto consustancial a ésta, haciéndose visible en la Misión, Visión y Valores de la Universidad.

El cumplimiento con los Diez principios pone de manifiesto los compromisos con nuestros Stakeholders. Para nuestra institución, la relación con nuestros grupos de interés es prioritaria, más aún en la situación económica en la que nos encontramos. Es por ello que es nuestra responsabilidad corresponder a la sociedad, en general, y a nuestros Stakeholders, en particular, realizando actuaciones que, bajo los Diez principios del Pacto Mundial, generen valor para ellos.

Con respecto a las acciones más relevantes, me gustaría hacer mención a la aprobación del II Plan Estratégico de la Universidad de Jaén (2014-2020) de nuestra Universidad y en el que se cuenta con un eje específico dedicado a la Responsabilidad Social. Asimismo, me gustaría destacar nuestra apuesta por la defensa de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de no-corrupción, con acciones como la puesta en marcha del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista, del procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo y una apuesta refirme, entre otras iniciativas, a la adhesión de nuestra Universidad a los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME) y a la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Todo ello, enmarcado en el año en el que la Universidad de Jaén celebra su vigésimo aniversario, bajo el lema “Compromiso con la Sociedad”.

Para futuros ejercicios, nuestra Universidad avanzará en la defensa de los Diez Principios del Pacto Mundial haciéndola una de las áreas estratégicas de actuación que permita consolidar la Responsabilidad Social como seña de identidad de la Universidad de Jaén.



Manuel Parras Rosa
Rector de la Universidad de Jaén



INFORME DE PROGRESO 2013 UJA – PACTO MUNDIAL.

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

La Universidad de Jaén identifica e incorpora las sugerencias de sus grupos de interés mediante la información obtenida a través de:

- Sistemas normalizados de encuestas de percepción y satisfacción (alumnos, empleados, usuarios, proveedores).
- Sistema regularizado y disponible de Quejas y Sugerencias.
- Participación representativa en Comisiones de Servicios Universitarios y en los Órganos de Representación y Gobierno.
- Participación de la comunidad universitaria en las mesas y grupos de trabajo constituidas para la elaboración y seguimiento del Plan Estratégico y mediante envío de sugerencias a través de la página web específica.

La información procedente de los anteriores canales es valorada a través de los distintos ámbitos de decisión y mejora (Comisiones de Garantía de Calidad de los Centros, Comité de Calidad y Consejo de Dirección en la gestión de servicios, Comisiones de Servicios Universitarios).

En general, las sugerencias de los grupos de interés, una vez consideradas, quedan reflejadas en los programas y planes estratégicos, en los despliegues operativos anuales, en los objetivos de calidad y en las propuestas de mejora de los procesos implantados para los distintos sistemas de gestión de la calidad de la Universidad.

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.

Las decisiones estratégicas son adoptadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad con participación representativa en éste de alumnos, personal de la Universidad y representantes de la parte social a través de miembros del Consejo Social. Está presidido por el Rector, que, a su vez, ejecuta los acuerdos adoptados por el Consejo de Gobierno, asistido por un Consejo de Dirección que dirige el Rector.

En la estructura de este Consejo de Dirección se asigna por delegación de competencias del Rector los ámbitos competenciales que se relacionan con la implantación de los 10 Principios. Destacamos:



Red Pacto Mundial España

- Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación, con competencias directas en responsabilidad social, igualdad, cooperación al desarrollo y voluntariado, comunicación, así como la coordinación interna entre los distintos Vicerrectorados.
- Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad, con competencias directas en la propuesta y coordinación de medidas y actuaciones para el desarrollo de los Campus de la Universidad aplicando criterios de sostenibilidad medioambiental, eficiencia energética y accesibilidad universal.
- Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral, en los aspectos relativos a la atención y ayuda al alumnado con necesidades especiales y ayuda social urgente de tipo puntual, así como para la gestión de becas al estudio, con el objeto de alcanzar la igualdad de oportunidades.
- Vicerrectorado de Docencia y Profesorado, con competencias directas en relación con los funcionarios docentes y profesorado de la Universidad de Jaén (PDI).
- Gerencia, con competencias directas en materia de contratación administrativa, la aprobación de los expedientes de gastos y autorizaciones de pago y la jefatura superior del Personal de Administración y Servicios (PAS).

El desarrollo y gestión de los Principios es responsabilidad directa del Consejo de Dirección a través de los miembros referidos y con la dirección del Rector, quien informa de su seguimiento al Consejo de Gobierno y al Consejo Social.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores.

Sí, a través de un cuadro específico de indicadores que permite evidenciar que se realiza de forma sistemática el progreso en la implantación de los 10 Principios. (*Ver cuadro de indicadores*).

En un primer nivel, los miembros del Consejo de Dirección referidos realizan un seguimiento de la información disponible en los distintos ámbitos de gestión de la Universidad; la información es coordinada por el Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación, siendo valorada, en un segundo nivel, en el ámbito del Consejo de Dirección dirigido por el Rector, quién da cuenta al Consejo de Gobierno (con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria) e informa al Consejo Social (órgano de participación de la sociedad).

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.

Sí.

La Universidad de Jaén desarrolla planes y actuaciones en relación a los objetivos y temáticas impulsadas por Naciones Unidas a través de los 7 pactos y convenios a los que está adherida:

- Adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Adhesión al Compromiso por el Comercio Justo.



Red Pacto Mundial España

- Adhesión al Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo.
- Adhesión a la Red Andaluza de Universidades Promotoras de Salud (RAUS).
- Adhesión al Proyecto EcoCampus (comportamientos ambientalmente más sostenibles).
- Adhesión a la Declaración de Río 2012 “Compromiso de Prácticas de Sostenibilidad en Instituciones de Educación Superior con ocasión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible”.
- Adhesión a la Declaración “Principios para una educación responsable en gestión” del Global Compact de Naciones Unidas.
- Además, mantiene planes activos de igualdad e inclusión social: I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015; Plan de Accesibilidad Global de la Universidad de Jaén.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Son diversos los mecanismos a través de los cuales la Universidad de Jaén obtiene información para detectar la vulneración o riesgos que puedan producirse en materia de derechos humanos.

Con carácter general, se realiza el seguimiento de los recursos y reclamaciones realizadas en ámbito administrativo y judicial, de las quejas y reclamaciones que se formalizan mediante el sistema general de quejas, reclamaciones y sugerencias y a través de los informes anuales del Defensor Universitario que se exponen en el máximo órgano de representación de la comunidad (el Claustro Universitario).

De forma específica la realización de planes y proyectos incorpora los diagnósticos previos a su formulación. En este sentido destacan: 1. Informe-**Diagnóstico de la situación de los hombres y de las mujeres** pertenecientes a la UJA. 2. **Evaluación de Riesgos Psicosociales** de todos los puestos de trabajo. 3. Planes de **Accesibilidad y de Infoaccesibilidad** de los entornos y la información.

Por el otro lado, el **Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista y el Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo, ofrecen la posibilidad de abordar** un conjunto de medidas orientadas tanto a la prevención como a la resolución de este tipo de situaciones.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Informe-Diagnóstico de la Situación de los Hombres y las Mujeres pertenecientes a la Universidad de Jaén. [2]
- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015. [3]
- Informe de Evaluación de Factores Psicosociales.[4]
- Plan Integral de Accesibilidad Global.[5]
- Plan de Infoaccesibilidad.[6]
- Reglamento de utilización del libro de quejas y sugerencias de la Universidad de Jaén.[7]
- Reglamento del Defensor Universitario.[8]
- Memorias del Defensor Universitario ante el Claustro Universitario.[9]
- Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista.[10]
- Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.[11]

Objetivos:

Para los ámbitos de evaluación de riesgos identificados se establecen los siguientes objetivos genéricos de intervención cuyos resultados se indican en el apartado de acciones y en el de seguimiento.

- Conseguir la igualdad efectiva entre las personas que componen la comunidad universitaria mediante la ejecución del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015.
- Aplicar procedimientos y actuaciones eficaces, ágiles y confidenciales para la prevención y la solución rápida de las reclamaciones y denuncias que puedan ser presentadas en situación de conflicto vinculado a una situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.
- Mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales en todos los puestos de trabajo previniendo su concurrencia, desarrollando actuaciones preventivas de formación, información, difusión y valoración, así como la aplicación de los protocolos de intervención.
- Garantizar la igualdad de oportunidades del alumnado y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad y necesidades educativas especiales para hacer efectiva la plenitud de los derechos en el acceso, permanencia y progreso en los estudios universitarios, aplicando los programas de atención al alumnado que lo demanden.
- Mantener y mejorar la accesibilidad del entorno de la Universidad y avanzar en la gestión integrada de la accesibilidad, a través de las actuaciones anuales programadas en el Proyecto de Accesibilidad Global de la Universidad de Jaén.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Las declaraciones formales de política, valores y normas están establecidas en los siguientes documentos:

- Declaración explícita de derechos y el marco de responsabilidad social adoptado por la Universidad de Jaén en sus Estatutos.
- Los objetivos de responsabilidad social formulados en el II Plan estratégico de la Universidad de Jaén. Los códigos de conducta y principios éticos adoptados por la Universidad de Jaén mediante las adhesiones a los planes y actuaciones en relación a los objetivos y temáticas impulsadas por Naciones Unidas (referidos anteriormente). Por ejemplo, Principios para una educación responsable en gestión.
- El código de conducta y principios éticos aplicables a los empleados públicos y establecidos en el capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público, dada la naturaleza de Institución pública de la Universidad de Jaén.
- Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén.
- Política incluida en el Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista.
- Política incluida en el Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.
- Las declaraciones explícitas contenidas en las normas de organización y funcionamiento internas.
- En las declaraciones de políticas de calidad, sistemas internos de gestión y planes y proyectos desarrollados.

Como desarrollo se describe un marco general (Estatutos) y ejemplos de ámbitos específicos que se adjunta en Documento “Extracto de políticas, valores y normas”.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- II Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2013-2020. [12]
- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011.2015. [3].
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]
- Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén. [14]
- Introducción al Proyecto de Accesibilidad Global en la Universidad de Jaén. [15]
- Declaración de la Política de Calidad del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad de las Unidades y Servicios Universitarios. [16]



Red Pacto Mundial España

- Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista. [10].
- Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo. [11]
- Documento “Extracto de políticas, valores y normas”. [17]

Objetivos:

Los objetivos en políticas están identificados en los Estatutos y en el sistema de planificación y seguimiento de las estrategias de la Universidad de Jaén en la que se incluyen los objetivos de los planes y acciones referidos anteriormente. Algunos ejemplos concretos se indican en el siguiente apartado de acciones.

Para futuros ejercicios la estrategia de la Universidad se orienta en avanzar hacia prácticas de buen gobierno. En este sentido, en la actualidad, se está trabajando en el desarrollo de la línea de actuación RS21 “Disponer de un Código de buen gobierno de la Universidad y el Código ético y de Conducta y que se contempla dentro del área estratégica de Responsabilidad Social del II Plan Estratégico de la Universidad de Jaén.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Distinguimos seis ámbitos:

Igualdad. Destacan para este periodo el desarrollo de la línea 6ª del Plan de divulgación científica de la UJA, dedicada a la temática de “Género y Ciencia, así como la realización de actividades conmemorativas del Día Internacional de los Derechos de las Mujeres. Por otro lado, se han desarrollado, entre diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria, tanto acciones formativas y de sensibilización en el ámbito de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o en materia de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, como cursos de especialización, como por ejemplo: “Respuestas desde el ámbito jurídico y social a los nuevos retos en materia de igualdad de oportunidades”

Además se continua desarrollando la oferta de estudios de postgrados con orientación prioritaria formativa y competencial en igualdad de género y la no discriminación (Curso 2013-2014): Master Universitario Dependencia e Igualdad en la Autonomía Personal, Master Universitario en Gerontología Social: Longevidad, Salud y Calidad). Formación específica en desigualdad estructural entre hombres y mujeres en relación con áreas de conocimiento de forma interdisciplinar se incluye en el Máster Universitario en Profesorado de Educación



Red Pacto Mundial España

Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.
Potenciación transversal de los temas de perspectiva de género y los contenidos de igualdad en los módulos de Formación y Orientación Laboral.

- **Atención a la diversidad.** Están plenamente operativa la Unidad de Atención a Estudiantes con Dificultades Específicas de Aprendizaje y la Oficina de atención a los Estudiantes con Sobredotación y/o alta capacidad intelectual, el desarrollo de los programas alcanza a un total de 133 alumnos (2013). Se ha continuado en el año 2013 impartiendo el Máster propio en Accesibilidad Universal y Diseño para Todos cuya 3ª edición, en formato online, tiene como objetivo atender la demanda de alumnado extranjero.
- **Universidad Responsable.** La Universidad de Jaén dispone de una declaración institucional favorable al consumo de productos de Comercio Justo, en este sentido ha propiciado la disposición de productos en el campus universitario y ha cumplido los 4 criterios para conseguir la Declaración de Universidad por el Comercio Justo (*Ver documento Formulario de Cumplimiento del Estatus de Universidad por el Comercio Justo*). Además durante el año 2013 la Universidad de Jaén ha suscrito, junto a otras universidades, la Declaración de las Universidades Españolas a favor del Comercio Justo. Igualmente se han llevado a cabo diversas actividades de formación y sensibilización: "Encuentro-Coloquio: Derecho Humano a la Alimentación"; Campaña Café Solidario (Café comercio justo); Semana Internacional de Comercio Justo en la Universidad de Jaén; Curso "Las compras universitarias con criterios éticos y de Comercio Justo". La Universidad de Jaén, en colaboración con IDEAS Comercio Justo y varias universidades españolas, ha puesto en marcha el concurso 'Ideas por el Comercio Justo' para identificar ideas que favorezcan la incorporación del Comercio Justo en el ámbito universitario, celebración de la Semana Universitaria por el Comercio Justo.
- **Cooperación al desarrollo.** En el año 2013 la Universidad de Jaén ha sido beneficiaria de una ayuda de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID) para desarrollar el proyecto "Emergiendo con el Sol": Apoyo institucional al Centro de Energías Renovables de la Universidad Nacional de Ingeniería (Perú) en el campo de la generación de energía eléctrica empleando tecnología fotovoltaica. Se ha realizado la convocatoria propia de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo (vertiente de proyectos sobre el terreno y una de divulgación) con una dotación presupuestaria aproximada de 81.000 euros.
- **Voluntariado.** Se mantienen los programas y procedimientos para realizar trabajos de apoyo y colaboración en entidades u organizaciones que necesitan y demandan voluntarios/as para sus programas o actividades de carácter social. Los resultados (2003-2014) indican una evolución creciente en el número de voluntarios de la Comunidad Universitaria, en el número de entidades con convenio de colaboración que han acogido voluntariado y realizado acciones en campus universitarios, y de actuaciones y líneas de trabajo con las universidades andaluzas y otras entidades para la organización y desarrollo de programas y actividades en materia de voluntariado. Cabe reseñar, en el curso 2013/2014 el incremento producido en la participación de nuestros estudiantes en acciones formativas y de sensibilización (*Puede consultarse en el documento "Informe sobre el voluntariado"*).

- **Prevención de riesgos y salud.** Se ha mantenido las políticas activas en materia de riesgos psicosociales tras la evaluación de éstos. Actuaciones en formación y sensibilización: *Gestión del Estrés*, Prevención de Riesgos Psicosociales en la UJA. Se ha aprobado, comunicado y difundido el Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.

Por otro lado la Universidad de Jaén, a través del Gabinete de Psicología, oferta el servicio de atención psicológica para dar respuesta a las demandas de carácter psicológico que presentan la comunidad universitaria.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Jornada Conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género. [18]
- Máster Universitario (relacionados). [19]
- Programas y Protocolos de atención personalizada a estudiantes con discapacidad y otras situaciones particulares. [20]
- Unidades de Atención a Estudiantes.[21]
- Convocatoria propia de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo (curso 2012/2013). [22]
- Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo. [11]
- Gabinete de Psicología. [23]
- Formulario de Cumplimiento del Estatus de Universidad por el Comercio Justo. 2013. [24]
- Declaración de las Universidades Españolas a Favor del Comercio Justo. 2013. [25]
- Informe sobre el voluntariado en la Universidad de Jaén. [26]

Objetivos:

Los objetivos concretos de las acciones relacionadas se cuantifican en:

- **Igualdad.** El grado de avance global anual de la ejecución del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015, ha alcanzado hasta 2013 un 76% del total de ejecución previsto en el Plan.
La oferta específica dedicada a la formación en igualdad de género y la no discriminación se cuantifica para el periodo (curso 2013-2014) en 3 másteres ofertados siendo el total de estudiantes matriculados de 269 que representa un 59% del total de matriculados en másteres oficiales (Dependencia e Igualdad en la Autonomía Personal:65; Gerontología Social: Longevidad, Salud y Calidad: 27; Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas:177).
- **Atención a la diversidad.** En el curso 2013-2014 la aplicación de los programas de atención se proyecta sobre a 133 estudiantes con algún tipo de discapacidad, así como a 1 estudiante con necesidades educativas especiales. Destaca, además, la continuidad en el alumnado con discapacidad que participan en el programa Erasmus (5 estudiantes en los últimos 4 cursos).

- **Universidad Responsable.** En el año 2013 la Universidad de Jaén ha desarrollado las actuaciones exigidas para mantener el estatus de Universidad por el Comercio Justo: 1. Aprobar una declaración institucional favorable al Comercio Justo y usar productos de Comercio Justo a nivel institucional. 2. Disponer productos de Comercio Justo en el campus universitario 3. Promocionar y sensibilizar sobre el Comercio Justo en la Universidad. 4. Tener un grupo de trabajo universitario.
- **Cooperación al desarrollo.** En el año 2013 se están ejecutando diferentes proyectos de cooperación en colaboración con universidades de países desfavorecidos tales como el de “casa autosuficiente y sostenible para regiones aisladas en solución de estructuras metálicas en el Salvador” o de “cooperación y apoyo a la formación de postgrado “estudio de género e interculturalidad”. Además, en el citado año, se han presentado y se prevé la ejecución para el siguiente ciclo de, entre otros, los siguiente proyectos: “Intervención en violencia contra las mujeres una propuesta integradora para el aumento de la equidad de género en el salvador en el ámbito educativo social” o “energía y agua en las comunidades indígenas de Oaxaca (México): demanda, recursos y soluciones” .
- Por otro lado, el número de alumnos que participan en cursos de formación y sensibilización relacionados con proyectos de cooperación internacional han sido 372 (8 cursos de formación voluntariado y 9 proyectos de cooperación internacional), lo que representan un porcentaje de 2,47% respecto al total de alumnos matriculados en Títulos de Grado (curso 2013-2014).
- **Voluntariado.** EL objetivo de fomentar la solidaridad y la concienciación social de nuestro alumnado indica los siguientes resultados:
Número de estudiantes que realizan actividades de voluntariado (2013-2014): 312, lo que supone un 1,9% sobre del total del alumnado.
Durante este curso el número de organizaciones colaboradoras en materia de voluntariado ha sido de 65.
Número de estudiantes que han participado en actividades de formación sobre voluntariado (2013-2014): 235, respecto a 6 actividades de formación específica realizada.
Para una información más detallada puede consultarse en el documento “Informe sobre el voluntariado”.
- **Prevención de riesgos y salud.** Durante el año 2013 se han realizado 6 actuaciones preventivas de formación, información, difusión y valoración, no habiendo sido necesario activar ninguna actuación correctiva derivada de los protocolos en riesgos psicosociales ni en conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.
- **Proyecto de Accesibilidad Global.** Ámbito de formación en accesibilidad (curso 2012-2013): Se han ofertado 6 cursos (Sistema de Gestión, entornos accesibles, relación con personas con discapacidad, Accesibilidad de páginas web, comunicación gráfica accesible, accesibilidad de los recursos técnicos y materiales) con una participación de 283 personas (profesorado y técnicos).

Ámbito intervención y mejora de la accesibilidad en la infraestructuras en 2013: Se ha mejorado la adaptación de aseos, en el edificio de la Aula Magna, así como la ejecución del proyecto de mejora de accesibilidad de las habitaciones y zonas de uso común del Colegio Mayor.

Ámbito intervención en infoaccesibilidad: se mantienen las recomendaciones a los editores las pautas de accesibilidad a la hora de elaborar las páginas web. Dentro del proyecto de migración y puesta en funcionamiento del Gestor de contenidos se procura que todos los contenidos migrados sean accesibles. En este sentido, en las páginas Web de nuevo diseño se han llevado a cabo un conjunto de actuaciones para respetar las pautas de prioridad 2 de accesibilidad (adecuación al nivel "AA") definidas en la especificación de Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web (WACG) por la iniciativa de Accesibilidad Web (WAI) del World Wide Consortium. Se prevé su extensión, de manera progresiva, al resto de las páginas webs.

Ámbito gestión de la accesibilidad: se han incorporado en los planes de mantenimiento preventivo la accesibilidad de las instalaciones y equipamientos (684 ámbitos de verificación y revisión). En la actualidad, se está llevando a cabo la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Accesibilidad Universal (SGAU-UJA).

Acreditación documental de las condiciones de cumplimiento del RD 293/2009 del Gabinete de Psicología para su acreditación como Centro Sanitario.

El conjunto de actuaciones en los distintos ámbitos representan para el año 2013 el 100% de las actividades anuales planificadas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Sistema de seguimiento en política de Derechos Humanos.

- **Primer nivel.** La información directa de los distintos grupos de interés, así como de los datos e información cualitativa y cuantitativa se obtiene de las estructuras organizativas constituidas al efecto, de las fuentes de información procedentes de los sistemas de quejas y sugerencias y encuestas directas, de las quejas y consultas de la Oficina del Defensor Universitario, de los indicadores de resultados asociados a los proyectos, planes y programas, sistemas internos de identificación de no conformidades en los procesos de gestión, auditorías internas y externas y de la información procedente de la atención directa a los usuarios.

Las **Unidades y Comisiones específicas** se refieren a:

- Unidad de Igualdad.
- Unidad de Atención a Estudiantes con Discapacidad y con Necesidades Educativas Especiales.
- Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante.



Red Pacto Mundial España

- Comisión Técnica de Atención al Estudiante con Discapacidad.
 - Grupo de trabajo de Comercio Justo de la Universidad de Jaén.
 - Comisión de Cooperación.
 - Oficina del Voluntariado.
 - Comité de Seguridad y Salud.
 - Comisión de actuación sobre conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.
 - Comisión de actuación prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista
 - Oficina del Defensor Universitario.
- Segundo Nivel. El seguimiento de los planes, proyectos y programas corresponden a los Vicerrectores, Gerente y Secretario General según la estructura competencial y de delegación establecida por el Rector.
 - Tercer nivel. El Rector, asistido por el Consejo de Dirección, realiza el seguimiento y valoración del grado de cumplimiento de los objetivos y, a su vez, informa a los órganos de gobierno y representación a través de los informes de gestión anual.
 - Cuarto nivel. Los proyectos, programas y planes de acción formulados en el Plan Estratégico de la Universidad se someten a conocimiento del grado de ejecución por el Consejo de Gobierno de la Universidad. Los informes del Defensor Universitario se presentan al Claustro Universitario.

Divulgación. Todos los informes, memorias, documentos de seguimiento del Plan Estratégico y resultados de los programas, planes y acciones, sometidos a los requisitos de protección de datos de carácter personal, son comunicados a los grupos de interés directamente y a través de sus representantes y están disponibles en la página web institucional de la Universidad de Jaén.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Planes, memorias e informes que se identifican en este informe de progreso.
- Memoria de Ejecución Global del Plan Estratégico de la Universidad de Jaén. [27]
- Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Jaén. [28]
- Cuadro de Indicadores. [29]

Objetivos:

Realizar el seguimiento de las políticas de la Universidad de Jaén en Derechos Humanos, obteniendo datos e información que permita el conocimiento del grado de implantación, así como asegurar su conocimiento por todos los grupos de interés de la Universidad, de acuerdo con el cuadro de indicadores que se aporta en este Informe.

Se mantiene el objetivo de potenciar y mejorar la información transmitida a los grupos de interés a través del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad de Jaén.



Red Pacto Mundial España

Como ejemplo de este compromiso, señalamos la implementación del portal de transparencia, que ha posibilitado reorganizar la información institucional en un único portal web e incorporar elementos que la hacen más comprensible para los usuarios optimizando, por otro lado, la accesibilidad, transparencia y difusión de toda la información institucional entre la sociedad en general. Su plena operatividad queda patente por el número de visitas registradas hasta la fecha de elaboración del informe que asciende a un total de 450 usuarios.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La Universidad de Jaén, en ejercicio de su personalidad jurídica, formaliza contratos necesarios para el cumplimiento de sus fines institucionales. A través de estos contratos de obras, de gestión de servicios públicos, de suministros, de concesión de obras públicas, de consultoría y asistencia, así como de servicios, se establecen las relaciones con los proveedores. El sometimiento a la legislación que regula la contratación de las Administraciones Públicas y las potestades derivadas de dicha legislación, aseguran el control y la no concurrencia de riesgos en las que puedan incurrir los proveedores y que afecten a los Derechos Humanos.

A estos efectos, el sistema de contratación pública de la Universidad de Jaén dispone de los siguientes mecanismos de control:

- Aplicación de las prohibiciones de contratar establecido en el Artículo 60 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre y exigencia interna de la no concurrencia de una prohibición de contratar.
- Exigencia a las empresas del registro de clasificación para contratar con las Universidad en cuanto que Administración Pública.
- Procedimientos normalizados internos que establecen las responsabilidades, estructuras administrativas y sistemas de control interno y externos.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. [30]
- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Normas de ejecución presupuestaria. [31]
- Servicio de Contratación y Patrimonio. [32]
- Servicio de Control Interno de la Universidad de Jaén. [33]
- Expedientes de contratación. [34]

Objetivos:

Aplicar el marco de legalidad en materia de contratación pública que asegure que no se adjudican contratos a proveedores o concesionarios que incurran en los supuestos de infracción del ordenamiento jurídico interno e internacional.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Las políticas sobre responsabilidad social aplicadas al ámbito de la contratación quedan explicitadas en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y técnicas por la que se rigen los procedimientos de adjudicación de contratos mayores. En este ámbito se destacan:

- En el marco de la solvencia económica y financiera y técnica o profesional exigida a los adjudicatarios se incluye, según el objeto del contrato, cláusulas relativas a la acreditación del cumplimiento de las normas de gestión medioambiental, de garantía de la calidad y de los certificados de seguridad y salud en el trabajo.
- En las prescripciones técnicas se define, en la medida de lo posible, que se tengan en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos, tal como son definidos estos términos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, y, siempre que el objeto del contrato afecte o pueda afectar al medio ambiente, aplicando criterios de sostenibilidad y protección ambiental, de acuerdo con las definiciones y principios regulados en los artículos 3 y 4, respectivamente, de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.
- En el marco de las condiciones de ejecución, y según el objeto del contrato, se realizan consideraciones de tipo medioambiental o consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro o favorecer la formación en el lugar de trabajo.
- En el mismo sentido, estableciendo obligaciones de subrogación sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores.
- En los criterios de adjudicación se establecen como elementos de orden de preferencia la aplicación de lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Cuarta del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público en relación con las empresas que tengan en su plantilla trabajadores con discapacidad, empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades según lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



Red Pacto Mundial España

En cuanto a estas políticas de compras aplicadas al ámbito de los contratos menores, la Universidad ha establecido instrucciones que aseguren que las distintas Unidades autorizadas para realizar adquisiciones directas lo realicen a empresas proveedoras previamente identificadas en la “Relación de proveedores seleccionados mediante procedimiento de contratación: servicios y suministros periódicos”, y estableciendo la exigencia de autorización, justificación, identificación y alta de nuevos proveedores.

En el ámbito de políticas de responsabilidad social aplicadas a las compras, la Universidad de Jaén ha sido una de las pioneras en el ámbito universitario en adherirse al Compromiso por el Comercio Justo y compra pública ética. El marco de este Compromiso permite impulsar una política de consumo socialmente responsable.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Pliegos de contratación administrativa que evidencian los criterios referidos. [34]
- Declaración de las Universidades Españolas a favor del Comercio Justo. [24]
- Formulario de Cumplimiento del Estatus de Universidad por el Comercio Justo. 2012. [25]
- Reconocimiento del status de Universidad por el Comercio Justo. [35]

Objetivos:

Asegurar que la contratación que realice la Universidad de Jaén se ajuste a la legalidad impidiendo que en la cadena de proveedores participen empresas en las que concurran causas de prohibición, así como impulsar en los proveedores criterios de calidad, prácticas medioambientales y sociales, además de favorecer la compra pública de manera ética y responsable.

En el año 2013, se mantiene el 100% del porcentaje de pliegos de contratación en los que se incluyen cláusulas sobre calidad, de medioambiente y sociales, así como el mantenimiento del estatus de Universidad por el Comercio Justo al cumplir los cuatros criterios exigidos.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Como se ha indicado, la adhesión al Compromiso por el Comercio Justo ha contribuido a impulsar las siguientes actividades:

- Se ha hecho público el compromiso institucional para favorecer el comercio justo.
- El grupo de trabajo se mantiene activo.
- Se contabiliza la adquisición y distribución de 8 productos de comercio justo (Alimentación, textil y artesanía).



Red Pacto Mundial España

- Se está distribuyendo café de comercio justo en una de las dos cafeterías del Campus de Las Lagunillas y en las máquinas expendedoras en el mismo campus (ambos son servicios externalizados), situadas en los edificios de aularios (3) y departamentales (3).
- Destacan entre las actividades de promoción y sensibilización realizadas durante el año 2013 han sido: La Semana universitaria por el Comercio Justo, la celebración del Día Internacional del Comercio Justo, la Campaña Café Solidario (Café comercio justo).
- Se ha publicitado un curso sobre Comercio Justo y Contratación Pública Sostenible, con el objetivo prioritario de capacitación de los responsables de los procesos de contratación de la Universidad de Jaén sobre inserción de criterios éticos y ambientales en los procesos de compra, contratación y aprovisionamiento.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Declaración de las Universidades Españolas a favor del Comercio Justo. [24]
- Formulario de Cumplimiento del Estatus de Universidad por el Comercio Justo.2012. [25]
- Reconocimiento del status de Universidad por el Comercio Justo. [35]

Objetivos:

Promover un consumo responsable profundizando en el modelo de Universidad por el Comercio Justo y la compra ética. En el año 2013 el porcentaje de criterios de status de Universidad por el Comercio Justo en los que se realizan actividades anuales es del 100%.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo SA8000, ISO 9001).

Respuesta:

Se realiza el control sobre las memorias de licitación de contratos mayores adjudicadas y en vigor con objeto de elaborar el cuadro de empresas con contratos adjudicados con distintas certificaciones: calidad, medioambiente, prevención, empresa socialmente responsable, otros.

El cuadro resultante de licitación de contratos mayores adjudicados o en vigor en el año 2013 y 2014 ha cumplido el objetivo establecido en el Informe del 2012, obteniendo los siguientes resultados:

Porcentaje de proveedores que disponen de al menos alguna certificación (adjudicaciones contratos administrativos). **2012:** 34%. **2013:** 61%. **Avance 2014:** 23% La segmentación es la siguiente:

Certificación en calidad. **2012:** 34,35%. **2013:** 61,29%. **Avance 2014:** 22,86%

Certificación en gestión ambiental. **2012:** 25%. **2013:** 32,26%. **Avance 2014:** 8,57%

Certificación en prevención y seguridad. Acumulado **2012:** 3,13%. **2013:** 9,68%. **Avance 2014:** 8,57%



Red Pacto Mundial España

Certificación en empresa socialmente responsable. **2013:** 3,23 %.

Otras certificaciones. **2012:** 9,38%. **2013:** 12,90%. **Avance 2014:** 8,57%.

Implantación:

El Servicio de Contratación y Patrimonio registra las certificaciones aportadas por los licitantes a los que se les adjudican un contrato, o de las empresas que prestan servicios en la Universidad.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Tabla de registros de certificaciones de proveedores. [37]

Objetivos:

Impulsar la contratación con empresas con certificaciones sobre sistemas de calidad, gestión medioambiental, gestión de seguridad y salud y socialmente o familiarmente responsables. Se cuantifica mediante el indicador del porcentaje anterior. Se establece un objetivo para 2014 de incrementar el porcentaje actual.

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.

Respuesta:

No.

Implantación:

La ausencia de factores de riesgos viene determinada por el principio de legalidad al que se somete la Universidad de Jaén como institución de carácter público. En el ámbito del principio, están garantizados el derecho y el ejercicio a la negociación colectiva, así como los derechos encuadrados en el derecho fundamental de libertad sindical (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

El ámbito concreto del derecho a la negociación colectiva se concibe como un derecho subjetivo de los trabajadores de la Universidad ejercido colectivamente, y se ajusta a los principios, procedimientos y ámbitos de negociación establecidos en el capítulo VI del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los Estatutos de la Universidad de Jaén recogen expresamente este derecho de negociación de las condiciones de trabajo, económicas, laborales y profesionales, a través de los órganos de representación unitarios (Juntas de Personal, Comités de Empresa, Secciones sindicales) y la legitimación negociadora a la representación sindical.

El ejercicio de este derecho se concreta en los pactos, acuerdos y convenios colectivos en vigor y publicados legalmente (dependiendo del régimen jurídico de los trabajadores públicos de la Universidad), así como en los mecanismos normalizados para realizar los procesos de negociación y la sistemática de reuniones entre los representantes de la Universidad y los respectivos órganos de representación de los trabajadores.

Por último, el principio de organización democrática de la Universidad garantiza la representación y participación de los trabajadores (profesores e investigadores y personal de administración y servicios) en los órganos de gobierno de la Universidad. Adquiriendo especial significación su presencia en el Consejo de Gobierno de la Universidad, que tiene atribuida la competencia de aprobación de las políticas de personal.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. [37]
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]
- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Convenios colectivos, pactos y acuerdos en vigor. [38]

- Órganos de representación. [39]

Objetivos:

Garantizar el derecho a la negociación colectiva y a la participación de todos los sectores en el gobierno de la Universidad. Se cuantifica en la ausencia de sentencias firmes en el año 2011, 2012 y 2013 por vulneración del derecho a la negociación colectiva y otros derechos sindicales reconocidos por el ordenamiento jurídico, siendo favorable a la institución, en este último año, los procedimientos que estaban pendiente de pronunciamiento judicial.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Como se ha indicado, los Estatutos de la Universidad de Jaén garantizan los mecanismos de representación, participación y de negociación. Quedan completados con otros mecanismos que a continuación se indican, así como un conjunto de planes, acuerdos y convenios que para los distintos ámbitos recogen las directrices y políticas en materia de recursos humanos. Además, del sistema general de quejas y sugerencias, oficina del Defensor Universitario, instrucciones de comunicación y encuestas periódicas sobre clima laboral. En su conjunto, los trabajadores pueden identificar las políticas de recursos humanos y están asegurados los canales de interacción entre la Universidad y sus trabajadores, además existen mecanismos efectivos de consulta y defensa de sus derechos laborales y conocimiento de su percepción y niveles de satisfacción.

De forma específica relacionamos otros instrumentos para la consulta y documentos sobre políticas relacionadas.

- Comité de Seguridad y Salud. Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén.
- Comisión de Acción Social. Plan de acción Social.
- Comisión de seguimiento. Plan de Pensiones de la Universidad de Jaén.
- Comisión de Formación PAS. Plan Integral de formación del PAS de la Universidad de Jaén.
- Comisión de Formación PDI. Requisitos y consideraciones de plan formativo.

A través de la página web institucional de la Universidad los trabajadores pueden acceder a las normativas, acuerdos, documentos, procedimientos e información relativa en materia de personal. Asimismo se dispone de alojamiento para las páginas web de los órganos de representación de los trabajadores.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén. [14]
- Comité de Seguridad y Salud. [40]
- Comisión de Acción Social. Plan de acción Social. [41]
- Comisión de seguimiento. Plan de Pensiones de la Universidad de Jaén. [42]
- Plan Integral de formación del PAS de la Universidad de Jaén. [43]
- Requisitos y consideraciones de plan formativo del PDI. [44]
- Normativa en materia de relaciones laborales publicada en la página web de la Universidad. [45]
- Enlace web de los órganos de representación dentro de la página web de la Universidad de Jaén. [39]

Objetivos:

Mantener los mecanismos y comités que aseguren los derechos de representación, participación y de negociación, y asegurar la accesibilidad y usabilidad de las páginas web en donde se difunde las políticas, normativas y procedimientos en materia de personal. El objetivo se concreta en la mejora y actualización continua de las páginas web asociadas.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Como ejemplo de políticas activadas por la Universidad de Jaén en relación con asuntos considerados por los empleados como relevantes, se mantiene el sistema participativo para el establecimiento de los planes anuales de formación (2013) en el marco del Plan Integral de formación del PAS de la Universidad de Jaén, previa negociación y acuerdo por la Comisión de Formación del PAS en la que están representados todos los colectivos implicados.

La acción se desarrolla mediante la identificación de las necesidades formativas por el propio personal y se concreta en una propuesta realizada por cada una de las estructuras organizativas de gestión de la Universidad de Jaén. En los documentos sobre formación que se aportan en las evidencias puede constatarse en detalle el número de cursos totales y de formación específica realizada (2.189 horas lectivas totales, 948 participantes y un total de 62 cursos específicos realizados, datos que adquieren especial significación en el contexto de las restricciones presupuestarias de las Universidades públicas en el año 2013).

Se evidencian en la evolución de los resultados de encuesta de clima laboral, los ítems respecto a la oferta formativa general y específica fueron para 2009 del 47,3 % y 38,53% de porcentaje de satisfacción, pasando en el 2011 niveles de 73,8% y 72,94% respectivamente y confirmándose la tendencia positiva en la encuesta de 2013 con niveles de 69,94% y 71,68%, superando el valor “3” de la media frente a valores de 2,5, aproximadamente, de la encuesta de 2009.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Plan de formación 2013. Informes de formación 2013. [46]
- Resultados de la encuesta de Clima Laboral. [47]

Objetivos:

El objetivo es lograr niveles de satisfacción de las personas que trabajan en la Universidad respecto a las políticas que en materia de recursos humanos son aplicadas por sus órganos de gobierno y gestión.

El objetivo se concreta en mantener los altos niveles de satisfacción general y de motivación del colectivo PAS. Valores 2013 (encuesta bienal), satisfacción general: 89,17%, motivación: 85,31%; implicación: 94,81%, sobre un índice de participación del 77,02 %.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Los mecanismos implantados por la Universidad de Jaén para hacer efectivas las posibilidades del personal para ser escuchados y evaluar y hacer un seguimiento de las medidas establecidas, de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimiento, son:

- Sistema general de quejas y sugerencias.
- La oficina del Defensor Universitario.
- Las encuestas periódicas sobre clima laboral.
- Los grupos de mejoras y de calidad operativos en las estructuras organizativas de la universidad.
- Los órganos de representación (Juntas de personal, Comité de empresa, secciones Sindicales).
- Representación en los órganos de gobierno y gestión de la Universidad.
- Accesibilidad directa a los responsables de personal (Rector, Gerente, Vicerrector de profesorado).

Asimismo, sus opiniones pueden explicitarse mediante la participación en:



Red Pacto Mundial España

- Comité de Seguridad y Salud.
- Comisión de Acción Social.
- Comisión de Formación PAS.
- Comisión de Formación PDI.

Como se ha indicado, los derechos de participación, consulta y negociación colectiva garantizan que se consideren las posiciones de los trabajadores presentadas de forma colectiva, así como respuestas individualizadas cuando la opinión o planteamiento tiene naturaleza individual (procesos normalizados de quejas y reclamaciones o actuaciones del Defensor Universitario). Además, en la encuesta de clima laboral se pueden incorporar, de forma anónima, cualquier opinión que los encuestados estimen.

Los mecanismos descritos incorporan indicadores de seguimiento (quejas y sugerencias, memoria del defensor Universitario, actas de reuniones, acuerdos adoptados, indicadores de la encuesta de clima laboral, relación de sugerencias).

Relacionar las evidencias que se aportan:

Evidencias adicionales no indicadas anteriormente en este Principio.

- Memoria Anual del Defensor Universitario. [9]
- Grupos de mejoras y de calidad operativos en las estructuras organizativas de la universidad. [48]

Objetivos:

Facilitar la comunicación interna en la Institución asegurando un alto nivel de satisfacción de las personas al respecto. Se concreta en mantener el nivel de satisfacción por la información institucional proporcionada: colectivo PAS, valor 2013 (encuesta bienal), satisfacción general: 83,76%.

El porcentaje de respuestas a las quejas, valor 2013: ha sido del 100% (valor objetivo 100%), con una media de respuestas de 4,32 días (valor objetivo de 10 días), sin que se haya computado quejas directas sobre vulneración de la libertad de afiliación y el reconocimientos del derecho a la negociación colectiva.

Respecto a la información de la Memoria del Defensor Universitario 2012-2013, no se han identificados consultas ni quejas relativas a la vulneración de la libertad de afiliación y el reconocimientos del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4 LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta:

No.

Implantación:

En la Universidad de Jaén toda actividad laboral es voluntaria por la naturaleza jurídica y pública de la relación laboral (funcionarial o contrato de trabajo) sometida a requisitos (incluidos la edad) y a sistemas de selección basados y condiciones laborales reguladas en la normativa estatal, autonómica, propia y convencional. Por consiguiente está garantizada la inexistencia del trabajo forzoso en la Universidad o cualquier práctica que indirectamente pueda condicionar el carácter voluntario de la relación laboral.

Asimismo, las condiciones en las que se desarrolla dicha relación están previamente definidas, bien por normas estatutarias o mediante convenios colectivos, y son conocidas por los trabajadores y como tal indicadas en las respectivas convocatorias que regulan los procesos de selección. Las modificaciones son objeto de negociación.

Relacionar las evidencias que se aportan:

La constatación puede evidenciarse mediante las convocatorias de selección, la formalización de los contratos (régimen laboral) o los nombramientos oficiales (personal funcionario). En el registro de personal se anota la toma de posesión de los puestos de trabajo (aceptación de los candidatos que han superado los procesos selectivos).

Objetivos:

Al no ser un factor de riesgo en la Universidad de Jaén, el objetivo es el cumplimiento estricto de la legalidad en materia de relaciones laborales en el empleo público. Se cuantifica en la ausencia de sentencias firmes, en los tres años de medición, por vulneración de derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico, si bien en el año 2013, son resueltas cinco sentencias firmes en las que se declara la no vulneración solicitada, quedando pendiente de pronunciamiento judicial un recurso presentado ante el Tribunal Superior de Justicia de Granada.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación:

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Si bien los cómputos anuales de horas de trabajo y la distribución horaria están regulados y las relaciones laborales se ajustan al cumplimiento normativo, para algunos colectivos de trabajadores la jornada puede tener carácter continuado o establecerse por turnos (en este caso previa negociación con el Comité de Empresa). En estos supuestos la Universidad aplica las políticas activas para favorecer las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en el Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén (2010-2015).

De entre ellas destacamos las establecidas con carácter general en el Estatuto básico del empleado público y en los acuerdos y normas específicas complementarias de la Universidad (acuerdo de homogeneización de las universidades públicas de Andalucía). En su conjunto se atienden necesidades derivadas de licencias y permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento; por razón de violencia de género; por fallecimiento, accidente o enfermedad grado de un familiar; por traslado de domicilio; para concurrir a exámenes finales, por matrimonio o inscripción como pareja de hecho; para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto; por lactancia de cada hijo menor de dieciséis meses; por asuntos particulares, etc.

Asimismo están reguladas como derechos las interrupciones voluntarias de la relación de servicios mediante las excedencias por cuidados familiares, agrupación familiar, situaciones de violencia de género, o mecanismos para evitar los riesgos en los periodos de embarazo y lactancia.

Cómo política activa la Universidad ha aprobado un sistema de regulación horaria para el colectivo de Personal de Administración y Servicios que contempla mecanismos de horario flexible, estableciendo horas obligadas presenciales y horas de distribución voluntaria recuperables, así como la disponibilidad para el colectivo de administración y servicios de 40 horas de conciliación familiar de libre disposición.

Objetivos:

Promover las condiciones para que la igualdad de las personas sean reales y efectivas, así como hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Se concretan en:

- Porcentaje de solicitudes atendidas de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para el año 2013 es del 100% (atendidas cuando se ejerce el derecho correspondiente).

- Porcentaje de solicitudes atendidas de declaraciones de excedencia por razones sociales (cuidados de familiares, agrupación familiar, violencia de género (100% atendidas cuando se ejerza el derecho correspondiente).
- Porcentaje de posibilidad de acogerse al horario flexible es del 100% de las personas que pertenecen al colectivo susceptible de aplicación del sistema de flexibilidad, ya que se oferta con carácter voluntario.
- Mantener el nivel de satisfacción por las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que aplica la Universidad (permisos de maternidad o adopción, lactancia, reducciones de jornada por conciliación, premios y reducciones de jornada por situaciones excepcionales). Colectivo PAS, Valores 2013 (encuesta bienal), satisfacción: 78,53%, sobre un índice de participación del 77,02 %.
- Mantener el nivel de satisfacción por los permisos, licencias, vacaciones y periodos de descanso de los que puede disfrutar). Colectivo PAS, Valores 2013 (encuesta bienal), satisfacción: 75,28%, sobre un índice de participación del 77,02 %.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La Universidad de Jaén dispone y comunica la relación de normativas y convenios que regulan claramente el número de horas de trabajo establecidas, así como las diversas opciones sobre reducción de jornada, al igual que se regula la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales a los que se puede acceder.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Relación normativa en página web. [49]
- Procedimientos y solicitudes. [50]
- Relaciones de Puestos de Trabajo. [51]
- Información sobre retribuciones de PDI. [52]
- Plan de Acción social. [41].

Objetivos:

Cumplimiento estricto de los convenios y normativa vigentes. Se cuantifica en el número de recursos administrativos laborales estimatorios (2011-2012, un recurso y 2013 ningún recurso de

reclamación laboral previa a la vía Judicial), y por el número de sentencias firmes por vulneración de derechos al cumplimiento de la legalidad en materia laboral (ausencia de sentencias en los años 2011 y 2012, y en el 2013, 5 sentencias desestimatorias, quedando pendiente de pronunciamiento judicial un recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Granada).

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Si bien la Universidad no desarrolla ninguna actividad que directa o indirectamente pudiera ser considerada como trabajo forzoso, las políticas de transparencia en la gestión potencian los instrumentos de acceso a la información de contenido laboral para hacer efectivo el ejercicio de derechos laborales.

En este sentido, se estableció como objetivo potenciar los mecanismos de acceso a la información sobre retribuciones, a través del portal del empleado ubicado en la página web de la Universidad. Asimismo, para hacer efectivo y facilitar el ejercicio de los derechos se ha considerado objetivo prioritario desarrollar la Administración electrónica en los procedimientos en materia laboral y de acción social.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Portal del empleado (portal en la intranet llamado "Universidad Digital"). [53]
- Procedimientos telematizados. [54]

Objetivos:

Se establece como objetivo genérico desarrollar una política activa de información en materia de derechos laborales, potenciando el acceso a las normativas, información relacionada y administración electrónica de los procedimientos en materia laboral. Se realiza el seguimiento mediante el número de funcionalidades incorporadas en el Portal del Empleado y el número de procedimientos telematizados en materia laboral. El objetivo es incrementar anualmente.

Actualmente, a través del portal Universidad Digital los trabajadores pueden utilizar las funcionalidades de Nóminas, Certificado de Retenciones, Control de Ausencias y acceso al Expediente administrativo. Los procedimientos telematizados y gestionados mediante la plataforma e-administración referido a la gestión laboral son 5, entre ellos el sistema de solicitudes de acción social. Asimismo, en la página web del Servicio de Personal y Ordenación Docente están

identificados hasta 30 trámites, especialmente de gestión de solicitudes. Asimismo, los procedimientos de evaluación de competencias se realizan mediante plataformas informáticas de gestión.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Los mecanismos implantados por la Universidad de Jaén para realizar el seguimiento de las políticas de personal establecidas se establecen en los siguientes niveles:

1. Los datos e información se obtienen a través de la estructura de gestión correspondiente (Servicio de Personal y Organización Docente), que dispone de procesos certificados con un cuadro de indicadores asociados y elabora las memorias correspondientes (por ejemplo, acción social, formación).
2. Los responsables competenciales en materia de personal (Gerencia y Vicerrectorado de Docencia y Profesorado) le corresponde el seguimiento directo de la gestión del personal.
3. El Rector, asistido por el Consejo de Dirección, es el competente para ejecutar las estrategias, acuerdos y directrices que en materia de personal adopta el Consejo de Gobierno de la Universidad, realizando la información pertinente a efectos del control de dicho órgano. En la memoria anual de la Universidad se hace referencia a los aspectos esenciales en materia de personal.

En el apartado de seguimiento del Principio anterior se ha indicado, y es aquí de aplicación, los mecanismos individuales y colectivos de los trabajadores para la participación en las políticas y gestión de personal.

Mediante las correspondientes resoluciones se conocen los beneficiarios de las medidas de conciliación y de los beneficios sociales que se contemplan en el Plan de acción social y que se ejecutan mediante la convocatoria anual. La publicación de los beneficiarios por modalidad de ayuda (ayuda no automática) y las concesiones sociales automáticas (universales) permiten conocer el número de beneficiarios.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Con carácter adicional a las evidencias relacionadas anteriormente en este principio indicamos:

- Resultados de los indicadores del proceso gestión integral de los recursos humanos. [55]
- Cuadro del número de beneficiarios de plan social. [56].



Red Pacto Mundial España

- Memoria de Acción Social. [57].
- Memoria del Plan de Formación. Datos. [58].

Objetivos:

Garantizar el cumplimiento de las políticas establecidas en política de acción social, manteniendo la financiación, por este concepto, entre el 1 y el 1,3% del total del presupuesto ejecutado (Capítulo I) Se cuantifica mediante el porcentaje de crédito aplicado al Plan de Acción Social sobre el total de gastos de personal. La cifra registrada en el 2011 es de 1,24%, 1,03% en el 2012 y 1,06% en el 2013.

El número de beneficiarios en las ayudas de la modalidad de Acción Social no automática para el año 2011 fue de 499 efectivos, para el año 2012 de 500 y para el 2013 de 510.

PRINCIPIO 5 LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta:

No.

Implantación:

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en la Universidad de Jaén, dado que, como entidad de derecho público, se rige en todas sus actuaciones por el marco legislativo, el cual garantiza la edad para el acceso al empleo público (tener cumplidos dieciséis años para poder participar en los procesos selectivos, que coinciden con la etapa de educación obligatoria).

En los procesos de selección de todos los colectivos, al estar sometido a procedimientos regulados, se verifican los requisitos de participación de los candidatos, entre los que se encuentra la identificación de los solicitantes. Esta comprobación por los órganos de selección exige en caso de incumplimiento del requisito legal la exclusión en el procedimiento.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Ley 7/2002, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]

Objetivos:

Estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de contratación de personal.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

No.

Implantación:

La Universidad de Jaén no dispone de forma explícita una política al respecto, ya que queda establecida por el cumplimiento de la legalidad vigente.



Relacionar las evidencias que se aportan:

- Ley 7/2002, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]

Objetivos:

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.

Respuesta:

No.

Implantación:

No se estima necesario, más allá de lo establecido en el apartado del diagnóstico.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Objetivos:

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La Universidad de Jaén evalúa los factores de riesgo que de forma directa o indirecta pueda generar discriminación por factores personales en la selección, formación y desarrollo de carreras profesionales.

El sometimiento a la legalidad en los procesos de selección, provisión de puestos de trabajo y promoción interna asegura la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades, al basarse en los principios de mérito y capacidad y al estar regulados los principios y procedimientos consustanciales al ejercicio del derecho al acceso en el empleo público.

El cumplimiento estricto de la legalidad incluye, además, las políticas activas que se derivan de las acciones positivas, que impulsadas por la legislación inciden en la contratación de personas con discapacidad así como las relativas a las políticas de igualdad de género. Es en estos ámbitos donde se han realizado diagnósticos formales identificando márgenes para realizar actuaciones que incidan en objetivos más proactivos. En concreto, los referidos a la distribución por sexo revelan que el desarrollo de esta carrera profesional no reproduce el mismo principio (en los ámbitos de la selección) de presencia equilibrada por razón de sexo, lo que puede obedecer a la persistencia de algún sesgo de género.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]
- Estatuto de los Trabajadores. [59]
- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Normativa específica y Convenios colectivos de aplicación al Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador de la Universidad de Jaén. [38]
- Informe-Diagnóstico de la situación de los hombres y de las mujeres pertenecientes a la UJA. [2]
- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015. [3]



Red Pacto Mundial España

Objetivos:

Aplicación estricta de la legislación vigente para evitar cualquier discriminación directa o indirecta o distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación.

Contribuir de forma activa a las políticas activas en materia de inclusión social en el empleo mediante el cumplimiento de las recomendaciones legales sobre reservas de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Contribuir de forma activa a las políticas activas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el empleo, mediante el grado de implantación de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015.

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 en riesgo de exclusión?

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La Universidad cuenta con un proyecto de Accesibilidad Global de la Universidad de Jaén que contempla transversalmente una gestión integrada para desarrollar políticas activas en materia de inclusión social, así como el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015.

Además, la traslación en la normativa interna de la Universidad y los acuerdos y convenios colectivos de aplicación completan, en su conjunto, la formulación de políticas activas que la legislación estatal y autonómica establece para favorecer prácticas de integración y de inclusión social en el colectivo de empleados de la Universidad.

Las políticas internas de la Universidad de Jaén se han orientado, en el marco de la regulación general de la administración educativa y de la planificación general de la economía, a potenciar el crecimiento del empleo de acuerdo con las funciones que desarrolla la Universidad, así como políticas explícitas (acuerdos y convenios colectivos) que inciden en potenciar los procesos internos de formación y promoción profesional. Desde los distintos niveles de responsabilidad en la dirección de recursos humanos se fomentan las convocatorias de cursos de formación y de promoción interna, pudiendo contrastar los porcentajes de personal que desde los distintos colectivos han realizado promociones verticales y horizontales.

Asimismo, en el marco de la función de la formación de los alumnos para el desarrollo de actividades profesionales, de las políticas de inserción laboral y de atención especializada al

alumnado con necesidades especiales, la Unidad de Atención desarrolla actuaciones específicas para el alumnado con discapacidad en los programas de Fomento de la empleabilidad a través de la formación práctica en empresas, de la orientación laboral y de la empleabilidad en la contratación laboral de titulados y tituladas.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Con carácter adicional a las evidencias relacionadas anteriormente en el apartado riesgos indicamos:

- Proyecto de Accesibilidad Global de la Universidad de Jaén. [15].
- Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU). [60]
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. [61]
- Plan Integral de formación del PAS de la Universidad de Jaén. [43]
- Programas de Fomento de la empleabilidad. [62]
- Programas de Necesidades Educativas Especiales. [20].

Objetivos:

De acuerdo con las políticas aplicadas se plantean los siguientes objetivos que son objeto de seguimiento:

- Cumplir la reserva legal de plazas reservadas para personas con discapacidad en los procesos de selección. (Porcentaje de convocatorias en los que siendo de aplicación el principio de reserva se ha aplicado).
- Potenciar los programas específicos de inclusión social para personas con discapacidad. En función del número de programas activos se ha realizado en el año 2011 la contratación de dos personas (Asociación Síndrome de Down) y en el año 2012 una persona (Asociación APROMSI).
- Avanzar hacia la igualdad efectiva en cuanto a la representación de mujeres y hombres en las diferentes categorías del personal docente e investigación. (Grado de ejecución de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015).
- Hacer efectivo el derecho al desarrollo profesional de las personas de la Universidad de Jaén. En el año 2013 (con medidas estales de restricciones en nuevas incorporaciones y promociones) en el colectivo de administración y servicios ha promocionado a escalas/categorías superiores un total de 29 personas (6,19%). En la evolución del porcentaje de personas del colectivo de administración y servicios que han promocionado de a puesto, categoría o grupo profesional se observa un crecimiento en los segmentos de grupos de mayor categoría (A1, A2, G1, G2) que han pasado del 26,17% en el 2011 a 26,88% en el 2012 y 27,13% en el 2013. El porcentaje de profesores de la máxima categoría académica (Catedrático de Universidad) ha evolucionado desde el 7,50% en 2011 a 9,21% en el 2012 y 9,43% en 2013.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Nos centramos en el desarrollo de las acciones asociadas a las políticas activas en materia de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El enfoque de dicha política es transversal, proyectándose en acciones internas en el ámbito del empleo y extendiéndose hacia el ámbito de influencia de la Universidad de Jaén, incluido la sensibilización y formación al alumnado.

- Creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén (Consejo de Gobierno, 2009).
- Adscripción de la Unidad de Igualdad al Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación (2011), a quién le corresponde las competencias delegadas del Rector en materia de igualdad.
- Aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015.
- Definición de la misión y visión del Plan de Igualdad, que implica la formulación de la política de la Universidad de Jaén en materia de igualdad y queda resumida en su lema: *Garantizando las mismas oportunidades como instrumento para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*
- Estableciendo los objetivos del Plan (20), que se estructuran en cinco ejes (Personas, Misiones, Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación, Salud Laboral con Perspectiva de Género, Información y Proyección Institucional). Se asignan 60 acciones estratégicas con su correspondiente meta a alcanzar e indicador de seguimiento.
- Implementación de políticas de Igualdad en el seno de la Universidad de Jaén.
- Mecanismos de seguimiento, evaluación y comunicación desarrollado por la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación y que tendrá como principales mecanismos la elaboración de las Memorias Anuales, así como de los correspondientes Resúmenes Ejecutivos y las actividades de presentación de los resultados, tanto a nivel del Consejo de Dirección, del Consejo de Gobierno y del Consejo Social, como a la propia Comunidad Universitaria y la Sociedad en general, a través del desarrollo de jornadas divulgativas abiertas.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015. [3]

Objetivos:

De forma genérica el objetivo es eliminar cualquier práctica que directa o indirectamente pueda generar discriminación en el empleo y la ocupación en la Universidad de Jaén.

- En el ámbito específico del Plan de Igualdad el objetivo genérico es conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén, que les permita las mismas oportunidades para alcanzar su desarrollo personal y profesional, a través de la realización de las misiones básicas universitarias y que garantice una formación en valores a su alumnado, convirtiéndose en un referente para la propia sociedad. Se cuantifica, dada la naturaleza estratégica de la configuración del Plan, en el grado de ejecución de las metas asociadas a las acciones establecidas, considerando el objetivo temporal total del Plan 2011-2015, siendo el grado de avance global anual en el 2012 de un 50% de la planificación de actuaciones y en el 2013 de un 75%

Complementariamente, se establece un objetivo de incrementar el nivel de satisfacción de las personas empleadas respecto a las garantías de equidad e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos internos. Colectivo PAS. Valores 2013 (encuesta bienal): 79,20%.

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.

Composición de los órganos directivos.

Directivos frente a empleados: 14,74 %

Directivos mujeres: 42,11%

Directivos hombres: 57,89%

Se presenta los datos evolutivos en tres mediciones 2011-2012-2013 en total y segmentados por colectivos para 2013. (PDI: Personal Docente Investigador; PAS: Personal de Administración y Servicios).

Mujeres: Total: 39,71%-40,74%-41,24%. (PDI): 38,36%. (PAS): 46,79%.

Hombres: Total: 60,29%-59,26% -58,76%.(PDI): 61,64%. (PAS): 53,21%.

Mayores de 45 años: Total: 63,16%-52,43%-51,39%. (PDI): 51,33%. (PAS): 51,50%.

Menores de 30 años: Total: 5,11%-1,23%-1,02%. (PDI): 0,78%. (PAS): 1,50%.

Empleados con contrato fijo: Total: 83,69%-86,49%-82,72%. (PDI): 82,15%. (PAS): 95,5%

Empleados con contrato temporal: Total: 16,31%-13,51%-13,28%. (PDI): 17,85%. (PAS): 4,49%.

Para un análisis detallado de la distribución por sexo en los órganos de gobierno, gestión y representación, ver la situación publicada en el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015. Para un análisis más detallado de clasificación de empleados puede consultarse el Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén.

Implantación:

La Universidad de Jaén publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, sexo, edad y otros indicadores de diversidad en diferentes medios (memoria académica, Plan de igualdad, relaciones de puestos de trabajo, grupos de investigación reconocidos, memoria de ejecución y seguimiento de los contratos programa, anuario estadístico publicado en la web, etc.).

El Plan de Igualdad contiene un Sub-eje 2.3. Gobierno, Gestión y Representación en el que se analiza la situación de representatividad de hombres y mujeres en los distintos órganos de gobierno, gestión y representación y establece acciones de impulso y metas concretas respecto a cumplimiento y avance en una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en dichos órganos.

El seguimiento de los aspectos recogidos en este Principio, cuenta, además de los indicadores referidos, mecanismos que permiten la actuación de los trabajadores ante prácticas que puedan incidir en la vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación. Además de las vías de reclamación y recursos administrativos y judiciales en referencia a las políticas y normativa interna sobre el empleo, incluidas las de naturaleza retributiva. Cualquier trabajador puede utilizar el sistema general de quejas y sugerencias, instar la intervención del Defensor Universitario y plantear cualquier cuestión que pueda incidir en los procesos electorales, a través de la Junta Electoral de la Universidad de Jaén. Asimismo, a través del Comité de Seguridad y Salud (órgano paritario de representación) se garantiza el tratamiento de las denuncias de acoso laboral que puedan producirse en el seno de la Universidad de Jaén, así como a través de la Comisión del Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista, respecto a estas situaciones.

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

Sí, mediante la publicación en la página web de la Universidad de Jaén, tanto de composición de todos los órganos de gobierno y representación de la Universidad, como en las memorias anuales que publica la Universidad y en el Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén.

<http://www.ujaen.es/home/ogobierno.html>

<http://www.ujaen.es/home/centros.html>

<http://www.ujaen.es/home/departamentos.html>

<http://www10.ujaen.es/conocenos/organos-gobierno/secgen/memorias>

http://www.ujaen.es/serv/spe/anuario_/

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Tal como se incorporó en el Informe de Progreso 2011 la Universidad de Jaén implementa las acciones relacionadas con este principio a través de:

El Aula Verde de la Universidad de Jaén, integrada en el Secretariado de Sostenibilidad (Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad), y del convenio **proyecto Ecocampus** (en colaboración con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía) y la adhesión **a la Declaración de Río 2012** (Compromiso de Prácticas de Sostenibilidad en Instituciones de Educación Superior con ocasión de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible). En este marco se desarrollan las políticas y acciones de concienciación medioambiental y el fomento de nuevos comportamientos ambientalmente más sostenibles entre los miembros de la comunidad universitaria, mediante actividades de información y comunicación ambiental, educación y voluntariado ambiental. Las actuaciones se comunican a la comunidad universitaria y a la sociedad jiennense a través del **boletín de información** del Secretariado de Sostenibilidad.

El Secretariado de Sostenibilidad, a través del Aula Verde, tiene establecidas varias áreas de actuación con los porcentajes asignados de acuerdo con el documento de **Programación y Memoria de actividades del Programa ECOCAMPUS**: i) Gestión Medioambiental (9,8%), ii) Información y Comunicación Ambiental (34,31%), iii) Formación Ambiental y Educación Ambiental (51,96%) y iv) Voluntariado Ambiental (3,92%).

Actuaciones destacadas desarrolladas en 2013: i) Gestión Medioambiental: 1. Fruto de los acuerdos con entidades gestoras de residuos para realizar reciclaje y certificación del volumen de los mismos se ha implementado un sistema de control de cantidad de residuos no peligrosos 2. Mantenimiento de los puntos de recogida de residuos no peligrosos dotándolo de nuevos contenedores. 3. Se ha habilitado en una zona del campus un "Sendero con plantas aromáticas y autóctonas", pendiente de inauguración durante este curso académico ii) Información y comunicación ambiental: 1. La incorporación del Aula Verde a las redes sociales ha posibilitado 60 publicaciones en su cuenta de Facebook. 2. La implementación de su página web ha facilitado la difusión de 19 eventos. 3. Se ha incrementado el número de destinatarios de información. 4. Durante el año 2013 se han editado y publicado 2 ediciones del Boletín "Aula Verde". 5. Realización de la Semana Verde en la que se ha potenciado la exposición de posters sobre líneas y grupos de investigación que en materia de sostenibilidad. iii) Formación Ambiental y Educación



Ambiental (de educación no formal). 1. Es el apartado más relevante, donde se realizan un mayor número de actividades, dirigidas fundamentalmente a enseñar conceptos de desarrollo sostenible (incidiendo en diferentes materias y con un marcado carácter interdisciplinar). **Se realizan medio centenar de actividades con diferentes metodologías que versan sobre diferentes temáticas**, tales como Reciclaje, Consumo Responsable, Gestión sostenible de los recursos naturales, Producción Ecológica, Alimentación Saludable, Energía Sostenible y para todos, Investigación Ambiental, celebración de los días con temática ambiental como campaña de sensibilización,...iv) Voluntariado Ambiental, las actividades se han orientado hacia nuestro entorno o provincia:
1. Campaña de reforestación. 2. Campaña Andarríos.

Asimismo, destacan la realización de la **encuesta de “ambientalización”** dirigida a toda la comunidad universitaria para el diagnóstico cualitativo, la Normalización ISO 9001:2008 (Sistema certificado de gestión de la calidad de los servicios y unidades de la Universidad de Jaén) del Proceso gestión de residuos peligrosos y el desarrollo preventivo en seguridad en los laboratorios.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Secretariado de Sostenibilidad. [63]
- Aula Verde de la Universidad de Jaén. [64]
- Adhesión a la Declaración de Río 2012. [65]
- Boletín de información del Secretariado de Sostenibilidad. [66]
- Programa ECOCAMPUS. [67]
- Resultado de la encuesta de ambientalización. [68]
- Documentación del proceso gestión de residuos peligrosos. [69]
- Gestión de residuos peligrosos. [70]
- Gestión seguridad en los laboratorios. [71]

Objetivos:

De los tres ámbitos de objetivos en materia de enfoque de prevención medioambiental que se establecieron en el año 2011, los resultados en el 2013 han sido:

1. Elaboración del Plan de Sostenibilidad. El proceso de elaboración se llevó a cabo tras una fase de diagnóstico, realizada por una Comisión constituida al efecto el 28 de marzo de 2012, que analizaba la matriz DAFO obtenida de los datos cuantitativos y cualitativos recabados de una encuesta remitida a toda la comunidad universitaria.

Durante el año 2013, y concluida la fase de diagnóstico, la citada comisión elabora el Plan de Sostenibilidad, quedando pendiente su aprobación definitiva por el órgano de gobierno competente, si bien ha sido acordada y difundida la Política de Sostenibilidad de la Universidad de Jaén.

2. Desarrollar las líneas de actuaciones del Secretariado de Sostenibilidad/AULA VERDE. Se cuantifica en el número de actuaciones desarrolladas anualmente segmentadas por línea. El

objetivo es que todas las líneas de actuación avancen como se evidencian en la relación de actividades.

3. Empezar las acciones comprometidas en la Declaración de Río 2012. Se cuantifica en el número de actuaciones desarrolladas. El objetivo es que todas las líneas de actuación avancen. Destacan en este sentido, cerca de medio centenar de actividades dirigidas hacia la Formación y Educación Ambiental.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta:

Desde el año 2008 que se constituye el Aula Verde en la Universidad de Jaén ésta tiene dentro de sus objetivos la Educación Ambiental y Formación, conforme al proyecto ECOCAMPUS (renovado en el año 2010 y con vigencia hasta el año 2013). Cada curso académico se proyecta un programa de actividades formativas y de sensibilización ambiental dirigidas a la comunidad universitaria con un presupuesto asignado para el año 2013 de 12.000 euros

En el marco de las funciones de la educación superior, la Universidad de Jaén mantiene líneas estratégicas de fomento de su oferta formativa de temáticas relacionadas con el desarrollo sostenible y medioambiental. Con esta oferta se potencia una formación especializada orientada al desarrollo de nuevos comportamientos ambientalmente más sostenibles. Se identifica la siguiente oferta de Másteres oficiales:

- Máster Universitario en Economía y Desarrollo Territorial.
- Máster Universitario en Energías Renovables.
- Máster Universitario en Sostenibilidad y Eficiencia Energética en los Edificios y en la Industria.
- Máster Universitario en Turismo, Arqueología y Naturaleza.

Implantación:

Desarrollo del Proyecto ECOCAMPUS. Se cuantifican en el número de actividades formativas y de sensibilización ambiental realizadas (en distintas modalidades: cursos, conferencias, foros, cine club, exposiciones), así como en el nº de horas dedicadas a formación cuyo resultado es estimativo debido a que hay actividades que no responden estrictamente a horas presenciales y por tanto su cálculo se realiza en base al horario de exposición o participación de los destinatarios.

Se presentan datos de evolutivos de los tres periodos de medición:

- Actividades formativas y de sensibilización: **2011:** 16, **2012:**35 y **2013:** 40-Horas formación: **2011:** 160, **2012:** 422 y **2013:** 386

Desarrollo de la programación de los cursos académicos 2010/11, 2011/12 y 2012/13. Evolución del número de alumnos matriculados en la oferta de Másteres oficiales seleccionados.



Red Pacto Mundial España

- Economía y Desarrollo Territorial. **2010-2011:** 32. **2011-2012:** 28. **2012-2013:**15
- Máster Universitario en Energías Renovables. **2010-2011:** 29. **2011-2012:** 36. **2012-2013:** 34
- Sostenibilidad y Eficiencia Energética en los Edificios y en la Industria. **2010-2011:** 33. **2011-2012:** 31. **2012-2013:** 27
- Turismo, Arqueología y Naturaleza. **2010-2011:** 27. **2011-2012:** 27. **2012-2013:** 3

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Convenio Proyecto ECOCAMPUS Universidad de Jaén 2010-2013. [72]
- Memorias y Programaciones del Aula Verde 2010/11, y 2011/12 y 2012/13 [73]
- Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén. [74]
- Oferta de Másteres relacionados. [75]

Objetivos:

Continuar con programación de actividades en sensibilización y formación ambiental. El objetivo se concreta para el año 2014:

- Mantener el número de actividades formativas, de sensibilización y concienciación medioambiental y el fomento de nuevos comportamientos ambientalmente más sostenibles entre los miembros de la comunidad universitaria.
- Mantener en los valores de 2013 el número de horas en cómputo global de actividades formativas, de sensibilización y concienciación medioambiental.
- Mantener la oferta de Másteres oficiales con formación especializada en sostenibilidad y medioambiente avanzando en el número total de alumnos matriculados
- Ofertar nuevos Máster para el curso 2014-2015: sobre el Medio Físico y la Gestión Inteligente del Territorio (con implicaciones medioambientales).

PRINCIPIO 8 LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Respuesta:

Sí.

En el desarrollo de las funciones de la Universidad de Jaén, institución de educación superior que en esencia incide en la generación, transmisión y transferencia del conocimiento, los riesgos que se identifican lo son respecto a los impactos medioambientales que puedan derivarse de las infraestructuras, equipamientos y suministros necesarios para el desarrollo de su actividad. En concreto:

- De los residuos peligrosos producidos en la actividad de prácticas docentes y de investigación realizadas en los laboratorios y centros de investigación de la Universidad de Jaén.
- De la generación de residuos no peligrosos y otro material obsoleto.
- De los consumos de recursos energéticos que se derivan del mantenimiento de la actividad de los edificios y equipamientos.
- De la contaminación ambiental que se derivan de la utilización masiva de los vehículos de motor para el acceso al Campus.
- Ausencia de un estudio integrado de diagnóstico de todos los impactos medioambientales que facilite un conocimiento detallado de la contaminación que pueda generarse con las actividades propias de la Universidad.

Implantación:

Pendiente de una actuación más uniforme una vez que se apruebe el Plan de Sostenibilidad. Se están realizando diferentes acciones en cada uno de los ámbitos anteriormente expuestos:

1. Delimitación de responsabilidades de dirección y técnicas para la gestión medioambiental: Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad, Secretariado de Sostenibilidad, Unidad Técnica, Servicio de Prevención de la Universidad de Jaén.
2. Gestión normalizada de los procesos relacionados con la gestión medioambiental (gestión del mantenimiento y de residuos peligrosos), mediante la certificación ISO 9001:2008 del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad de los Servicios y Unidades Administrativas de la Universidad de Jaén.
3. Clasificación y procedimientos de gestión de los residuos peligrosos, así como seguimiento y medición de su generación.
4. Procedimientos en seguridad y prevención en los laboratorios, especialmente, en relación a los agentes biológicos y químicos.
5. Depósitos y recogida para reciclaje de los residuos no peligrosos y otro material obsoleto.



6. Plan normativo y preventivo.
7. Análisis y emisión de informes periódicos sobre los datos de los consumos de electricidad, agua y gas natural.
8. Plan de eficiencia energética.
9. Producción de energías limpias: producción de energía solar.
10. Campaña para reducir el uso de vehículos: plataforma para promover y fomentar el uso de coche compartido.
11. Aprobación del Plan de Sostenibilidad.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Secretariado de Sostenibilidad. [63]
- Aula Verde de la Universidad de Jaén. [64]
- Procesos certificados de gestión del mantenimiento. [76]
- Clasificación y procedimientos de gestión de los residuos peligrosos. [69] [70]
- Gestión seguridad en los laboratorios. [71]
- Plan normativo y preventivo. [77]
- Informes de consumos. [78]
- Planes de eficiencia energética. [79]
- Producción de energía solar. [80]
- Plataforma Comparte el Coche. [81]

Objetivos:

Se establecen dos objetivos en materia de actuaciones de responsabilidad sobre los riesgos e impactos medioambientales que puedan derivarse de la actividad de la Universidad de Jaén:

1. **Diagnósticos y actuaciones:** Aprobación del Plan de Sostenibilidad y posterior implantación de acciones, incluyendo planes de eficiencia energética que optimice y permita el control de los consumos. (Fecha de aprobación del Plan de Sostenibilidad. Previsión 2014).
2. **Sistemas normalizados de gestión:** Diseñar, implantar y desarrollar un sistema de gestión medioambiental basado en los criterios de la Norma ISO 14001 e integrarlo en el Sistema de Gestión de la Calidad actualmente certificado. (Desarrollo del proyecto 2014-2015).

POLÍTICAS

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

Respuesta:

- En la actualidad, la Universidad de Jaén ha aprobado la Declaración de Política en Sostenibilidad Ambiental de la Universidad de Jaén, en la que se asume el compromiso de trabajar por la sostenibilidad sustentada en los principios rectores y directrices recogidas en la Agenda 21 de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Del mismo modo, debe asumir el papel de las universidades en el desarrollo de una gestión ambiental exigente, como referencia y distintivo de calidad, conforme a la Carta Universitaria Copernicus para el Desarrollo Sostenible, documento impulsado por la Conferencia Europea de Rectores; y las recomendaciones elaboradas por la Comisión Sectorial de la CRUE para la Calidad ambiental, el Desarrollo Sostenible y la Prevención de Riesgos en las Universidades (CADEP). Los postulados y principios del proyecto Ecocampus y de la Declaración de Río 2012, que la Universidad de Jaén participa o se adhiere. Además la Universidad de Jaén, en línea con la Declaración Internacional sobre Producción Más Limpia (PNUMA), reconoce que la consecución del desarrollo sostenible es una responsabilidad colectiva y que las actividades encaminadas a proteger el medio ambiente han de contemplar la adopción de prácticas de producción y consumo sostenibles.
- Establecimiento en su nuevo Plan Estratégico del objetivo estratégico el “Definir y poner en marcha una política integrada de responsabilidad social que englobe cooperación internacional, voluntariado, igualdad y sostenibilidad”.
- La consideración de la variable medioambiental en los procesos certificados ISO 9001:2008 (gestión del mantenimiento y de residuos peligrosos).
- Los mecanismos activados para el control de residuos, consumos energéticos y de seguridad y prevención.

Implantación:

Respecto a la implantación de la política medioambiental de la Universidad de Jaén, distinguimos:

- **Actuaciones:** Se están desarrollando los planes derivados de las actuaciones del Secretariado de Sostenibilidad (ver principio 7), así como las derivadas de la gestión de los procesos normalizados de gestión de residuos, gestión del mantenimiento y control de consumos (principio 8) y producción de energías limpias (principio 9).

En el año 2013 se ha continuado aplicando medidas contempladas en el **Plan de Eficiencia Energética**, entre las que destacan:

1. Adhesión al convenio tipo, entre la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y la Universidad de Jaén, con la incorporación a la Red de Energía de la Junta de Andalucía (REDEJA), con una estimación de reducción en el coste del kWh, aproximadamente de un 10%.
2. Resumen de actuaciones: Medición niveles de iluminación, en particular en zonas generales de los edificios y adaptaciones; Medición niveles de iluminación, en particular en zonas generales de los edificios y adaptaciones;-Seguimientos de consumos y mantenimiento; Resultado rendimientos de equipos de climatización; Análisis consumos internos de energía en los edificios, con especial atención a horarios nocturnos y no laborables. (Actuaciones sobre



Red Pacto Mundial España

SAIs, racks comunicaciones, climatización, etc.); Implantaciones de elementos de gestión en los edificios; Cambio en iluminación, por elementos de bajo consumo o leds; Observación de consumo de exteriores y servicios generales; Sustitución progresiva de los sistemas de climatización con antigüedad, por nuevos equipos más eficientes. (Informe Eficiencia Energética en Edificios. ahorro de energía. 2013).

- **Objetivos:** El Plan de Sostenibilidad se encuentra en su fase de aprobación. El proyecto de normalización de la gestión medioambiental ISO 14001 está en fase inicial de estudio del diseño y de la integración con el Sistema de Gestión de la Calidad actualmente certificado. Continuar con el Plan de Eficiencia Energética.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Actuaciones: ver evidencias referidas anteriormente en este Principio.

En relación a las evidencias sobre objetivos:

- Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre aprobación de objetivos estratégicos. [82]
- Estudio de Integración de Sistemas de gestión. [83]
- Medidas de mejora en la eficiencia y ahorro energético. [79]

Objetivos:

En este apartado de política el objetivo es:

Implementar un Sistema de Gestión Ambiental en la Universidad de Jaén que incorpore el Plan de Sostenibilidad, alineado con las acciones que se identifiquen en el II Plan Estratégico y despliegue la declaración de política de responsabilidad medioambiental con objetivos cuantificables, desarrollar indicadores de sostenibilidad y hacer un seguimiento sobre los progresos realizados en la incorporación de principios de sostenibilidad de las actividades de la Universidad de Jaén.

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.

Respuesta:

Sí.

Del conjunto de actuaciones destacamos la realización del Plan de Sostenibilidad (que ya se ha descrito su estado actual), de la aplicación del Plan de eficiencia energética (en la que se han indicado actuaciones en el año 2013) y la gestión de residuos peligrosos que describimos en este apartado.

- 1. Normalización y certificación del proceso de gestión de residuos peligrosos.** En el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad de la Universidad de Jaén, el proceso clave Gestión del Mantenimiento incorpora el proceso de Gestión de los Residuos Peligrosos. La misión del proceso clave es: Realizar los procesos técnicos, de gestión y administrativos necesarios para el mantenimiento de las infraestructuras, instalaciones y equipamientos de la Universidad, así como la gestión de los residuos peligrosos generados. La gestión de estos procesos se realiza de acuerdo con la legalidad y las directrices adoptadas por los órganos de gobierno de la Universidad, y asegurando la correcta conservación funcional y la máxima disponibilidad en las condiciones óptimas de accesibilidad y usabilidad de las infraestructuras, instalaciones e equipamientos de la Universidad de Jaén, **así como el control y eliminación de los impactos medioambientales derivados de los residuos peligrosos que se generan con la actividad universitaria.** El proceso Gestión de los Residuos Peligrosos se integra por su vinculación e impacto medioambiental y tiene como finalidad básica gestionar la identificación y retirada controlada de estos residuos, prestando un servicio técnico a las distintas estructuras organizativas de la Universidad.
- 2. Gestión.** La normalización de la gestión de los residuos peligrosos incluye la identificación y clasificación de éstos, los procedimientos de etiquetaje, almacenamiento y recogida (mediante servicios externalizados debidamente autorizados).
- 3. Seguimiento y control.** La normalización de la gestión de los residuos peligrosos incluye los registros (solicitudes de unidades gestoras de actividades con producción de residuos peligrosos; comunicaciones con el gestor externo de residuos peligrosos; partes de incidencias; Declaración anual de residuos peligrosos), e indicadores (cantidad de residuos peligrosos gestionados, segmentados por tipo de residuo).

Implantación:

El Proceso de gestión de residuos peligrosos fue certificado en ISO 9001:2008 en febrero de 2011 y sometido a auditoría externa de seguimiento en marzo de 2012 y abril de 2013, así como a procesos de auditoría interna en 2011, 2012 y 2013, encontrándose, en este momento, en su cuarto ciclo de gestión normalizado.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Documentación del Proceso de gestión de residuos peligrosos. [69].
- Documentación asociada. [70]
- Certificación del Sistema de gestión. [84]
- Indicador de resultados del proceso de gestión de residuos peligrosos. [85]

Objetivos:

En relación con la acción descrita y dada la finalidad del proceso de gestión de residuos peligrosos se establece como objetivo genérico: mantener un sistema eficaz de control y eliminación de los impactos medioambientales derivados de los residuos peligrosos que se generan con la actividad universitaria.

Este objetivo se cuantifica en su seguimiento en la ausencia de incidencias de seguridad como consecuencia de una ineficiente (no conformidad al proceso) gestión de los residuos peligrosos. El dato de las auditorías del año 2013 indica que no se ha identificado ninguna no conformidad al proceso. Además de realizar anualmente el seguimiento de la cantidad de residuos peligrosos gestionados, segmentados por tipo de residuo. (*Ver documento de producción de residuos peligrosos*). Asimismo para su seguimiento se incorporan dos indicadores: Cantidad de residuos peligrosos gestionados (producción, identificación, seguridad, retirada) y Cantidad de residuos no peligrosos reciclados.

De esta forma, se presentan los resultados del primer indicador cuantificados para el año 2012 en 7833 y 2013 en 7505, mientras que el segundo indicador son de 2101 y de 4593 para los dos años de medición

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta:

- Consumo de electricidad. **2011:** 9.449.872 Kw. **2012:** 9.667.980 Kw. **2013:** 9.397.658 Kw
Variación porcentual anual: 2,31%. -2,80%
- Consumo de gas natural. **2011:** 102.702 m³. **2012:** 96.149 m³. **2013:** 162.729 m³ Variación porcentual anual: 6,38%. 68,24%
- Consumo de agua. **2011:** 61.834 m³. **2012:** 77.255 m³. **2013:** 63.633 m³ Variación porcentual anual: 24,94%. 17,63%
- Consumo de papel año: no medido.

Implantación:

Respecto a la medición de consumos, la estructura de datos, información e informes mensuales y anuales permite conocer los consumos eléctricos, de gas y de agua, así como su evaluación comparativa anual. Esta información está facilitando el análisis de los efectos que se derivan de las decisiones y prácticas de ahorro de consumos que adopta la Universidad de Jaén, así como los efectos en consumos de los nuevos edificios puestos en funcionamiento en el año 2012 e incidir en el análisis de la eficiencia de los planes normativos y preventivos asociados a las infraestructuras y equipamientos correspondientes. *Un análisis detallado sobre los datos de consumo y eficiencia puede consultarse en el documento "Medidas de mejora en la eficiencia y ahorro energético".*

Respecto a la acción de control de consumos, se disponen de los respectivos informes mensuales y anuales, estando normalizado su medición y control continuado. Asimismo, se planifica anualmente el mantenimiento normativo/preventivo y se realiza su seguimiento, tanto del grado de

ejecución como de niveles de eficacia. Otras medidas se encaminan a la plena implantación del sistema de riego por goteo en los jardines de todo el Campus, o a diseñar los nuevos edificios con sistemas de recogida de agua de lluvia (edificios de nueva construcción en el Campus de Linares). Como indicador de referencia se aporta el porcentaje de superficie ajardinadas (38%), que evidencia las actuaciones para favorecer campus saludables.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Datos de consumo. [78]
- Medidas de mejora en la eficiencia y ahorro energético. [79]
- Planificación de los mantenimientos normativos/preventivos. [77]
- Gestión de Residuos del Servicio de Prevención. [86]

Objetivos:

Se establece como objetivo en relación con los consumos en electricidad, agua y gas natural aplicar medidas de eficiencia y, en su caso, de reducción de los consumos.

El objetivo de reducción se pondera en función del número de miembros de la Comunidad universitaria y el desarrollo de los campus de la Universidad (número de edificios y según su funcionalidad). Por consiguiente, los objetivos se centran en la repercusión en los consumos de las medidas de eficiencia energética que se adoptan y aplican en la Universidad.

Respecto a las medidas de eficiencia energética se establecen como objetivos la continuación de las líneas de actuación que se han indicado. En este sentido se incluyen para el seguimiento el indicador Ratio Consumo/superficie (kwh/m²) y el Ratio Consumo/superficie (litros/m²), que permite analizar en tendencia los impactos de las medidas de eficiencia energética aplicadas y que se concretan en los siguientes valores en los tres periodos de medición:

Ratio Consumo/superficie (kwh/m²): **2011**:60,4; **2012**: 59;6; **2013**: 58,2

Ratio Consumo/superficie (litros/m²): **2011**:242,9; **2012**: 254,2; **2013**: 209;4

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales.

La Universidad de Jaén tiene establecidos los mecanismos para la evaluación de temas medioambientales.

1. Nivel de responsabilidades técnicas para el seguimiento.
 - Se establece un primer nivel de carácter técnico (Unidad Técnica y Servicio de Prevención) en los ámbitos de gestión con la responsabilidad de realizar el seguimiento de los procesos e indicadores asociados (gestión de residuos peligrosos, mantenimiento preventivos y



Red Pacto Mundial España

correctivos, identificación de no conformidades), y que se formalizan mediante la emisión de informes.

- A su vez, se realiza la evaluación de los procesos mediante las técnicas de auditoría de certificación de sistemas de gestión de la calidad.

2. Nivel de responsabilidades de Dirección para el seguimiento medioambiental.

- Las competencias de dirección sobre gestión medioambiental están atribuidas al Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad, Secretariado de Sostenibilidad (responsables medioambientales).
- Las competencias para la evaluación de políticas, estrategias y planes de sostenibilidad corresponden al Consejo de Dirección de la Universidad, quién informa al Consejo de Gobierno de la Universidad (competencias estratégicas).

3. Mecanismos de evaluación de objetivos.

- Seguimiento de indicadores asociados.
- Informes de seguimiento de procesos asociados.
- Auditorías de gestión de procesos.
- Informes de seguimiento de planes (Aula Verde, acciones estratégicas).
- Reuniones del Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad.
- Reuniones del Consejo de Dirección.
- Reuniones del Consejo de Gobierno.

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.

Respuesta:

Sí.

En las acciones descritas de actividades preventivas medioambientales (principio 7) y las actuaciones de responsabilidad medioambiental (principio 8) y las políticas sobre proveedores (principio 2), se identifican prácticas que se incluyen en un concepto amplio de tecnología respetuosa con el medio ambiente, tal como se recogen en este Principio. De forma añadida y más específica, la Universidad de Jaén sigue desarrollando en el 2013 las dos líneas de actuaciones expuestas en el Informe de progreso de 2012.

- 1. Desarrollo de tecnologías respetuosa con el medio ambiente:** Producción de energías alternativas, desarrollado por el Grupo IDEA (Grupo de Investigación y Desarrollo en Energía Solar y Automática) mediante el Proyecto UNIVER (Sistema Fotovoltaico conectado a la Red – SFCR- de 200 kWp., en el Campus de "Las Lagunillas" de la Universidad de Jaén).
- 2. Difusión (investigación y transferencia) de tecnologías respetuosa con el medio ambiente:**
 - **Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente.** Creado en 2007 con el objetivo de potenciar y aglutinar en la Universidad de Jaén los trabajos de investigación y docencia sobre la energía y sus repercusiones en el entorno. La actividad del Centro se basa fundamentalmente en el aprovechamiento de dos de los recursos más importantes dentro de las renovables en general, y en nuestro entorno próximo en particular, como son la energía solar y la biomasa.
 - **Participación de la Universidad de Jaén en Centros y Fundaciones externas.** La Universidad de Jaén participa en 11 fundaciones o parques tecnológicos.

Implantación:

El **proyecto UNIVER** genera una producción de las placas fotovoltaicas instaladas en los edificios del Campus y con cesión a la Red de: 2011: Producción neta: 122.824,20 KWh. 2012: 126.199KWh. 2013: 97.368 KWh, siendo el porcentaje energía producida/energía consumida en el año 2013 de 1,04%.

El **grupo de investigación IDEA** ha participado desde el año 1999 en más de 36 proyectos de investigación con financiación pública (Proyectos Europeos, Proyectos del Plan Nacional de I+D+I, Proyectos de convocatorias regionales y Proyectos de convocatorias locales).

El **Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente** promueve las siguientes **líneas de investigación**: Energía Solar Fotovoltaica, con 8 líneas de investigación; Biomasa, con 4 líneas de investigación; Ingeniería Eléctrica, con 3 líneas de investigación; Socio-económicos, con 3 líneas de investigación (Aprovechamiento y ahorro energético, Efectos medioambientales en el aprovechamiento de EE.RR, Aspectos económicos relacionados con la utilización de EE.RR). Participa en 6 **proyectos de I+D+I**, entre el que destacamos el Proyecto Mágina (estudio, análisis y desarrollo de un modelo energético basado en la utilización masiva de energías renovables fotovoltaica, eólica y biomasa para producción de electricidad en la provincia de Jaén combinando sistemas de información geográfica e inteligencia artificial). En el centro están implicados 7 **grupos de investigación** y la **Cátedra Eland** de Energías renovables para el desarrollo de iniciativas conjuntas para ayudar a resolver los problemas energéticos y de calidad ambiental. Oferta del **Máster Universitario en Energías Renovables**, cuyo objetivo final es la formación técnica de alto nivel en tecnologías renovables de producción de energía, especialmente energía solar fotovoltaica y biomasa, así como sus implicaciones en el desarrollo sostenible. En el que se han matriculado 29 alumnos en el curso 2010/2011, 36 en el curso 2011/2012 y 34 en el curso 2012/2013.

Relacionar las evidencias que se aportan:

En relación con el ámbito del desarrollo de tecnologías respetuosa con el medio ambiente.

- Información detallada sobre el Grupo IDEA. [87]
- Proyecto Univer. [88]
- Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente. [89]
- Participación de la Universidad de Jaén en Centros y Fundaciones externas. [90]
- Datos relacionados: Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Jaén. [28].
- Matriculación de alumnos en el Máster Universitario. [74]

Objetivos:

- Mantener en los niveles actuales el porcentaje de producción energía eléctrica fotovoltaica (1%).
- En relación al ámbito del Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente se establece como objetivo mantener y desarrollar las actividades de conocimiento, estudio, aplicación y desarrollo de las Energías Renovables. Este objetivo se concreta en el desarrollo de las actividades que establezca el Centro y su seguimiento se realiza mediante las memorias publicadas anualmente. En el año 2013 destaca el Programa de Doctorado en “Energías Renovables”, Real Decreto 1393/2007, promovido por el CEAEMA y aprobado formalmente por la Resolución del Ministerio de Educación, cultura y deporte de 24 de octubre de 2013, así como la contribución del Centro al “Desarrollo de la primera red inteligente para la gestión energética del sector ferroviario (FerroSmartGrid)”, presentado al Programa FEDER-INNTERCONECTA 2012-2014, cuyo fin es conseguir un suministro eléctrico eficiente, seguro y sostenible

A efectos del seguimiento del objetivo se establecen los siguientes indicadores (valores 2013):

(i) Número de líneas de investigación asociadas al Centro: 7

(ii) El número de investigadores participantes en los 7 grupos es de 122, de los que 98 son de la Universidad de Jaén.

(iii) Proyectos activos durante el año 2013, cuyo investigador Principal pertenece al Grupo de Investigación TEP101, asociado al Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente es de 7 (*). Para otros grupos de investigación asociados al CEAEMA se identifican otros 20 proyectos activos.

(iv) Número de Publicaciones (artículos, contribuciones libros e informes) realizadas por el Centro: 21.

(v) Número de contratos de investigación en activo (activos durante el año 2013) cuyos Investigadores Responsables pertenecen a un Grupo asociado al Centro de Estudios Avanzados en Energías y Medio Ambiente es de 32.

Respecto al Máster Universitario en Energías Renovables se establece el objetivo de continuar su oferta y su seguimiento incluye el indicador del Porcentaje de matriculación respecto al número de plazas ofertadas, estableciéndose como meta el 100%.

(*) 1. Análisis y caracterización de un sistema fotovoltaico de concentración a sol real. Comparativa con otras tecnologías fotovoltaicas. 2. Modelo energético basado en la utilización masiva de energías renovables en la provincia de Jaén. 3. Estimación de la Energía generada por Módulos Fotovoltaicos de Capa Delgada: Influencia del Espectro. 4. SIGMAPLANTAS: la innovación en las plantas y modelos de sistemas de Concentración Fotovoltaica en España. 5. Desarrollo de un nuevo diseño de una pantalla ferroviaria triple función: viento, ruido y energía (TRIPANTALLA). 6. Nuevos métodos para la predicción de la energía generada por un sistema fotovoltaico conectado a red usando redes neuronales artificiales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta:

El carácter transversal del enfoque del desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, así como de las estructuras involucradas en la Universidad, dificultan un cálculo definitivo, estableciéndose una ratio orientativo con los siguientes elementos:

- Financiación presupuestaria asignada a la Secretaría de Sostenibilidad (desarrollo de actividades del Aula Verde), 2012-2013: 12.000 €
- Financiación presupuestaria específica del Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente, **2012:** 11.786 €; **2013:** 9.219,30 € (ejecutados)
- Financiación presupuestaria específica de la Cátedra Eland: 2012:11.032, 54 €; 2013: 9.325,24€ (ejecutados).
- Financiación procedente de las ayudas y subvenciones internas y externas a los proyectos I+D+I asociados al Centro, **2012:** 3.746.347,17 €; **2013:** 3.154.176,24 € (se corresponde con el indicador 3).
- Otra financiación de ayudas y subvenciones internas y externas a los grupos de investigación asociados al Centro: Sin consignación.
- Financiación procedente de los contratos de investigación desarrollados por el Centro. Total del presupuesto ejecutado de la Universidad de Jaén, **2012:** 969.047,30€; **2013:** 1.672.411,41 € (se corresponde con el indicador 5).



Red Pacto Mundial España

Implantación:

Créditos asignados a las Unidades de Gastos indicadas en el cálculo de la ratio.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Cuadro específico del cálculo del ratio de financiación. [91]
- Memoria de ejecución del Presupuesto 2012. [92]
- Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente. [89]

Objetivos:

La coyuntura económica actual de financiación de la Universidad y del sistema educativo y de investigación impide concretar un objetivo de financiación, aunque se pretende mantener el ratio indicado en los sucesivos ejercicios presupuestarios.

El seguimiento se realiza mediante la evolución anual del ratio de financiación.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La identificación de riesgos es continuada y consustancial a la naturaleza de la Universidad de Jaén en cuanto que Institución pública prestadora del servicio público de la educación superior y sometida al principio de legalidad en todos los ámbitos de actuación. El carácter de Administración pública obliga, no sólo al estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, sino también al sometimiento de su actividad a mecanismos de control previo y posterior que garantizan la no concurrencia, directa o indirecta, de corrupción, extorsión o soborno. La legalidad, los sistemas de control y la rendición de cuentas a las que se somete la Universidad, permiten la efectividad de la aplicación del principio de transparencia.

Los riesgos que se han de evitar en relación al principio y en el contexto de la Universidad quedan referidos a:

- 1- El **gobierno de la Universidad** (todos los grupos de interés). Aplicación del principio democrático de la estructura de gobierno, gestión y representación y procedimientos reglados de elección de los cargos públicos.
- 2- Derechos de **acceso a la educación superior** (estudiantes). Procedimientos reglados basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- 3- Derechos de **acceso y permanencia a los empleos públicos** (trabajadores). Procedimientos reglados para el acceso y promoción basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- 4- Comportamientos en la **gestión pública** (todos los grupos de interés). Código de principios éticos y de conducta y mecanismos disciplinarios asociados a su incumplimiento.
- 5- **Gestión presupuestaria** (Administración educativa y sociedad). Gestión basada en la legalidad contable, financiera y económica con mecanismos de control interno y externos.
- 6- **Gestión de la contratación** (proveedores). Procedimientos reglados basados en los principios de transparencia, concurrencia y criterios objetivos de adjudicación, así como mecanismos de control interno y externos.
- 7- **Información pública** (todos los grupos de interés). Sistema de información institucional y mecanismos establecidos de comunicación de rendición de resultados.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Estatutos de la Universidad de Jaén. [1]
- Reglamento Electoral de la Universidad de Jaén. [93]
- Procesos electorales. [94]
- Normativa de estudiantes. [95]
- Normativa de Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e investigador. [38]
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. [13]
- Normas de ejecución presupuestaria. [31]
- Normativa interna sobre gestión económica. [96]
- Memoria de ejecución presupuestaria y resultados de auditorías internas. [92]
- Servicio de Control Interno de la Universidad de Jaén. [33]
- Ley de Contratos del Sector Público. [30]
- Servicio de Contratación y Patrimonio. [32]
- Memorias de la Universidad de Jaén. [97]
- Informes de gestión del Rector. [98]
- Informe de Impacto económico de la Universidad de Jaén (7). [99]
- Sistema de solicitud de datos estadísticos de la Universidad de Jaén. [100]
- Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén. [101]

Objetivos:

Aplicación de la legalidad y de los procedimientos internos que aseguren la no concurrencia de riesgos en los ámbitos establecidos para el Sector Público por el Convenio de las Naciones Unidas contra la Corrupción, 2003.

El indicador de seguimiento del objetivo es el número de sentencias judiciales por la vulneración de derechos y por delitos asociados a prácticas de corrupción o incumplimientos por la Universidad de Jaén del ordenamiento jurídico aplicable. Para el año 2013 no se ha computado ninguna sentencia judicial al respecto.

POLÍTICAS

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

Respuesta:

Sí.

Implantación:

La Universidad de Jaén, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, formula, aplica y mantiene en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción

que promueven la participación de la sociedad y reflejan los principios legales, la debida gestión de los asuntos y bienes públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas.

La declaración señalada queda formulada en base a los principios contenidos en la legislación general aplicada, en los establecidos en los Estatutos de la Universidad y demás normas internas, así como por los principios contenidos en los instrumentos de planes y actuaciones en relación a los objetivos y temáticas impulsadas por Naciones Unidas a los que la Universidad de Jaén se ha adherido y que se relacionaron en el primer apartado de este Informe de Progreso.

Siguiendo la relación de los ámbitos de riesgos indicados, se concreta la aplicación de las políticas:

1. Los Estatutos de la Universidad de Jaén declaran de forma expresa su organización democrática, garantizando la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria en el gobierno de la Universidad. Las garantías vienen determinadas por la aplicación del Reglamento Electoral y la constitución de la Junta Electoral, encargada de la supervisión y ordenación de los procesos electorales.
2. Los procedimientos reglados aseguran el acceso del alumnado a los títulos universitarios basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, reconociéndose estatutariamente los derechos a una evaluación objetiva de su rendimiento académico con previo conocimiento público de las normas que lo regulen y a utilizar los medios de impugnación correspondientes, y que quedan garantizados con el Reglamento de Régimen Académico y de Evaluación de los Alumnos.
3. Los Estatutos de la Universidad de Jaén establecen de forma expresa los procedimientos, órganos técnicos de selección y los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que rigen los procesos de selección de personal de administración y profesorado. La participación reconocida a los órganos de representación, y los sistemas de recursos o de comisiones de reclamaciones, aseguran la legalidad.
4. La naturaleza pública de la Universidad de Jaén exige comportamientos de gestión sometidos a los deberes, principios éticos y principios de conducta regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público, que, a su vez, informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos. Los Estatutos de la Universidad establecen las competencias de aplicación del régimen disciplinario.
A su vez, es de aplicación la Ley de incompatibilidades de los funcionarios públicos, entre los que se encuentra las prohibiciones de incompatibilidad por razones de conflicto de intereses.
5. Los Estatutos de la Universidad de Jaén establece que la autonomía económica y financiera se somete a la Institución del presupuesto público y al sistema contable normalizado, sometido a las normas que, con carácter general, sean aplicables al sector público.
Establece, además, que se ha de asegurar el control interno de sus gastos e ingresos de acuerdo a los principios de legalidad, eficacia y eficiencia, a través de la unidad administrativa correspondiente, así como la realización anual de una auditoría externa por profesionales cualificados e independientes, estableciéndose la obligatoriedad de establecer el mecanismo para su difusión al conjunto de la Comunidad.

Es a través del Servicio de Control Interno de la Universidad como se realiza el control de los gastos e ingresos de acuerdo con los principios de legalidad, eficacia y eficiencia en las actuaciones de gestión económica-financiera y patrimonial de la actividad universitaria, además, de diseñar los procesos del control interno que comprenden las principales áreas de riesgo de la gestión.

6. Los Estatutos de la Universidad de Jaén establecen que la contratación por la Universidad de Jaén de obras, de gestión de servicios públicos, de suministros, de concesión de obras públicas, de consultoría y asistencia, así como de servicios, se regirá por la legislación que regula la contratación de las Administraciones Públicas.
En las Normas de Ejecución Presupuestaria se indica que de acuerdo con lo establecido en Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se establecen para la Universidad de Jaén los principios y directrices fundamentales que deben regir todo proceso de contratación administrativa y que deberán tenerse en cuenta por todas las Unidades administrativas para la tramitación de un expediente de contratación (principio de publicidad y transparencia; no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos; eficiente utilización de los fondos públicos; definición previa de las necesidades a satisfacer; selección de la oferta económicamente más ventajosa).
7. La Universidad de Jaén asume el principio de rendición de cuentas de los resultados a la sociedad consustancial al principio de autonomía universitaria. En este sentido, los Estatutos de la Universidad de Jaén recogen referencias expresas:
 - Corresponde al Consejo Social, órgano de participación de la sociedad en la Universidad, supervisar las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios.
 - Realizar la memoria anual de actividades.
 - Elaborar las Cuentas Anuales y la correspondiente memoria para rendir cuentas de la ejecución del Presupuesto ante la Comunidad Universitaria y ante los órganos competentes, así como remitirlas al Gobierno de la Comunidad Autónoma a efectos del control de la Cámara de Cuentas de Andalucía.
 - Además, la Universidad de Jaén se somete a la realización de informe y auditoría de sus resultados y objetivos en el marco del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía.
 - Por último, indicar que el Rector presenta anualmente la memoria de gestión al Claustro Universitario, máximo órgano de representación de la comunidad universitaria.

Relacionar las evidencias que se aportan:

Con carácter adicional a la relación de evidencias del apartado anterior, indicamos.

- Memoria de resultados y objetivos en el marco del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía. [102].

Objetivos:

Aplicar de forma coordinada y eficiente las políticas encaminadas a evitar cualquier forma de corrupción mediante el cumplimiento de la legalidad y los principios éticos y de conducta de los empleados públicos, dando cuenta a todos los grupos de interés de los resultados y rendición de cuentas.

El indicador de seguimiento del objetivo es el número de reclamaciones y recursos administrativos estimados y el número de sentencias firmes por la vulneración de derechos y por delitos asociados a prácticas de corrupción o incumplimientos por la Universidad de Jaén del ordenamiento jurídico aplicable, no computándose ninguna reclamación, recurso o sentencia al respecto, en los tres periodos de medición.

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.

Respuesta:

Sí.

Implantación:

Como se ha indicado, es el cumplimiento estricto de la legalidad y los principios éticos y de conducta de los empleados públicos el mecanismo para evitar la concurrencia de cualquier forma de corrupción, especialmente en las actividades económicas de la Universidad. En este sentido, los planes de formación contemplan cursos específicos sobre la normativa y cambios legislativos aplicables, con especial significación en los ámbitos de la contratación administrativa y gestión económica.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Plan de formación 2013. [46]

Objetivos:

Asegurar la aplicación de la normativa y las actuaciones sometidas a los principios éticos y de conducta mediante la realización de cursos que mantengan el conocimiento sobre la legalidad vigente. El objetivo se cuantifica sobre el número de cursos sobre legislación aplicable a la Universidad que se ha ofertado, siendo 3 en el 2013, con 32 horas de formación y en los que han participado 59 alumnos del colectivo de administración y servicios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

- Clientes: estimación 100%
- Empleados: estimación 100%
- Proveedores: estimación 100%

Se indica la estimación deducida de las encuestas de clima laboral y de clientes en las que se incluye a los proveedores, que se realizan en el marco de la gestión de procesos y sistemas de garantía de la calidad de la Universidad. En estos mecanismos, se incluyen ítems específicos sobre la información proporcionada y la utilización de los canales y medios de difusión web.

Como se ha indicado en el apartado “políticas”, éstas se formulan en base a los principios contenidos en la legislación externa e interna y en los principios contenidos en planes y actuaciones de la Universidad en relación a los objetivos y temáticas impulsadas por Naciones Unidas. Toda esta comunicación se ha indicado (en las evidencias) que se encuentra disponible para su conocimiento y consulta en página web de la Universidad. En este sentido, ha adquirido especial significación la potenciación de los mecanismos de información y seguimiento del sistema de contratación y adquisiciones de la Universidad.

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

Respuesta:

Sí

Implantación:

Centrados en la gestión económica, financiera y patrimonial, se ha indicado el sistema normativo interno que regula dicha actividad y los mecanismos de control establecidos estatutariamente. Para especificar este ámbito indicamos:

1. Están delimitadas las responsabilidades de gestión en lo referente a las adquisiciones, contratación administrativa y seguimiento de la ejecución de los pedidos y contratos.
2. Los contratos administrativos mayores se someten a informe previo de “necesidad” administrativa” y a delimitación previa de los criterios objetivos de adjudicación.
3. Existe un órgano específico de adjudicación: Mesas de contratación, en las que es obligatorio la participación del servicio de Control Interno de la Universidad y del Servicio Jurídico. Sin perjuicio de la emisión de informes técnicos cuando procede.
4. El Servicio de Control Interno realiza la fiscalización previa y posterior de todo expediente de contratación.
5. Dicha fiscalización es extensible a toda la gestión económica mediante procesos definidos que consideran las principales áreas de riesgo de la gestión y la aplicación del reglamento específico sobre la función interventora. El sistema de control incorpora el mecanismo de

“reparos” que asegura la conformidad previa de la legalidad y el buen uso de los fondos públicos.

6. Junto a la elaboración de las Cuentas Anuales se realiza una auditoría externa por profesionales cualificados e independientes.
7. Las Cuentas Anuales se someten a efectos del control de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Este sistema queda completado con los mecanismos de reclamaciones, recursos administrativos y judiciales regulados normativamente. Además, algunos ítems de las encuestas a los proveedores inciden sobre la capacidad de respuesta ante las incidencias, obteniéndose niveles de satisfacción altos.

Con carácter correctivo la Universidad puede aplicar el Régimen disciplinario establecido por el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, a través del cual puede exigirse la responsabilidad a los empleados como consecuencia de la comisión de faltas disciplinarias asociados al incumplimiento de la legalidad en materia económica o por utilización indebida de fondos públicos.

A efectos de la gestión de las incidencias en materia de anticorrupción se realiza su seguimiento a través de la siguiente información:

- Reparos emitidos por el Servicio de Control Interno.
- Informe anual de auditoría externa.
- Informe de la Cámara de Cuentas de Andalucía.
- Reclamaciones y recursos administrativos.
- Recursos judiciales.
- Expedientes disciplinarios tramitados.

Relacionar las evidencias que se aportan:

- Normas de ejecución presupuestaria. [31]
- Normativa interna sobre gestión económica. [97]
- Memoria de ejecución presupuestaria y resultados de auditorías internas.[92]
- Servicio de Control Interno de la Universidad de Jaén. [33]
- Reglamento del Servicio de Control Interno. [103]

Objetivos:

Garantizar la legalidad y el buen uso de los fondos públicos asegurando que los mecanismos aplicados por la Universidad de Jaén permiten evitar la concurrencia de incidencias relacionadas con la corrupción en los procesos de contratación y gestión económica.

El objetivo se concreta en la ausencia de incidencias en materia de corrupción. El indicador interno utilizado es el número de reparos de los informes de fiscalización que indiquen incidencias de corrupción y el número de expedientes disciplinarios con sanción por falta asociada a ilegalidades económicas asociadas a prácticas de corrupción. En los tres periodos de medición (2011, 2012 y 2013), el Servicio de Control Interno indica que no se ha abierto ningún expediente de fiscalización



Red Pacto Mundial España

sobre deficiencias detectadas relacionadas con la corrupción, ni disciplinarios con sanción por falta o ilegalidades económicas asociadas a prácticas de corrupción.

RELACIÓN DE EVIDENCIAS DEL INFORME DE PROGRESO 2013

EVIDENCIA	PRINCIPIO										ENLACE	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Estatutos de la Universidad de Jaén.	x	x	x	x		x	x	x	x	x	Enlace WEB Enlace Documento PDF
2	Informe-Diagnóstico de la Situación de los Hombres y las Mujeres pertenecientes a la Universidad de Jaén.	x					x					Enlace Web Enlace Documento PDF
3	I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011.2015.	x					x					Enlace Documento PDF
4	Informe de Evaluación de Factores Psicosociales.	x										Enlace Web Enlace Documento PDF
5	Plan Integral de Accesibilidad Global. (Informe Global).	x										Enlace Documento PDF
6	Plan de Infoaccesibilidad. (Informe Ejecutivo).	x										Enlace Documento PDF
7	Reglamento de utilización del libro de quejas y sugerencias de la Universidad de Jaén.	x										Enlace Web Enlace Documento PDF
8	Reglamento del Defensor Universitario.	x										Enlace Web Enlace Documento PDF
9	Memorias del Defensor Universitario ante el Claustro Universitario. Curso 2012/13	x		x								Enlace Web Enlace Documento PDF
10	Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista.	x										Enlace Documento PDF
11	Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso laboral en el trabajo.	x										Enlace Documento PDF
12	II Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2014-2020.	x										Enlace Documento PDF
13	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.	x	x	x	x	x	x				x	Enlace Web Enlace Web (Ley)
14	Política en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén.	x		x								Enlace Documento PDF

51	Relaciones de Puestos de Trabajo.				X							Enlace B.O.J.A. (R.P.T. Funcionarios) Enlace B.O.J.A. (R.P.T. Laborales)
52	Información sobre retribuciones de PDI.				X							Enlace Web
53	Portal del empleado.				X							Enlace Web Enlace Web
54	Procedimientos telematizados.				X							Enlace Web
55	Resultados de los indicadores del proceso gestión integral de los recursos humanos.				X							Enlace Documento PDF (Indicadores ISOTools 2012) Enlace Documento PDF (Indicadores ISOTools 2013)
56	Cuadro del número de beneficiarios de plan social.				X							Enlace Documento PDF
57	Memoria de Acción Social.				X							Enlace Documento PDF (Ver pág. 617)
58	Memoria del Plan de Formación.				X							Enlace Documento PDF (Ver pág. 575)
59	Estatuto de los Trabajadores.						X					Enlace Web Enlace Web Estatuto
60	Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU)						X					Enlace Web Enlace Web B.O.E.
61	Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.						X					Enlace Web Enlace Web B.O.E.
62	Programas de fomento a la empleabilidad						X					Enlace Web
63	Secretariado de Sostenibilidad.							X	X			Enlace Web
64	Aula Verde de la Universidad de Jaén.							X	X			Enlace Web
65	Adhesión a la Declaración de Río 2012.							X				Enlace Documento PDF
66	Boletín de información del Secretariado de Sostenibilidad.							X				Enlace Web
67	Programa ECOCAMPUS.							X				Enlace Web
68	Encuesta de medioambiente.							X				Enlace Documento PDF (Convocatoria) Enlace Web (Encuesta) Enlace Documento Excel (Informe)
69	Documentación del proceso gestión de residuos peligrosos.							X	X			Enlace Documento PDF
70	Gestión de residuos peligrosos.							X	X			Enlace Web

71	Gestión seguridad en los laboratorios.								X	X			Enlace Web
72	Convenio Proyecto ECOCAMPUS Universidad de Jaén 2010-2013								X				Enlace Documento PDF
73	Memorias y Programaciones del Aula Verde 2012/13								X				Enlace Documento PDF (Programación 2012-2013) Enlace Documento PDF (Memoria 2012-2013)
74	Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén (matriculación en Máster)								X		X		Enlace Web
75	Información académica sobre Máster relacionados.								X				Enlace Web
76	Procesos certificados de gestión del mantenimiento.									X			Enlace Documento PDF
77	Plan normativo y preventivo.									X			Enlace Documento
78	Informes de consumos.									X			Enlace Web
79	Planes de eficiencia energética.									X			Enlace Documento PDF
80	Producción de Energía Fotovoltaica, Cesión a Red y Consumo Eléctrico".									X			Enlace Documento PDF
81	Plataforma Comparte el Coche.									X			Enlace Web
82	Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre aprobación de objetivos estratégicos.									X			Enlace Documento PDF
83	Estudio de Integración de Sistemas de gestión.									X			Enlace Documento PDF
84	Certificación del Sistema de gestión.									X			Enlace Documento PDF
85	Indicador de resultados del proceso de gestión de residuos peligrosos.									X			Enlace Documento PDF
86	Gestión de Residuos del Servicio de Prevención.									X			Enlace Web
87	Información detallada sobre el Grupo IDEA										X		Enlace Web
88	Proyecto Univer.										X		Enlace Web
89	Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente.										X		Enlace Web
90	Participación de la Universidad de Jaén en Centros y Fundaciones externas.										X		Enlace Web

91	Cuadro específico del cálculo del ratio de financiación.										X	Enlace Documento PDF	
92	Memoria de ejecución del Presupuesto 2013.										X	X	Enlace Web Cuentas Anuales 2013
93	Reglamento Electoral de la Universidad de Jaén.											X	Enlace Documento PDF
94	Procesos electorales.											X	Enlace Web
95	Normativa de estudiantes.											X	Enlace Web
96	Normativa interna sobre gestión económica.											X	Enlace Web
97	Memorias de la Universidad de Jaén.											X	Enlace Web
98	Informes de gestión del Rector.											X	Enlace Documento PDF
99	Informe de Impacto económico de la Universidad de Jaén.											X	Enlace Documento PDF
100	Sistema de solicitud de datos estadísticos de la Universidad de Jaén.											X	Enlace Web
101	Anuario Estadístico de la Universidad de Jaén.											X	Enlace Web
102	Memoria de resultados y objetivos en el marco del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía. (Última auditoría).											X	Enlace Documento PDF
103	Reglamento del Servicio de Control Interno.											X	Enlace Documento PDF