



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Universidad de Jaén



• Carta de Renovación del compromiso



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Rectorado

Jaén, 25 de octubre de 2012

Estimado/a Sr/a,

Como Rector de la Universidad de Jaén remito el primer informe de progreso de los Principios del Pacto Mundial, a los cuales nos adherimos el 23 de septiembre de 2009. La Universidad de Jaén es una Universidad comprometida y consciente de nuestra responsabilidad social en todos los ámbitos propios de actuación, como son la docencia, la investigación, la transferencia de conocimiento, la transferencia de la cultura y la gestión universitaria. Apostamos por la calidad y la excelencia, amparada bajo unos principios y valores éticos, sociales y medioambientales, recogidos en los 10 principios del Pacto Mundial.

Con este informe, la Universidad de Jaén manifiesta su interés por renovar y reforzar su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial. Dicho informe ha sido sometido a la aprobación por parte del Consejo de Gobierno, en su sesión del pasado 1 de octubre de 2012, habiendo sido aprobado por unanimidad de sus miembros. En el informe se recoge de forma exhaustiva las líneas de actuación, acciones, indicadores de seguimiento y compromisos con cada uno de los Principios del Pacto Mundial.

Entre las acciones más relevantes que se recogen en el informe podemos citar: Primera Universidad Española por el Comercio Justo; Adhesión al Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo; Comisión de Cooperación; I Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (2011-2015); Creación del Secretariado de Responsabilidad Social; y Elaboración de las Memorias Anuales de Responsabilidad Social, entre otras. Nuestra apuesta por la defensa de los derechos humanos, laborales, medioambientales y no-corrupción, se ha visto afianzada con la adhesión por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2012, a los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME) y a la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.

Actualmente, la Universidad de Jaén está inmersa en la elaboración de su II Plan Estratégico (2013-2020), donde el cumplimiento y seguimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, quedarán bajo el paraguas de una de las áreas estratégicas definidas en el mismo, la Responsabilidad social, fijando objetivos específicos, líneas y planes de actuación que permitan consolidar la Responsabilidad Social como seña de identidad de la Universidad. 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, cuyos principios forman parte de la Misión, Visión y Valores de la Universidad.

Por último, no cabe más que reiterar nuestra apuesta y continuidad por la defensa de los 10 Principios del Pacto Mundial, y nuestro interés en seguir siendo entidad socia del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Manuel Parras Rosa
Rector de la Universidad de Jaén



Información general

Perfil de la entidad: Universidad de Jaén

- *Dirección:* Campus de las Lagunillas, Edif. B-1
- *Dirección web:* www.ujaen.es
- *Alto cargo:* Manuel Parras Rosa, Rector
- *Fecha de adhesión:* 23/09/2009
- *Número de empleados:* 1500
- *Sector:* Educación
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Docencia universitaria e investigación
- *Ventas / Ingresos:* 120.734.868 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han seleccionado los grupos de personas que en mayor medida tienen impacto o se ven afectados por la actividad de la universidad.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han tenido en cuenta aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos significativos de la misión y visión de la universidad, tanto en el ámbito social, ambiental y económico como en aquellos aspectos que ejercen una influencia sustancial en los grupos de interés.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* En diversos foros y órganos de gobierno se ha informado sobre la adhesión de la universidad al Pacto Mundial y de la elaboración y la publicación del Informe de Progreso como herramienta de rendición de cuentas, facilitando su identificación para que pueda ser consultado. Asimismo, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén ha aprobado el Informe de Progreso 2011 en su sesión del 1 de octubre de 2012.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* -
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno



- **Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:** La Universidad de Jaén identifica las sugerencias de sus grupos de interés mediante sistemas normalizados de encuestas de percepción y satisfacción (alumnos, empleados, usuarios, proveedores), mediante el sistema regularizado y disponible de Quejas y Sugerencias, mediante la participación representativa en Comisiones de Servicios Universitarios y en los Órganos de Representación y Gobierno, además de los procedimientos de participación de la comunidad universitaria en las mesas y grupos de trabajo que se constituyen para la elaboración de los planes estratégicos. 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: - 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 Docencia y Profesorado, con competencias directas en relación con los funcionarios docentes y profesorado de la Universidad de Jaén (PDI). - Gerente, 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.
- **Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:** (Sí) Si bien no se dispone de un cuadro específico y estructurado de indicadores que permita evidenciar que se realiza de forma sistemática el progreso en la implantación de los 10 Principios, se dispone de información, datos e indicadores (directos e indirectos) que permite evidenciar el grado de implantación cuantitativa y cualitativa de los 10 Principios en la Universidad de Jaén. (Ver cuadro de indicadores relacionados). 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 e informa al Consejo Social.



Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) La Universidad de Jaén desarrolla planes y actuaciones en relación a los objetivos y temáticas impulsadas por Naciones Unidas que se contempla en los siguientes instrumentos: § Adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. § Adhesión al Compromiso por el Comercio Justo. § Adhesión al Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo. § Adhesión a la Red Universitaria de Universidades Saludables. § 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, mediante 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).

Más información

- *Notas:* Se adjunta cuadro de relación de evidencias del Informe de Progreso 2011, con indicación de la evidencia, principio con el que se asocia dicha evidencia y el enlace web donde se puede consultar el documento o evidencia en cuestión.
- *Documento adjunto:* [45372_301030102012111052.docx](#)
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Jorge Delgado García; Raquel Puentes
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: 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, 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:

§ Informe-Diagnóstico de la situación de los hombres y de las mujeres pertenecientes a la UJA. En las conclusiones del informe se identifican situaciones de desigualdad que mediante el I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015 se planifican las acciones a corto y medio plazo para su mejora.

§ Evaluación de Riesgos Psicosociales de todos los puestos de trabajo. Habiéndose planificado y adoptado medidas preventivas y correctoras oportunas en función de las necesidades y conclusiones presentadas. El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

§ Para hacer efectiva la igualdad de las personas con discapacidad, en la Universidad de Jaén se han realizado diagnósticos sobre los niveles de accesibilidad de sus entornos y tecnologías para la información. Mediante los Planes de Accesibilidad Global y de Infoaccesibilidad quedan identificadas las barreras para la plena integración de las personas con discapacidad, sirviendo de marco para la realización de planes de actuación y mejora.



Objetivos: Para los tres ámbitos de evaluación de riesgos identificados se establecen los siguientes objetivos de intervención:

§ 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. Los objetivos se cuantifican mediante 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.

§ Mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales en todos los puestos de trabajo previniendo su concurrencia.

Los objetivos se cuantifican mediante el número de actuaciones derivadas de los protocolos de actuación.

§ Garantizar la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario, en régimen de igualdad respecto del resto de los estudiantes.

Los objetivos se cuantifican mediante el grado de avance establecido en la planificación anual del Proyecto.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las declaraciones formales de política, valores y normas quedan referidas a:

§ 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 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, Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo.

§ 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.

§ 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. (VÉASE DOCUMENTO ADJUNTO P1.C2).

Objetivos: Además de los objetivos identificados en los Estatutos, a modo de ejemplo, se indican algunas formulaciones:

(VÉASE DOCUMENTO ADJUNTO P1.C2).



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Distinguimos seis ámbitos:

- **Igualdad.** Se han puesto en marcha algunas de las actuaciones previstas en el Plan, por ejemplo, se ha organizado la I Semana por la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en la Universidad de Jaén (del 16 al 20 de mayo de 2011). Se ha impartido el Máster Universitario en estudios de género y de acción social específica para la promoción de la igualdad y atención a la mujer, y el Máster Interuniversitario en género, feminismos y ciudadanía: perspectivas para un nuevo siglo.

- **Atención a la diversidad.** Están plenamente operativas 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. Se han editado y difundido los Programas y Protocolos de atención personalizada a estudiantes con discapacidad y otras situaciones particulares. Se ha ejecutado el Proyecto de Accesibilidad de la Biblioteca de la Universidad de Jaén. Se ha impartido el primer Máster propio en accesibilidad universal y diseño para todos.

- **Universidad Responsable.** La Universidad dispone de una declaración institucional favorable al Comercio Justo y el consumo de productos de Comercio Justo, en este sentido ha propiciado la disposición de productos de Comercio Justo en el campus universitario. Ha promocionado y sensibilizado sobre el Comercio Justo en la Universidad (Semana Universitaria por el Comercio Justo) y constituido un grupo de trabajo universitario.

- **Cooperación al desarrollo.** Se ha realizado la convocatoria propia de Cooperación Internacional y Educación para el Desarrollo (curso 2011/2012), así como el Programa de Formación y Prácticas Universitarias en Proyectos de Cooperación al Desarrollo. Se oferta el curso de Experto/a en Cooperación Internacional con África Subsahariana.

- **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.

- **Prevención de riesgos y salud.** Se ha mantenido las políticas activas en materia de riesgos psicosociales y tras la evaluación de éstos se ha constituido un grupo de trabajo específico, así como la aprobación de un Protocolo sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo. La formación y sensibilización se ha fomentado con los cursos de estrés o la Campaña de prevención del accidente laboral de tráfico.

Se mantiene activo el Gabinete de Psicología que oferta el servicio de atención psicológica de la Universidad de Jaén.

Objetivos: Los objetivos concretos de las acciones relacionadas pueden especificarse en:

§ Igualdad. Incorporación de la oferta específica dedicada a la formación en igualdad de género y la no discriminación. Se cuantifica en el número de másteres ofertados y el número de estudiantes matriculados.

§ Atención a la diversidad. Implantar las garantías para la plenitud de los derechos en el acceso, permanencia y progreso en

los estudios universitarios de los estudiantes con algún tipo de discapacidad o de necesidad educativa especial. Se cuantifica en el número de estudiantes incluidos en los servicios y programas de actuación.

§ Universidad Responsable. Cumplir los criterios para evidenciar el status de Universidad por el Comercio Justo.

§ Cooperación al desarrollo. Ejecutar proyectos de cooperación en colaboración con universidades de países desfavorecidos y, por otro, realizar actuaciones de formación y sensibilización en materia de cooperación. Se cuantifica por el número de proyectos de cooperación al desarrollo en los que participa la Universidad de Jaén, y por el porcentaje de alumnos que participan en cursos de formación y sensibilización relacionados con la cooperación al desarrollo.

§ Voluntariado. Fomentar la solidaridad y la concienciación social de nuestros estudiantes para que puedan realizar trabajos de apoyo y colaboración en entidades u organizaciones que necesitan y demandan voluntarios/as para sus programas o actividades de carácter social. Se cuantifica en el número de participantes en programas de voluntariado, así como los respectivos valores porcentuales.

§ Prevención de riesgos y salud. Mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales en todos los puestos de trabajo. Se cuantifica en el número de actuaciones preventivas/correctoras realizadas tras la evaluación de riesgos, y en el número de actuaciones personales realizadas en aplicación del Protocolo de actuación sobre violencia psicológica en el trabajo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

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, así como de las fuentes de información procedentes de los sistemas de quejas y sugerencias y encuestas directas, indicadores 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.*
- *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 violencia psicológica en el trabajo.*



- Oficina del Defensor Universitario.

§ Segundo nivel. La responsabilidad del 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 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.

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. Este objetivo se concreta en el diseño y desarrollo del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad de Jaén.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los informes, memorias, documentos de seguimiento del Plan Estratégico y resultados de 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.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	
Proveedores	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Jaén
	Otros Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	
Empleados	Código de Conducta	Nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Jaén
	Código Ético Otros Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	
Proveedores	Código Ético	Nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Jaén
	Otros Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia Políticas internas de gestión Reglamento interno	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Igualdad. Universidad Responsable. Prevención. Cooperación. Otros.
Empleados	RSE	Igualdad. Atención a la diversidad. Cooperación. Prevención. Otros.
Proveedores	RSE	Igualdad. Universidad Responsable. Prevención. Otros.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Diseño y desarrollo del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad
	Buzón de sugerencias	
	Comité de Seguimiento y RSE	
	Encuestas	
	Otros	
Empleados	Procedimiento de gestión de incidencias	Diseño y desarrollo del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad
	Servicios de atención al cliente	
	Auditorías	
	Buzón de sugerencias	
	Comisión interna de control o Comité Ético	
Proveedores	Dirección de RRHH	Diseño y desarrollo del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad
	Encuesta	
	Otros	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	
	Auditorías	
	Buzón de denuncias	
Cláusulas en contrato		
Encuestas y cuestionarios	Evaluación Departamento de compras	Diseño y desarrollo del portal web de Responsabilidad Social de la Universidad
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Seguimiento del Código de Conducta	
	Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de 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.

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 de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)



Respuesta: SI

Implantación: 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, la acreditación del cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y la acreditación 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.

Como se ha indicado, las políticas sobre responsabilidad social y de calidad 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 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.

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 los 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.

Se cuantifica en el porcentaje de pliegos de contratación en los que se incluyen cláusulas sobre calidad, de medioambiente y sociales (con el objetivo de incremento anual), y en el mantenimiento del status de Universidad por el Comercio Justo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

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

§ Hacer público el compromiso institucional para favorecer el comercio justo.

§ Se ha formalizado un grupo de trabajo interno en el que participan todos los sectores de la comunidad universitaria.

§ Se está distribuyendo café de comercio justo en una de las dos cafeterías del Campus de Las Lagunillas y en dos máquinas expendedoras en el mismo campus (ambos son servicios externalizados), situadas en los edificios de aularios y departamentales B-4 y D-3.

§ Se ha realizado la semana universitaria por el Comercio Justo, en la que se han desarrollado acciones de difusión y sensibilización, distribución y degustación de productos, así como seminarios, talleres y cursos al respecto.

§ 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.

Objetivos: Promover un consumo responsable profundizando en el modelo de Universidad por el Comercio Justo y la compra ética. Se cuantifica en porcentaje de criterios de status de Universidad por el Comercio Justo en los que se realizan actividades anuales (el objetivo es mantener dicho status).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 60 %

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. Para el año 2011, el número de certificaciones asciende a 30, lo que equivale a un 60%.

Objetivos: Impulsar la contratación con empresas con certificaciones sobre sistemas de calidad, gestión medioambiental, gestión de seguridad y salud y socialmente responsables.

Se cuantifica mediante el indicador del porcentaje anterior. Se establece un objetivo de incrementar el porcentaje actual acumulado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Otros Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Otros Procedimiento de compras	Impulsar en los proveedores criterios de calidad y otras prácticas responsables
	Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Promover un consumo responsable: comercio justo y compra ética

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La 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 las representaciones sindicales.

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.

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 por vulneración del derecho a la negociación colectiva y otros derechos sindicales reconocidos por el ordenamiento jurídico.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

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.

Objetivos: Mantener los mecanismos y comités que aseguren los derechos de representación, participación y de negociación, y asegurar la accesibilidad y usabilidad de 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 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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como ejemplo de políticas activadas por la Universidad de Jaén en relación con asuntos considerados por los empleados como relevantes, se ha desarrollado un sistema participativo para el establecimiento de los planes anuales de formación (2011) 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.

Esta política derivaba de un objetivo del Plan Estratégico ("Establecer mecanismos para la formación, promoción y motivación del PAS, que mejoren la cualificación profesional, incrementen la eficacia institucional y aporte transparencia en los procesos de gestión"). Y además responde a una acción de mejora identificada tras la encuesta de clima laboral realizada en el año 2009.

La acción se desarrolló mediante el establecimiento de un procedimiento para identificar las necesidades formativas por el propio personal y se concretaba en una propuesta realizada por cada una de las estructuras organizativas de la gestión de la Universidad de Jaén.

Los resultados se evidencian en la encuesta de clima laboral del año 2011, en el que los ítems de la oferta formativa general y específica del 47,3 % y 38,53% de porcentaje de satisfacción (2009) se obtienen en el 2011 niveles de 73,8% y 72,94%, respectivamente, superando en ambos el valor "3" de la media.

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 2011, satisfacción general: 93,46%, motivación: 91,08%; implicación: 96,06%), e iniciar un estudio/propuesta de encuesta de clima laboral para el colectivo PDI.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

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:

§ 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).

Objetivos: Facilitar la comunicación interna en la Institución asegurando un alto nivel de satisfacción de las personas al respecto.

Se concretan en mantener el nivel de satisfacción por la información institucional proporcionada (valor 2011: 84,90% de personas satisfechas), y en el porcentaje de respuestas a las quejas presentadas (valor: 100%).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	<p>Convenio Colectivo</p> <p>Otros</p> <p>Política de RRHH</p>	Mejora y actualización de web asociadas a las políticas y desarrollo de RRHH

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	<p>Acción social</p> <p>RSE</p>	Mantener los altos niveles de satisfacción general y de motivación del PAS

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: 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 desarrollan 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.

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 por vulneración de derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico.

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

Respuesta: SI

Implantación: Si bien los cálculos 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.

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.

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 (100% atendidas cuando se ejerza el derecho correspondiente).
- Porcentaje de solicitudes atendidas de declaraciones de excedencia por razones sociales (100% atendidas cuando se ejerza el derecho correspondiente).
- Porcentaje de posibilidad de acogerse al horario flexible (100% de las personas que pertenecen al colectivo susceptible de aplicación del sistema de flexibilidad).
- 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) (valor 2011: 86,91% de personas satisfechas).
- Mantener el nivel de satisfacción por los permisos, licencias, vacaciones y periodos de descanso de los que puede disfrutar.) (Valor 2011: 98,69% de personas satisfechas).



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de 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.

Objetivos: Cumplimiento estricto de los convenios y normativa vigentes. Se cuantifica en la ausencia de recursos administrativos laborales estimatorios y sentencias firmes por vulneración de derechos al cumplimiento de la legalidad en materia laboral.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)



Respuesta: SI

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 las Administración electrónica en los procedimientos en materia laboral y de acción social.

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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: 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 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.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de las políticas establecidas en política de acción social. Se cuantifica por el porcentaje ejecutado en financiación asignada al Plan Social (objetivo 100%) y por el porcentaje de beneficiarios de las

modalidades del Plan de Acción Social.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Otros Política de Conciliación Política de RRHH	Cumplimiento estricto de los convenios y normativa vigentes

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Desarrollar una política activa de información en materia de derechos laborales

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un 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.

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



POLÍTICAS:

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

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.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este

principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política Normativa vigente	Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

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.

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



inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

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 a estudiantes con necesidades especiales, la Unidad de Atención desarrolla actuaciones específicas para estudiantes 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.

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 parar personas con discapacidad. (Número de programas activos realizados anualmente).

§ 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. (Evolución del porcentaje de personas que han promocionados de puesto, categoría o grupo profesional).

§ Potenciar el desarrollo de prácticas de empresa y empleabilidad de los alumnos con necesidades especiales. (Evolución del número de alumnos con necesidades especiales que han participado en los programas de fomento de la empleabilidad).



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nos centramos en el desarrollo de las acciones asociadas a las políticas activas en materia de de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En 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.



- § 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.
- § Creación de la Unidad de Atención al Estudiante con Necesidades Educativas Especiales.

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. Indirectamente 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 (2011: 79,27%).

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

Respuesta: SI

Implantación: Un ejemplo de que la Universidad de Jaén promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos es la 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, así como su desarrollo coordinado por la Unidad de Igualdad.

Objetivos: 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 13,03 %

Directivos mujeres: 35,38 %

Directivos hombres: 64,62 %

Mujeres: 39,71 %

Hombres: 60,29 %

Mayores de 45 años: 63,16 %

Menores de 30 años: 5,11 %

Empleados no nacionales: 0,59 %

Empleados con contrato fijo: 83,69 %

Empleados con contrato temporal: 16,31 %

Implantación: 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.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: La 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.

La Universidad de Jaén publica la composición de órganos directivos 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.

<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>

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

Respuesta: 0

Implantación: No consta

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Otros Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social Política de RRHH Política de RSE	Continuar potenciando políticas de integración y no discriminación de colectivos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades 	Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual Informe gobierno corporativo Intranet Memoria sostenibilidad Otros Registros oficiales Web 	Mantener actualizada la publicación de la composición de órganos directivos



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: 1. Creación del Secretariado de Sostenibilidad de la Universidad de Jaén integrado dentro del Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad, cuya función es fortalecer el desarrollo de actuaciones orientadas hacia la 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.

2. Integración en el Secretariado de Sostenibilidad del Aula Verde de la Universidad de Jaén, que desde el año 2008 viene desarrollando actividades que se encuadran en un convenio de colaboración con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, a través del proyecto Ecocampus.

3. 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".

4. Líneas de actuación: (i) gestión de residuos; (ii) ahorro de recursos y eficiencia energética; (iii) biodiversidad y zonas verdes; (iv) campañas de educación, formación y sensibilización ambiental; (v) alimentación saludable y producción ecológica; (vi) implantación de sistemas de gestión; (vii) voluntariado ambiental; (viii) movilidad sostenible; (ix) reducción de la contaminación y (x) fomento de la investigación ambiental.

5. Edición del boletín de información del Secretariado de Sostenibilidad de la Universidad de Jaén, que pretende hacer llegar a la comunidad universitaria y a la sociedad jiennense, los compromisos y las actividades que la Universidad de Jaén desarrolla en materia de sostenibilidad.

6. Actuaciones: (i) Difusión de la campaña "Comparte Coche"; (ii) Instalación de un árbol de lluvia (patente de reciente creación de la Universidad de Jaén) en los jardines del Campus de las Lagunillas (Jaén); (iii) Inauguración del Bosque de la Ciencia ('arboetum' con especies autóctonas); (iv) Cine Club "Sostenibilidad y Desarrollo Sostenible"; (v) Conferencia "Cambio climático, urgencia de actuación, necesidad de adaptación": Conferencia enmarcada en la campaña de SEO-Bird Life para el conocimiento sobre los efectos sociales y ambientales del cambio climático; (vi) Foro de debate "La cultura del



agua: pasado y presente”: Actividad desarrollada como respuesta a la demanda social de información para el hallazgo de un modelo sostenible sobre la utilización del agua; (viii) Conferencia sobre “Sostenibilidad y vehículos eléctricos”; (ix) Campaña de reforestación “Monte Mediterráneo”; (x) Celebración del día mundial de los humedales; (xi) Campaña RECAPACICLA: Educación Ambiental y Reciclaje en las Universidades: Jornada de formación “Los residuos en nuestra sociedad: una visión multidisciplinar”; (xii) IV Semana Verde / Actúa en Verde de la Universidad de Jaén.

7. Constitución de la Comisión para la Elaboración del Plan de Sostenibilidad de la Universidad de Jaén (con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria).

8. Realización de la encuesta de “ambientalización” dirigida a toda la comunidad universitaria para el diagnóstico cualitativo.

9. 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.

10. Desarrollo preventivo en seguridad en los laboratorios.

Objetivos: Se establecen tres ámbitos de objetivos en materia de enfoque de prevención medioambiental:

1. Elaboración del Plan de Sostenibilidad. (Fecha de aprobación del Plan de Sostenibilidad. Previsión 2013).
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.
3. Emprender las acciones comprometidas en la Declaración de Río 2012. Se cuantifica en el número de actuaciones desarrolladas anualmente (i) Enseñar los conceptos de desarrollo sostenible; (ii) Fomentar la investigación sobre temas de desarrollo sostenible (iii) Transformar nuestros Campus hacia la sostenibilidad; (iv) Apoyar los esfuerzos para la sostenibilidad en la comunidad a la que pertenecemos; (v) Comprometernos y compartir los resultados con los marcos de trabajo internacionales. El objetivo es que todas las líneas de actuación avancen.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 160

Implantación: 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 a los tres pilares del proyecto ECOCAMPUS, suscrito con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía (ahora Consejería de Agricultura, Pesca y Medioambiente), 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 global de 12.000€. 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 identifican 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

Desarrollo del Proyecto ECO-CAMPUS en la Universidad de Jaén desde el año 2008, con vigencia hasta el curso académico 2012/13. Se cuantifican en el número de actividades formativas y de sensibilización realizadas (en distintas modalidades: cursos, conferencias, foros, cine club, exposiciones...): Año 2011: 16 acciones; Número de horas en formación curso Año 2011: 160 horas.

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

Objetivos: Continuar con programación de actividades en sensibilización y formación ambiental. El objetivo se concreta en:

§ 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.

§ Incrementar el número de horas en cómputo global de actividades formativas, de sensibilización y concienciación medioambiental.

§ Incrementar el número total de alumnos matriculados en los Másteres oficiales con formación especializada en sostenibilidad y medioambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Elaboración del Plan de Sostenibilidad
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Otros	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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





• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 los todos los impactos medioambientales que facilite un conocimiento detallado de la contaminación que pueda generarse con las actividades propias de la Universidad.

Pendiente de una actuación más uniforme una vez que se concluya el diagnóstico (2012) y se elabore el Plan de Sostenibilidad, se están realizando actuaciones 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 (Amovens).
11. Elaboración del Plan de Sostenibilidad.

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: Elaboración 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 2013).
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 2013-2014).



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Si bien la Universidad de Jaén no tiene actualmente definida una política integrada de gestión medioambiental, ésta viene identificada por:

§ 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.

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).

§ Objetivos: El Plan de Sostenibilidad se encuentra en su fase inicial con la constitución de la Comisión y estudio de



diagnóstico. El II Plan Estratégico ha establecido el objetivo estratégico (aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad) y se ha formalizado la constitución del Equipo que definirá los proyectos y metas que lo desarrollarán. El proyecto de normalización de la gestión medioambiental ISO 14001 está en fase inicial de estudio de integración con el Sistema de Gestión de la Calidad actualmente certificado.

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 que está en proceso de elaboración, alineado con las acciones que se identifiquen en el II Plan Estratégico y que permita integrar una 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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Del conjunto de actuaciones destacamos el proceso de realización del Plan de Sostenibilidad (que ya se ha descrito su estado actual) 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).

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, así como a procesos de auditoría interna en 2011 y 2012, encontrándose, en este momento, en su tercer ciclo de gestión normalizado.

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. Además de realizar anualmente el seguimiento de la cantidad de residuos peligrosos gestionados, segmentados por tipo de residuo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 9449872

Agua: 61384

Papel: 0

Implantación: Respecto a la medición de consumos, se ha procedido a establecer la estructura de datos, información e informes mensuales y anuales que ha permitido 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 incidir en el análisis de la eficiencia de los planes normativos y preventivos asociados a las infraestructuras y equipamientos correspondientes.

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 se encaminan a la plena implantación del sistema de riego por goteo en los jardines de todo el Campus, con especial significación por el porcentaje de superficie (aproximadamente un 65%), o a diseñar los nuevos edificios con sistemas de recogida de agua de lluvia (edificios de nueva construcción en el Campus de Linares).

Consumo de electricidad para el año 2011: 9.449.872 Kw

Consumo de gas natural año 2011: 102.702 m³

Consumo de agua año 2011: 61.384 m³

Consumo de papel año 2011: no medido

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.

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 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.

Objetivos: Sistematizar las responsabilidades de evaluación en un Comité Medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	<p>Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera</p> <p>Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente</p> <p>Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa</p> <p>Otros</p>	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Implementar un Sistema de Gestión Ambiental en la Universidad de Jaén
	Otros Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Sistemas de gestión de calidad	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mantener un sistema eficaz de control y eliminación de impactos medioambientales

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Sistematizar las responsabilidades de evaluación



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 desarrolla dos líneas de actuaciones relacionadas.

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). El proyecto Univer consiste en un Sistema Fotovoltaico conectado a la Red (SFCR) de 200 kWp., en el Campus de "Las Lagunillas" de la Universidad de Jaén. Este proyecto ha sido aprobado dentro del programa THERMIE (número de proyecto SE/00383/95/ES/UK) del cuarto programa marco de IDT de la Unión Europea y dentro de PAEE del MINER (número de proyecto 2109). El proyecto es desarrollado por el grupo IDEA.*

2. *Difusión (investigación y transferencia) de tecnologías respetuosa con el medio ambiente:*

§ *Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente. Este centro fue 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. Concretamente, se pretende conseguir un Centro de excelencia en el conocimiento, estudio, aplicación y desarrollo de las Energías Renovables, donde se realice una actividad de I+D+i y sea un referente en la formación de profesionales en este campo. Se persigue aprovechar los recursos energéticos renovables, con todos los beneficios que de ello se derivan: económicos, medioambientales, desarrollo local, desarrollo tecnológico y apoyo institucional. 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, entre ellos la Fundación "Centro Tecnológico Avanzado de Energías Renovables de Andalucía" C.T.A.E.R. La Fundación CITOLIVA (Centro de Innovación y Tecnología de Olivar y el Aceite) y el Parque del Aceite y el Olivar (GEOLIT).*

(VÉASE MÁS INFORMACIÓN EN DOCUMENTO ADJUNTO P9.C1)

Objetivos: § En relación al ámbito del desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, una vez conseguido el objetivo de la instalación de la planta fotovoltaica de tamaño medio, se pretende alcanzar la generación del 10% del consumo de energía eléctrica de la universidad (este objetivo, obviamente, variará en función del crecimiento del consumo del campus debido a las constantes ampliaciones del mismo). Indicador asociado: Porcentaje de producción energía eléctrica fotovoltaica en relación con el consumo total del Campus de Las Lagunillas.

§ 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 o su seguimiento se realiza mediante las memorias publicadas anualmente.

A efectos del seguimiento del objetivo se establecen los siguientes indicadores: (i) Número de líneas de investigación asociadas al Centro; (ii) Porcentaje del número de investigadores de la Universidad que participan en los grupos de investigación asociados al Centro; (iii) Proyectos activos de I+D+I; (iv) Número de Publicaciones (artículos, contribuciones libros e informes) realizadas por el Centro; (v) Número de contratos de investigación en activo (valor anual) realizados en el marco de los ámbitos de investigación desarrollados por el Centro.

§ 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%.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: 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 un ratio orientativo con los siguientes elementos:

- Financiación presupuestaria asignada a la Secretaría de Sostenibilidad (desarrollo de actividades del Aula Verde).
- Financiación presupuestaria específica del Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente.
- Financiación presupuestaria específica de las Cátedras Solfocus y Eland.
- Financiación procedente de las ayudas y subvenciones internas y externas a los proyectos I+D+I asociados al centro.
- Otra financiación de ayudas y subvenciones internas y externas a los grupos de investigación asociados al Centro.
- Financiación procedente de los contratos de investigación desarrollados por el Centro.
- Total del presupuesto ejecutado de la Universidad de Jaén.

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Favorecer desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con medio ambiente

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.

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.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Universidad de 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:
(VÉASE DOCUMENTO ADJUNTO P10.C2)

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 por la vulneración de derechos y por delitos asociados a prácticas de corrupción o incumplimientos por la Universidad de Jaén del ordenamiento jurídico aplicable.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

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.

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 oferta anualmente, y el número de horas de formación y participantes en dichos cursos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: 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? (P10C511)

Respuesta: SI

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.

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.

• Resumen de Implantación:



 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno, blanqueo, extorsión Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Otros Política de Anticorrupción Política de Blanqueo de Capitales Política de RSE Políticas internas de gestión	Aplicación continuada de las políticas contra todas las formas de corrupción
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Otros Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Aplicación continuada de las políticas contra todas las formas de corrupción
Proveedores	Código Ético Otros Política de Anticorrupción Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	Aplicación continuada de las políticas contra todas las formas de corrupción



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Asegurar la aplicación de las actuaciones a los principios éticos y de conducta
Empleados	Comunicación interna y externa	Realización de cursos que mantengan el conocimiento sobre la legalidad vigente
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	
Proveedores	Difusión de la política	Asegurar la aplicación de las actuaciones a los principios éticos y de conducta
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mantener la garantía de la legalidad y el buen uso de los fondos públicos
	Buzón de sugerencias	
	Otros	
Empleados	Auditorías	Mantener la garantía de la legalidad y el buen uso de los fondos públicos
	Buzón de sugerencias	
	Otros	
Proveedores	Auditorías	Mantener la garantía de la legalidad y el buen uso de los fondos públicos
	Buzón de sugerencias	
	Control financiero	
	Exigencia de informe de auditorías por contrato	
	Otros	



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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