



INFORME DE PROGRESO 2010

PACTO MUNDIAL

Equipo responsable:

María Matilde Schwalb Helguero
Alberto Molina Ruzicanin
Oscar Mendoza Gallo

LIMA – PERÚ



DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Autoridad Principal:	Rector, Felipe Portocarrero.
Fecha de adhesión:	19 de Noviembre del 2003.
Sector:	Educación.
Actividad:	Educación superior e investigación.
Grupos de interés:	Alumnos, personal docente y administrativo, patronato, proveedores, Estado, medioambiente y comunidad en general.
Difusión del Informe de Progreso:	Página Web.
Día de publicación del Informe:	29 de setiembre 2011.
Dirección:	Av. Salaverry 2020 – Jesús María. Lima
Web:	www.up.edu.pe
Persona de contacto:	Oscar Mendoza Gallo. Teléfono: 2190100 anexo: 2370

PRINCIPIO 1

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

Cuestión 1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

Indicador 1.1.1:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo descríbala.

La universidad promueve, desde su creación, la causa de los Derechos Humanos a través de la formación de profesionales líderes responsables tanto a nivel de pregrado como de postgrado.

A nivel de pregrado, por ejemplo, se han incorporado nuevas asignaturas y en las asignaturas antiguas se han incorporado nuevos contenidos. Además el tema se está incorporando crecientemente de manera transversal en el currículo del pregrado.

A nivel de postgrado, se han creado nuevas maestrías, nuevos cursos en las maestrías existentes y nuevos diplomados.

En todas las asignaturas, programas y maestrías recién creados, el tema de los Derechos Humanos está presente. Además, estos derechos se promueven entre los participantes a través de debates y casos de estudio.

De otro lado, la Universidad fomenta una serie de actividades como investigaciones, publicaciones y eventos en los que se promueven los Derechos Humanos (ver anexos 1 al 6). En el 2010, 40% de las publicaciones del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, así como el 25% de los proyectos de investigación de este mismo centro promovieron de alguna manera los Derechos Humanos. Asimismo, el 16% de los artículos publicados en medios de prensa, el 27% de los convenios firmados y el 32% de los eventos organizados por la UP promovieron dicho principio. Otras actividades que vale la pena destacar se muestran en el anexo 7.

Cuestión 1.2

¿Posee la entidad una declaración de principios, políticas explícitas y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de mecanismos de seguimiento y sus resultados?

Indicador 1.2.1

¿Se ha realizado un diagnóstico en el que se evalúen los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad?

No se ha realizado un diagnóstico de ese tipo.

Indicador 1.2.2

Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad

No se ha realizado la medición sobre la implantación de las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa. Sin embargo, la estructura organizativa y todas las políticas, reglamentos y normas vigentes de la Universidad del Pacífico se basan en la Constitución,

en la Ley Universitaria, en el Estatuto y en otras normas que promueven el respeto de los Derechos Humanos.

Indicador 1.2.3

¿Se dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad?

No se disponen de mecanismos de seguimiento de las políticas de los Derechos Humanos. Sin embargo, los reglamentos y normas que forman parte del marco legal de la Universidad del Pacífico incorporan aspectos de los principios de Derechos Humanos y existen mecanismos de control en todas las áreas de la Universidad que controlan el cumplimiento de estas normas.

Indicador 1.2.4

¿Dispone la Universidad de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos?

No se dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de políticas de Derechos Humanos.

Indicador 1.2.5

¿Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad?

No aplica, porque no se disponen de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos.

Cuestión 1.3

¿Comparte y detalla la Universidad a sus empleados los principios éticos por los que se rige (códigos éticos o de conducta)?

Indicador 1.3.1

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla.

Si bien no se ha cuantificado el porcentaje de empleados que están informados sobre los principios éticos por los que se rige la Universidad, todos los colaboradores internos de la institución tienen acceso, a través de la internet, al Estatuto y demás normas que incorporan los principios éticos que forman parte de los pilares en los que se basa la gestión de la Universidad. Más aún, estos principios y valores éticos son permanentemente referidos en los discursos de las autoridades y forman parte de todos los convenios y contratos que establece la entidad con otras instituciones.

Además, la cultura organizacional, reflejada en el día a día de las operaciones, promueve permanentemente la práctica de estos principios.

Cuestión 1.4

¿Dispone la Universidad de una política sobre salud y seguridad del cliente? Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios

Indicador 1.4.1

Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios.

La Universidad del Pacífico cuenta con un “Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo” que incorpora políticas de seguridad y salud. Este reglamento se encuentra disponible en el Sistema de Información Institucional al que tienen acceso todos los colaboradores y alumnos.

Asimismo, se ha elaborado un diagnóstico sobre la seguridad y la salud en el trabajo para el año 2010, utilizando un instrumento sugerido por el Ministerio de Trabajo y se ha empezado a trabajar en la elaboración de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. En base al diagnóstico de seguridad y salud se elaboró un Plan Anual de Seguridad, donde se establecieron acciones de mejora. Además existe un *Comité de Seguridad y Salud* elegido a través de una elección virtual entre los colaboradores de la UP que se renueva cada dos años.

Para sensibilizar y comunicar sobre temas de seguridad a sus colaboradores y alumnos, la Universidad difunde información preventiva de estos temas a través de boletines y comunicaciones internas. En fechas festivas como Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y Fiestas Patrias se comunica a la comunidad universitaria las precauciones que deben tomar en cuenta para prevenir cualquier tipo de accidentes.

Para casos de sismos e incendios, se realizan, con regularidad, campañas educativas y simulacros. Por otro lado, la Universidad está alineada con la política de seguridad que dispone el Gobierno Central y la Municipalidad distrital de Jesús María a la que pertenece la UP. Además, la Universidad ofrece a los alumnos un curso para académico de brigadas, primeros auxilios y lucha contra los incendios. Asimismo, para los docentes y personal administrativo, se ofrecen cursos sobre temas de seguridad (ver anexo 8). De otro lado, cuando se ejecuta una nueva obra de infraestructura o se realizan rehabilitaciones, se colocan señales para informar a la comunidad universitaria y visitantes sobre estas obras.

Indicador 1.4.2

Indique si la Universidad cuenta con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.).

Al finalizar cada semestre académico los estudiantes responden una encuesta anónima por cada asignatura en la que están matriculados. En esta encuesta los estudiantes pueden evaluar la calidad académica de las asignaturas y proponer sugerencias para su mejoramiento. De existir alguna queja o reclamación por parte de los estudiantes, el área de Gestión y Desarrollo del Aprendizaje (GDA) investiga para descubrir la raíz de la queja o reclamación y a partir de ahí se toman las acciones pertinentes.

En el caso en que se presenten comportamientos irregulares por parte de algún profesor, los alumnos pueden presentar sus quejas ante su Decano y, si éste no las satisface, pueden solicitar, a través de los representantes estudiantiles ante el Consejo de la Facultad, que su caso sea visto en esa instancia.

Adicionalmente, los jefes de los diferentes departamentos académicos organizan reuniones periódicas con los delegados de las diferentes asignaturas para recoger sugerencias, reclamos o quejas de los alumnos con respecto a las materias impartidas y/o los profesores.

La Facultad de Economía continúa con su espacio llamado “Dialogando con el Jefe del Departamento” donde se invita a los estudiantes a participar y presentar sus puntos de vista sobre las asignaturas y/o los profesores.

Las representaciones estudiantiles son parte de la comunidad universitaria y están reconocidas por la Universidad del Pacífico. La Representación Estudiantil de la Universidad del Pacífico (REUP) suele reunirse con el Rector y sus miembros tienen voz y voto en el Consejo Académico y en la Asamblea Universitaria, instancias ambas en las que los alumnos pueden plantear las sugerencias, quejas o reclamos que deseen.

Del mismo modo, de acuerdo con el Código de Protección y Defensa del Consumidor, vigente desde setiembre del 2010, la UP dispone del Libro de Reclamaciones en cinco

lugares de las instalaciones de la Universidad donde todos los clientes de la UP pueden registrar sus quejas y comentarios.

Indicador 1.4.3

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente.

No se han registrado.

Indicador 1.4.4

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios.

No se han registrado demandas de este tipo.

Indicador 1.4.5

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

Ninguna. La Universidad del Pacífico proporciona de forma oportuna y transparente la información relevante vinculada a los servicios que ofrece.

No proceden los incumplimientos de las normativas sobre el etiquetado por la naturaleza de las actividades que desarrolla la Universidad.

Cuestión 1.5

¿Está involucrada la entidad en la promoción de Derechos Humanos en la comunidad en la que opera?

Indicador 1.5.1

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios).

La Universidad del Pacífico tiene cuatro personas dedicadas a administrar los programas de voluntariado social y las prácticas pre profesionales en zonas urbano marginales que se llevan a cabo en alianzas con ONGs y organizaciones sin fines de lucro tanto externas como las creadas dentro de la misma Universidad. Los estudiantes que desarrollaron actividades de voluntariado social durante el 2010 fueron evaluados por los encargados de los programas en los que participaron (ver anexo 9).

Adicionalmente, la UP tiene un profesor de tiempo completo y seis de tiempo parcial que dedican un 25% de su tiempo a monitorear a los alumnos que llevan el curso obligatorio de Proyección Social en el que asesoran gratuitamente a microempresarios de sectores sociales desfavorecidos.

Indicador 1.5.2

Indique si la entidad hace un análisis previo al diseño de los proyectos en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma.

La Universidad lleva a cabo un análisis previo al diseño de los proyectos y desarrolla campañas de comunicación y difusión relacionadas con los proyectos.

Cuestión 1.6

¿Cuenta la entidad con cláusulas de protección de Derechos Humanos en los contratos con las fuerzas de seguridad contratadas?

Indicador 1.6.1

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación.

La Universidad capacita al personal de la empresa que brinda el servicio de seguridad y les proporciona las pautas que deben tomar en cuenta cuando desarrollan el servicio. Estas pautas resaltan el cuidado y atención que deben poner para preservar la vida de los integrantes de la comunidad universitaria y de terceros que ingresen a las instalaciones de la Universidad. Se prohíbe el uso de armas dentro de las instalaciones y se debe dispensar siempre un buen trato a la comunidad universitaria y a terceros que ingresen a las instalaciones de la Universidad.

Además, a todo el personal de seguridad se le entrega una cartilla de instrucciones con la información específica sobre estas pautas.

Se ha implementado un Centro de Control y Monitoreo con cámaras ubicadas en puntos estratégicos, en donde se puede supervisar el trabajo de los agentes de seguridad. No se han registrado acciones del personal de seguridad que atenten contra los Derechos Humanos de los miembros de la comunidad universitaria o terceros.

PRINCIPIO 2

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Cuestión 2.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 2.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

En el contrato con las empresas contratistas que brindan los servicios de seguridad, limpieza y cafetería, la Universidad ha establecido que una vez cada mes le muestren los comprobantes de pago de las remuneraciones, los beneficios sociales y las contribuciones de sus empleados que laboran en las instalaciones de la Universidad, para verificar que las empresas cumplan con las normas legales en cuanto a las remuneraciones de sus trabajadores.

En los contratos con las empresas que brindan servicios relacionados a la construcción, se especifica que éstas, además de adecuarse a las normas legales vigentes, deben adecuarse a las normas de salud y seguridad de la Universidad. Asimismo, la Universidad verifica, constantemente, a través de supervisores, que los trabajadores de las empresas contratistas usen sus equipos de salud y seguridad requeridos para el tipo de trabajo que realizan.

Además, se verifica que estas empresas brinden a todos sus operarios –los que laboran en las instalaciones de la Universidad- un seguro contra todo riesgo de construcción.

Cuestión 2.2

¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas?

Indicador 2.2.1

Indique si la entidad dispone de una clasificación de sus proveedores en función de su tamaño, país, etc. y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 14000, etc.)

La institución no dispone de ningún tipo de clasificación de proveedores. Sin embargo, en los procesos de licitación se otorgan puntos adicionales a las empresas que disponen de certificaciones.

Indicador 2.2.2

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total.

No se dispone de esta información, pero se está en proceso de levantamiento de información para obtener estos datos.

Cuestión 2.3

¿Posee la entidad sistemas de monitoreo para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas y analiza los resultados de los mismos?

Indicador 2.3.1

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores de la entidad

Por la naturaleza de las actividades de la universidad, no se dispone de esta información.

Indicador 2.3.2

Indique si la entidad dispone de un procedimiento para registrar y responder a las quejas y comentarios de y sobre los proveedores y subcontratistas dentro de unos plazos determinados.

La Universidad dispone del Libro de Reclamaciones en cinco lugares de las instalaciones de la Universidad donde los proveedores y toda persona vinculada a la UP pueden registrar sus quejas y comentarios sobre los proveedores y subcontratistas, entre otros.

PRINCIPIO 3

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

Cuestión 3.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 3.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala

A partir de los acuerdos entre las autoridades de la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad del Pacífico (SITRADUP) del año 2009, se ejecutaron las acciones correspondientes al año 2010, lo que contribuyó a mejorar el clima organizacional de la institución.

Cuestión 3.2

La entidad dispone de una declaración formal de la política de asociación y negociación colectiva.

Indicador 3.2.1

La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)

La institución informa a todos los miembros de la comunidad universitaria a través del boletín virtual “El Peruanito 2.0” que está disponible en la Web de la UP. En el presente año se difundieron 9 boletines virtuales. El Peruanito difunde los acuerdos tomados por las autoridades en la Asamblea universitaria (máximo órgano de gobierno de la Universidad), el Consejo Directivo (órgano superior de dirección y evaluación general de la marcha de la Universidad) y el Comité Ejecutivo (órgano operativo del Consejo Directivo).

Indicador 3.2.2

La entidad tiene disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión incluidos el gobierno corporativo.

La Universidad sí tiene diversos órganos de gobierno en los cuales participan representantes de los profesores y del personal administrativo. La Asamblea Universitaria es el máximo órgano colectivo de la Universidad y en ella participa un representante del personal administrativo, 10 representantes de los profesores, 10 de los alumnos, 4 de los egresados, dos representantes de cada una de las entidades fundadoras (Compañía de Jesús y Asociación Civil Pro Universidad del Pacífico), además del Rector, el Vicerrector, el director de la escuela de postgrado, el preboste de los estudiantes y los decanos de las 4 facultades.

Además, representantes de los profesores participan en el Comité Electoral, en los Consejos Académicos y en los Consejos de Facultad.

Cuestión 3.3

La entidad realiza un análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.

Indicador 3.3.1

La entidad dispone de políticas formales y mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y conocer.

El Gerente General sostiene reuniones y desayunos frecuentes con diferentes grupos para escuchar las preocupaciones y sugerencias de las autoridades, los jefes de unidades administrativas y académicas y el personal administrativo. En estas reuniones participaron la mayoría de colaboradores.

Asimismo, la Vicerrectora se reúne con frecuencia con los jefes de las unidades operativas a su cargo para conocer los retos y dificultades que enfrentan y buscar soluciones conjuntas. Cuando surge un problema que afecta a distintas unidades, la Vicerrectora convoca a las partes interesadas y con ellas busca la mejor solución posible.

El área de Gestión de Personas aplica una encuesta a todos los colaboradores, para medir el clima laboral. Al finalizar la encuesta el colaborador puede sugerir acciones orientadas a mejorar la gestión de la Universidad.

Una vez al año, los jefes miden el desempeño de sus colaboradores. Al final de este proceso, los colaboradores pueden manifestar sus comentarios, preocupaciones o críticas sobre distintos aspectos relacionados con las políticas y la gestión de la universidad.

Indicador 3.3.2

Número de empleados amparados por convenios colectivos (cantidad de administrativos y cantidad de profesores)

En el año 2010, el sindicato de trabajadores contó con 58 asociados que representa el 20.5% del total del personal administrativo que trabaja en la UP.

PRINCIPIO 4

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

Cuestión 4.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 4.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

La Universidad promueve este principio mediante la sensibilización de los alumnos de pre grado y postgrado en una serie de asignaturas como Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social, Proyección Social, Proyecto Empresarial y Moral Profesional.

Cuestión 4.2

La entidad dispone de una descripción de políticas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, que se hacen públicas entre los diferentes grupos de interés.

Indicador 4.2.1

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

No lo es. Por el tipo de servicios que ofrece la Universidad y por los principios que la rigen, no existe trabajo forzoso o bajo coacción en la institución.

Indicador 4.2.2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores.

El Reglamento Interno de Trabajo dispone claramente las directrices sobre las horas de trabajo establecidas (Artículos 15 y 16), la seguridad en el trabajo (Artículos 57 y 58) y la remuneración de los trabajadores (Artículos 6 y 7).

Cuestión 4.3

La entidad promueve las inspecciones conjuntas y verifica que sus proveedores cuenten con una política para prevenir el trabajo forzoso o bajo coacción.

Indicador 4.3.1

La entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores.

La Universidad exige a las empresas que brindan los servicios de limpieza y seguridad que la jornada de cada uno de sus colaboradores no exceda las ocho horas de trabajo. El contrato con estas empresas incorpora una cláusula específica sobre este punto.

No se verifica el cumplimiento de horas razonables con los demás proveedores.

Indicador 4.3.2

La entidad dispone de mecanismos formales que le permite que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, a ausencia de trabajo infantil, la ausencia de trabajo forzoso, etc.

En el caso de los trabajadores de las empresas contratistas que ofrecen servicios dentro de las instalaciones de la UP, se les exige y se verifica, el cumplimiento de todas las medidas de seguridad que la ley exige para su tipo de actividad. Asimismo, se verifica que paguen puntualmente a su personal y de acuerdo a ley.

Cuestión 4.4

La entidad describe procedimientos y programas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos

Indicador 4.4.1

La entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (Ej. SA 8000; ppo.)

El área de Gestión de Personas controla y verifica el acatamiento de las leyes y normas laborales. Sin embargo, no se dispone de certificaciones de estándares laborales.

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Cuestión 5.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 5.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

No existe el trabajo infantil en la institución, por lo que la Universidad no dispone de acciones concretas en relación a este principio. Sin embargo, la UP orienta a sus alumnos sobre este principio en una serie de materias que imparte con carácter obligatorio como son los cursos de Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social, Proyección Social y Proyecto Empresarial.

Cuestión 5.2

La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la OIT y evalúa hasta qué punto esta política se hace visible.

Indicador 5.2.1

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

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en la Universidad debido a la naturaleza de actividades y servicios que desarrolla.

Indicador 5.2.2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.

La institución no dispone de directrices en este sentido.

Cuestión 5.3

La entidad incluye sus políticas de no contratación de trabajo infantil en sus contratos con terceros. Además, la entidad verifica que sus proveedores tienen políticas específicas que prohíben el trabajo infantil

Indicador 5.3.1

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil.

No se han realizado verificaciones a los proveedores para descartar el empleo de mano de obra infantil.

Indicador 5.3.2

La entidad dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo infantil, la ausencia de trabajo forzoso, etc. otros.

La institución no dispone de este tipo de mecanismos.

Cuestión 5.4

¿Describe la entidad procedimientos y programas para tratar el trabajo infantil, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos?

Indicador 5.4.1

La entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (Ej. SA 8000; ppo.1). Otros.

La institución no dispone de este tipo de certificaciones, puesto que el trabajo infantil no existe en la Universidad.

Indicador 5.4.2

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos; de estos, número de asociados a programas de ayuda.

Es práctica de la Universidad no contratar empleados menores de 18 años.

Indicador 5.4.3

Número de verificaciones realizadas por el departamento de trabajo por empleo de trabajo infantil.

No se han realizado verificaciones porque la universidad no contrata empleados menores de 18 años.

PRINCIPIO 6

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

Cuestión 6.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 6.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Se mantienen y cumplen los principios del Estatuto y del Reglamento Docente que promueven la igualdad de las personas sin distinción de sexo, raza, religión, ideología, condición social o económica (Art. 8 del estatuto).

Además, a través de los cursos de formación se sensibiliza a los alumnos en este principio.

Cuestión 6.2

La entidad expresa sus políticas de anti discriminación en la contratación, promoción, formación y despidos de los empleados y cuenta, además, con políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como con sistemas de control y seguimiento de resultados

Indicador 6.2.1

La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados.

En la memoria anual de la Universidad y en su página Web, se publica la composición de la alta dirección y de los órganos de gobierno de la Universidad. No se publican los ratios de diversidad.

Indicador 6.2.2

La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.

Los requisitos exigidos para ocupar puestos en la Universidad no explicitan condiciones que puedan ser motivos de exclusión de grupos minoritarios o en situación de desventaja. Esto quiere decir, que ni la edad, ni el género, ni el origen étnico, ni la condición social o económica, ni las afiliaciones políticas, ni la pertenencia al sindicato, entre otros, constituyen restricciones para ocupar un cargo.

Indicador 6.2.3

La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto. Otros.

La institución ha implementado un sistema de actualización de archivos sobre contratación, formación y promoción de los trabajadores. Cada vez que se abre una nueva plaza la Universidad convoca primero a concurso interno, antes de contratar personas de afuera.

Cuestión 6.3

La entidad ha implementado los procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Indicador 6.3.1

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? Otros.

El Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad indica que si el trabajador tiene alguna queja o acusación con relación a sus derechos, debe hacerlo a través del encargado de la oficina de Gestión de Personas, quien a su vez tiene la obligación de atenderlo, orientarlo, investigar y responder las cuestiones formuladas (Artículo 54 del Reglamento Interno de Trabajo).

Indicador 6.3.2

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Otros.

No existen expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

PRINCIPIO 7

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

Cuestión 7.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 7.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Se continuó con acciones que permiten la mejor gestión de recolección de residuos sólidos de acuerdo con el "Proyecto de Gestión de Residuos Sólidos en el Campus Universitario" elaborado por la asociación estudiantil Acción Sostenible y promovido por la Universidad.

Cuestión 7.2

La entidad adopta el principio, o enfoque, de precaución en temas medioambientales. Para ello la entidad identifica, registra y evalúa aquellos elementos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al ambiente.

Indicador 7.2.1

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas internas de educación medioambiental

El porcentaje de recursos destinados a campañas internas de educación medioambiental sobre el total de ingresos de la institución se incrementó de 0.003% en el 2009 a 0.071% en el 2010.

Indicador 7.2.2

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.

El diseño del nuevo edificio (actualmente en construcción) ha sido planificado de modo tal de consumir el mínimo de energía posible. Del mismo modo, en el uso de materiales y en la compra de equipos se ha puesto énfasis en el ahorro del agua (sanitarios, drenajes, etc.)

PRINCIPIO 8

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

Cuestión 8.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 8.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Se ofrecen asignaturas obligatorias para formar y sensibilizar a los alumnos en temas medioambientales. Además, el Centro de Investigación cuenta con un *Área de Recursos Naturales y del Ambiente* que tiene como función promover el uso eficiente y sostenible de los recursos renovables y no renovables en las organizaciones y en el país, considerando los impactos que pueden producirse en el ambiente.

Se continuó sensibilizando sobre el cuidado del medio ambiente a la comunidad universitaria y a los grupos de interés externos, a través de los medios de comunicación y de difusión como el *Boletín Economía y Ambiente* (se publicaron tres boletines en el 2010) y la *Revista Apuntes*, esta última de periodicidad semestral.

De otro lado, los docentes promueven, frecuentemente, el tema del desarrollo sostenible por medio de diversas publicaciones en revistas especializadas y diarios de circulación nacional.

Cuestión 8.2

La entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas

Indicador 8.2.1

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.

La Universidad mantiene políticas para la conservación medioambiental, las cuales provienen del sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria promovidas por la Red AUSJAL.

Indicador 8.2.2

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente, o un departamento de medio ambiente o canales de comunicación directa con los altos niveles de la entidad para la gestión y toma de decisiones estratégicas sobre temas medioambientales.

La institución no posee una unidad independiente que se encargue de este asunto. Sin embargo, el área de Servicios Administrativos, que depende de la Gerencia General, se encarga de monitorear la disposición de desechos y de establecer mecanismos de prevención y control para fomentar el ahorro en el uso de materiales, principalmente papel, y en el consumo de agua y energía, entre otros.

Además, los alumnos, a través de la oficina del Preboste, frecuentemente proponen, apoyan y desarrollan campañas medioambientales para promover el reciclaje, reducir el consumo de agua, entre otras.

Indicador 8.2.3

Indique si la entidad ha establecido unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía y si se han documentado.

Aun cuando la institución está desarrollando iniciativas para reducir sus impactos en el medio ambiente, todavía no ha establecido objetivos cuantificables. En este sentido, la universidad está evaluando alternativas de iniciativas medioambientales priorizadas que contengan objetivos cuantificables.

Indicador 8.2.4

Indique si la entidad posee certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.)

La institución no posee este tipo de certificaciones.

Cuestión 8.3

La entidad da prioridad a proveedores que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utiliza entre los criterios de selección de sus proveedores el que disponga de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente.

Indicador 8.3.1

Porcentaje de proveedores de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO14001, EMAS, etc.).

No se dispone de esta información. La Universidad está en la búsqueda de empresas que trabajan con productos biodegradables.

PRINCIPIO 9

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

Cuestión 9.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 9.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

La institución no ha desarrollado una acción concreta en relación a este Principio.

Cuestión 9.2

La entidad tiene iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable y para aumentar la eficiencia energética.

Indicador 9.2.1

Número de estudios e informes desarrollados en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética.

No se cuenta con estudios de esta naturaleza.

Indicador 9.2.2

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente.

Si bien no se ha invertido directamente en desarrollar tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente, sí se dedican importantes recursos de la institución para promover investigaciones que fomentan el uso de tecnologías limpias. Es así que durante el 2010 se han destinado 256 horas anuales de docentes investigadores y 2,200 horas anuales de asistentes de investigación.

PRINCIPIO 10

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

Cuestión 10.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 10.1.1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

La Universidad trabaja contra la corrupción a través de la formación integral de sus alumnos. En las asignaturas formativas se incluyen temas que tratan sobre el fenómeno de la corrupción y se promueve intensivamente entre los estudiantes metodologías sobre la práctica de conductas éticas como el estudio de casos, el *role playing* y la presentación de testimonios reales.

Cuestión 10.2

¿Cuenta la entidad con una política, sistemas de gestión/ procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados?

Indicador 10.2.1

Indique el porcentaje de empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, sucursales / filiales y socios empresariales que conocen los códigos de conducta y las políticas de corrupción y soborno de la entidad. Otros.

No se ha cuantificado el porcentaje de empleados, proveedores, alumnos, subcontratistas y socios empresariales que conocen las normas que incorporan temas de conducta ni se han elaborado expresamente políticas sobre corrupción y soborno. Sin embargo, existen una serie de documentos que describen o detallan las normas que rigen la conducta de los miembros de la institución en este aspecto, como por ejemplo el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Buena Conducta de los alumnos.

Indicador 10.2.2

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción y la extorsión y si realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo.

No se han elaborado expresamente políticas contra la corrupción y extorsión. Sin embargo, la universidad incorpora, en la malla curricular de las distintas carreras, asignaturas que promueven la formación integral del alumno. En estas asignaturas se incluyen temas que fomentan las buenas conductas y las prácticas contra la corrupción.

Cuestión 10.3

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?

Indicador 10.3.1

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente? Otros.

No es práctica de la Universidad hacer contribuciones para fines políticos.

Cuestión 10.4

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Indicador 10.4.1

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Las donaciones se hacen y se reciben con transparencia y comunicación a todos los grupos de interés involucrados, y siempre de acuerdo a ley. En estos casos, la Universidad siempre emite "Certificados de Donación".

Cuestión 10.5

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Indicador 10.5.1

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Las políticas de la institución no contempla este tipo de situaciones. Para las invitaciones a eventos como conferencias, foros y seminarios nacionales e internacionales, cursadas a los docentes y autoridades de la Universidad, la información institucional se realiza por medio del boletín virtual El Peruanito 2.0.

Cuestión 10.6

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?

Indicador 10.6.1

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?

La institución no dispone de mecanismos de esta naturaleza debido a que, a lo largo de su historia, nunca se ha ofrecido a pagar ni se ha visto en la situación de tener que ceder ante peticiones de pago de alguna fracción de un pago contractual.

ANEXOS

ANEXO 1
Principio 1 - Indicador 1.1.1
Lista de publicaciones producidas por la UP durante el 2010

- Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, ¿Cuan relevante es la educación escolar en el rendimiento universitario? Un estudio de caso en la Universidad del Pacífico, Documento de Trabajo 85, 1ª reimpresión, Lima: UP, 2010.
- Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, ¿Cuan relevante es la educación escolar en el rendimiento universitario? Un estudio de caso en la Universidad del Pacífico, Documento de Trabajo 85, 2a reimpresión, Lima: UP, 2010.
- Caravedo, Baltazar, ¿Es posible innovar el sentido común? A propósito de la incorporación de la responsabilidad social en las organizaciones, Lima: UP, 2010.
- Flórez, Javier, El comportamiento humano en las organizaciones, 11a reimpresión de la 1a edición corregida, Lima: UP, 2010.
- Parodi, Carlos, Perú 1960-2000: políticas económicas y sociales en entornos cambiantes, 10a reimpresión, Lima: UP, 2010.
- Portocarrero, Gonzalo, Rostros criollos del mal. Cultura y transgresión en la sociedad peruana, 1a reimpresión, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Lima: UP, 2010.
- Portocarrero, Gonzalo, Oído en el silencio. Ensayos de crítica cultural, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Lima: UP, 2010.
- Portocarrero, Gonzalo; Víctor Vich y Juan Carlos Ubilluz (editores), Cultura política en el Perú. Tradición autoritaria y democratización anómica, Lima: UP, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, 2010.
- Portocarrero S., Felipe; Cynthia A. Sanborn y Luis Antonio Camacho (eds.), Moviendo montañas: empresas, comunidades y ONG en las industrias extractivas, 1a reimpresión, Lima: UP, 2010.
- Portocarrero S., Felipe; Enrique Vásquez y Gustavo Yamada (editores), Políticas sociales en el Perú: nuevos desafíos, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Lima: UP, 2010.
- Schmidt, Eduardo. Ética y negocios para América Latina, 11a reimpresión de la 3ª ed, Lima: UP, 2010.
- Schmidt, Eduardo, Ética y negocios para América Latina, reimpresión, La Paz: Universidad Católica Boliviana y UP, 2010.
- Schmidt, Eduardo, Moralización a fondo, 93 reimpresión de la 2- ed., Lima: UP, OXY, 2010.
- Schwalb, María Matilde (editora), Reflexiones a propósito del Código de Protección y Defensa del Consumidor, Quincuagésima Reunión de Intercampus, Lima: UP, 2010.
- Schwalb, María Matilde (editora), Experiencias exitosas de responsabilidad social empresarial, Apuntes de Estudio 72, Lima: UP, 2010.
- Urrunaga, Roberto y José Luis Bonifaz, Conexiones para el desarrollo. Beneficios del Eje Multimodal Amazonas Norte, 1a reimpresión, Lima: UP, 2010.
- Vich, Víctor, El discurso de la calle. Los cómicos ambulantes y las tensiones de la modernidad en el Perú, 1a reimpresión, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Lima: UP, 2010.
- Wise, Carol, Reinventando el Estado: estrategia económica y cambio institucional en el Perú, 2a reimpresión de la 1a edición, Lima: UP, 2010.
- Yamada, Gustavo, Migración interna en el Perú, Documento de Trabajo 86, Lima: UP, 2010.

ANEXO 2

Principio 1 - Indicador 1.1.1

Lista de proyectos de investigación desarrollados por la UP durante el 2010

- Beltrán Arlette y Janice Seinfeld, "Efectos de la educación inicial en el rendimiento escolar de los primeros años".
- Beltrán, Arlette y Janice Seinfeld, "Hacia una educación de calidad. La importancia de los recursos pedagógicos en el rendimiento escolar", CIUP, CIES.
- Castro Juan Francisco y Gustavo Yamada, "Retornos a la educación superior bajo incertidumbre: Estimaciones e implicancias para el proceso de acreditación de la educación superior en el Perú".
- Del Castillo, Elsa, "Análisis de la relación entre las iniciativas de recursos humanos de balance vida laboral-vida personal y el compromiso del trabajador con la empresa".
- Del Castillo, Elsa, "Generando escala e impacto en emprendimientos sociales en Iberoamérica", CIUP, BBVA, Red SEKN.
- Franco, Jorge y Gisella Aragón, "La focalización es relevante: Propuesta de un esquema óptimo de subsidios al consumo eléctrico residencial e impactos sociales de su implementación", CIUP, CIES.
- Fuchs, Rosa María, "Una aproximación a la diversidad de género en el Perú".
- Galarza, Francisco, "Demanda por seguro agrícola y preferencias por riesgo: Experimentos de campo en el Perú".
- González Vigil, Fernando, "Crisis, coordinación de respuestas y provisión de bienes públicos regionales. Los desafíos de integración en América Latina", CIUP, Mercosur.
- Kámiche, Joanna, "Desastres de origen natural. ¿Cuál es el impacto en el consumo de los hogares? Un análisis empírico para Perú 2004-2008".
- Kámiche, Joanna, "Ejercicios de evaluación social de proyectos aplicada: Una mirada desde la microeconomía"
- Kámiche, Joanna, "Development of a National Environmental Summary (NES)", CIUP, PNUMA.
- Kámiche, Joanna, "Fortalecimiento de capacidades en valoración económica del patrimonio natural en la Región Loreto", CIUP, FONDAM.
- Kogan, Liuba, "Mujeres ejecutivas y nuevas élites limeñas: percepciones sobre diferenciación social y discriminación".
- Sanborn, Cynthia, "Políticas públicas contra la discriminación en el Perú".
- Sanborn, C, J. Seinfeld y E. Vásquez, "Estructura de riesgos sociales y respuesta de políticas públicas: Perú, 2005-2009", CIUP, AUSJAL.
- Schwalb, Matilde y Elsa Del Castillo, "Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial", CIUP, Asociación Los Andes.
- Urrunaga, Roberto, "Infraestructura y crecimiento económico".
- Vásquez, Enrique, "Bases técnicas e institucionales para el trabajo regional en América Latina y El Caribe en el tema de macroeconomía e infancia", CIUP, Save the Children.
- Yamada, Gustavo y Ricardo Montero, "Acceso a servicios públicos, burocracia, corrupción y pobreza: ¿cuán regresivas son las distintas entidades de gobierno en el Perú?", CIUP, CIES.
- Zhang, Hongrui y Mónica Muñoz-Nájar, "Medios, oportunidades y gestión: la duración de los conflictos mineros en el Perú", CIUP, CIES.

ANEXO 3
Principio 1 - Indicador 1.1.1
Lista de artículos publicados por la UP durante el 2010

- Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, “Predictores escolares del buen desempeño”, Diario Correo, 12 de febrero de 2010
- Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, “Predictores escolares del buen desempeño (2da parte)”, Diario Correo, 19 de febrero de 2010
- Beltrán, Arlette, “Estudio demuestra la importancia de las amas de casa en la economía peruana”, Web El Comercio, 21 de marzo de 2010
- Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, “¿Cuán relevante es la educación escolar en el desempeño universitario?”, Portal Universia, 12 de abril de 2010
- Bravo, Miguel, “Cobros sin extremos”, Diario El Comercio, 29 de marzo de 2010
- Cantuarias, Fernando, “Los clientes se cansaron de los cobros por horas sin explicación”, Revista Semana Económica, 8 de marzo de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Responsabilidad social: Todos”, Revista Stakeholders, 16 de abril de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Liderazgo y responsabilidad social”, Revista Stakeholders, 21 de junio de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Mensaje de RSE”, Revista Stakeholders, 2 de setiembre de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Estrategias de salud”, Web Noticias Trujillo, 21 de setiembre de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Responsabilidad Social”, Revista Stakeholders, 6 de octubre de 2010
- Caravedo, Baltazar, “Responsabilidad Social, Todos”, Revista Stakeholders, 7 de diciembre de 2010
- Córdova, Daniel, “Duplicar el tamaño de la Escuela con calidad”, Diario El Comercio, 25 de enero de 2010
- Córdova, Daniel, “Ética y sensibilidad social”, Diario El Comercio, 8 de noviembre de 2010
- Del Castillo, Elsa, “Recientes aportes de la Red SEKN”, Revista Stakeholders, 16 de abril de 2010
- Del Castillo, Elsa, “Negocios inclusivos en Latinoamérica: Recientes aporte de la red SEKN”, Revista Stakeholders, 14 de junio de 2010
- Del Castillo, Elsa, “Profesionales socialmente responsables”, Diario El Comercio, 14 de junio de 2010
- Del Castillo, Elsa, “Actitud responsable y social”, Diario El Peruano, 20 de junio de 2010
- Del Castillo, Elsa, “RSE y negocios inclusivos”, Revista RSA, 20 de setiembre de 2010
- Del Castillo, Elsa, “Negocios inclusivos”, Revista Semana Económica, 27 de setiembre de 2010
- Estrada, Lorena, “Negocios inclusivos”, Diario Gestión, 21 de setiembre de 2010
- Forsyth, Alberto, “La enseñanza en tiempos modernos”, Diario El Comercio, 21 de enero de 2010
- García, Emilio, “Ahora gastan más en teléfonos que en salud”, Diario Gestión, 15 de febrero de 2010
- García, Emilio, “Limeños prefieren gastar más en celulares y embellecimiento, que en su salud”, Web El Comercio, 15 de febrero de 2010
- García, Emilio, “La hora de la diversidad”, Diario Gestión, 1 de julio de 2010

- González Izquierdo, Jorge, “Crecimiento económico y distribución”, Diario Gestión, 24 de marzo de 2010
- Kogan, Liuba, “El uso del internet aporta un elemento democratizador”, Diario El Peruano, 25 de mayo de 2010
- Kogan, Liuba, “Menores y consumo de alcohol”, Web Radio Capital, 10 de setiembre de 2010
- La Serna, Karlos y Ana María Becerra, “Universidades, colegios profesionales y RENIEC suscriben Pacto Social por un Voto Informado”, Web RPP, 15 de junio de 2010
- Morón, Eduardo, “Militares, policías y jubilados”, Diario El Comercio, 3 de marzo de 2010
- Morón, Eduardo, “Académicos, técnicos y sector público creen que se logrará meta de reducir pobreza”, Web de Andina, 10 de junio de 2010
- Morón, Eduardo, “Foro económico Bloomberg: se logrará reducir la pobreza en 30%”, Web de Semana Económica, 10 de junio de 2010
- Morón, Eduardo, “Para construir el desarrollo”, Diario Gestión, 23 de junio de 2010
- Morón, Eduardo, “Aseguramiento Universal”, Diario El Comercio, 27 de noviembre de 2010
- Pipoli, Gina, “Consumidor socialmente responsable”, Revista Stakeholders, 6 de octubre de 2010
- Sanborn, Cynthia, “El arte de donar”, Diario El Comercio. Suplemento Día 1, 23 de agosto de 2010
- Schawlb, Matilde, “El código de consumo debe proteger a todos”, Diario El Comercio, 10 de abril de 2010
- Schawlb, Matilde, “Sin código de consumo”, Boletín de Semana Económica, 20 de mayo de 2010
- Schwalb, Matilde, “Comisión aprueba artículos para evitar contratos abusivos”, Diario El Comercio, 2 de junio de 2010
- Seinfeld, Janice, “Aseguramiento universal”, Web Justo Medio, 2 de diciembre de 2010
- Urrunaga, Roberto y José Luis Bonifaz, “Conexiones para el desarrollo”, Diario Expreso, 28 de marzo de 2010
- Vásquez, Enrique, “Aumenta recursos y burocracia para luchar contra la pobreza”, Diario Expreso, 3 de mayo de 2010
- Vásquez, Enrique, “Anuncian reformas de programas nutricionales”, Diario La Primera, 14 de mayo de 2010
- Vásquez, Enrique, “MIMDES mejorará programas nutricionales para reducir desnutrición infantil”, Web de RPP, 14 de mayo de 2010
- Vásquez, Enrique, “Hay una tendencia sostenida a reducir la pobreza en el país”, Diario El Peruano, 19 de mayo de 2010
- Vásquez, Enrique, “¿Se redujo la pobreza en el Perú?”, Web de Radio Capital, 21 de mayo de 2010
- Vásquez, Enrique, “Vaso de Leche”, Diario Expreso, 22 de julio de 2010
- Vásquez, Enrique, “Apoyo a ancianos”, Web Perú 21, 31 de julio de 2010
- Vásquez, Enrique, “Pensión para ancianos”, Web Perú 21, 31 de julio de 2010
- Vásquez, Enrique, “Municipalidades y Vaso de Leche”, Web El Comercio, 1 de setiembre de 2010
- Vásquez, Enrique, “Impacto social y económico de drogas”, Diario El Peruano, 14 de diciembre de 2010

- Weinberger , Karen, “Me siento bien cuando mis alumnos luchan por la excelencia, la competitividad y asumen un compromiso con el país”, Revista Stakeholders, 22 de enero de 2010
- Yamada, Gustavo, “Perú-Japón: Un enfoque de desarrollo humano”, Revista Kaikán, 1 de enero de 2010
- Yamada, Gustavo, “Este modelo económico genera desigualdad”, Web de Perú Económico, 5 de febrero de 2010
- Yamada, Gustavo, “La inversión educativa se puede recuperar eligiendo bien”, Portal Universia, 20 de febrero de 2010
- Yamada, Gustavo, “La inversión educativa se puede recuperar eligiendo bien”, Periódico Perú Shimpó, 15 de marzo de 2010
- Yamada, Gustavo, “Afirman que el programa Juntos ayuda a reducir brecha de pobreza en Perú”, Portal de Agencia Andina, 26 de marzo de 2010
- Yamada, Gustavo, “Madre de Dios es la región más atractiva para migrar en el Perú”, Portal Agencia Andina, 13 de mayo de 2010
- Yamada, Gustavo, “Lima fue desplazada por Madre de Dios como la región más atractiva para migrar”, Boletín de Semana Económica, 13 de mayo de 2010
- Yamada, Gustavo, “Migrar para sobrevivir”, Diario Gestión, 17 de mayo de 2010
- Yamada, Gustavo, “Reducción de pobreza en 2009 se debió al crecimiento del gasto de consumo”, Perú Shimpó, 24 de mayo de 2010
- Yamada, Gustavo, “La gran migración, que se inició en los 40, ya no existe”, Diario El Peruano, 1 de junio de 2010
- Yamada, Gustavo, “Para crear un empleo en el país hay que invertir S/.80 mil”, Diario Gestión, 7 de junio de 2010
- Yamada, Gustavo, “Cuando el trabajo consume la vida misma”, Revista Stakeholders, 19 de junio de 2010
- Yamada, Gustavo, “El 60% de los limeños trabajan más de 60 horas semanales”, Diario Gestión, 30 de junio de 2010
- Yamada, Gustavo, “Desempleo en jóvenes”, Portal Universia, 19 de agosto de 2010
- Yamada, Gustavo, “Inversión en Educación”, Diario El Comercio, 1 de octubre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Reinserción laboral”, Revista Economía y Sociedad, 4 de octubre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Reinserción laboral”, Web Universidad Perú, 21 de octubre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Trabajadores y beneficios sociales”, Diario El Comercio, 25 de octubre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Crecimiento económico y calidad de vida”, Diario La Primera, 26 de octubre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Próximo quinquenio en educación”, Diario El Comercio, 17 de noviembre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Evaluación PISA en lectura”, Diario El Comercio, 7 de diciembre de 2010
- Yamada, Gustavo, “Reducción de la pobreza”, Web Revista Otra Mirada - La República, 9 de diciembre de 2010

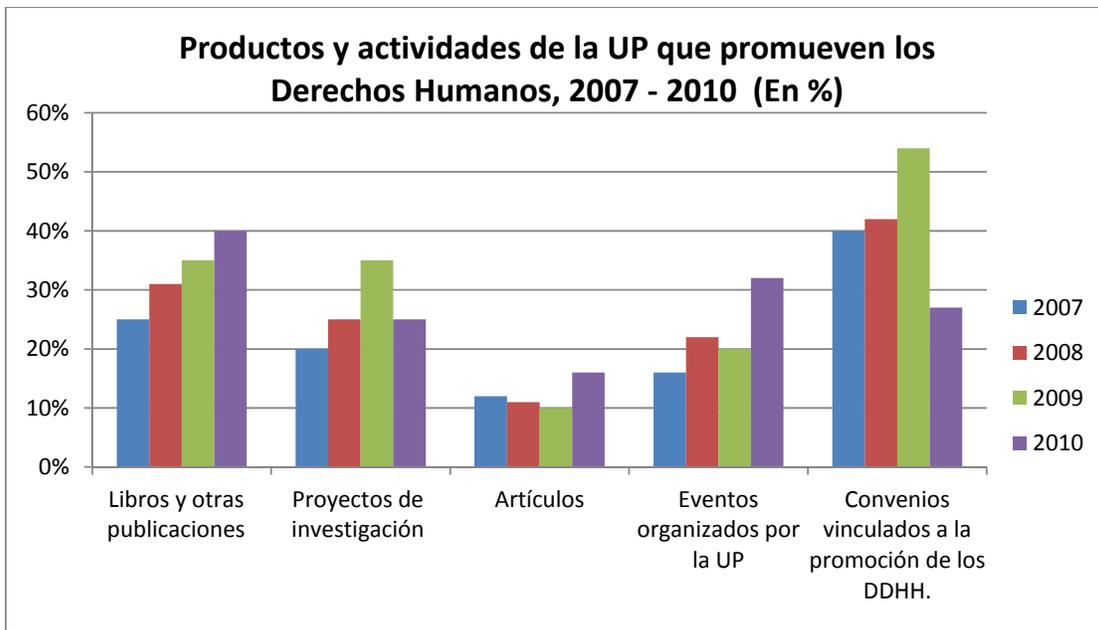
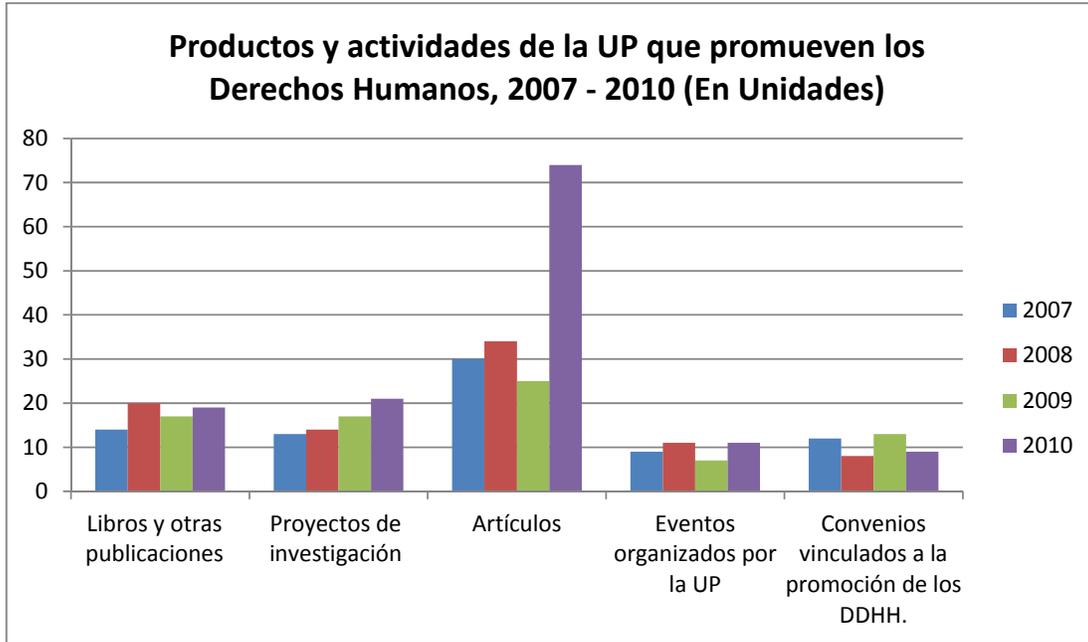
ANEXO 4
Principio 1 - Indicador 1.1.1
Lista de conferencias, foros, conversatorios y simposios
promovidos por laUP durante el 2010

- *Conferencia internacional:* “Fomentando el crecimiento económico, reduciendo la pobreza y el hambre en Asia y América Latina: Oportunidades para el aprendizaje mutuo y la cooperación” organizado por The International Food Policy Research Institute y la Universidad del Pacífico, 22 de marzo de 2010.
- *Foro:* “Genero e infancia”, organizado por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, auditorio Maes Heller de la UP, 30 de Marzo de 2010.
- *Conferencia:* “¿Cuán relevante es la educación escolar en el desempeño universitario?”, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 15 de abril de 2010.
- *Conversatorio:* “Diversidad, medios y empresa”, organizado por el Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas y la Facultad de Administración y Contabilidad de la UP, 22 y 23 de abril de 2010.
- *Conferencia:* “Reforma de los programas alimentario-nutricionales en el Perú”, organizado por el Programa mundial de alimentos de las Naciones Unidas (PMA) y la Universidad del Pacífico, 13 de mayo de 2010.
- *Conversatorio:* “La minería informal en Madre de Dios: Más allá de la calma”, organizado por el Departamento Académico de Economía de la Universidad del Pacífico, 4 de junio de 2010.
- *Conferencia:* “La evaluación social de proyectos de inversión y su contribución al desarrollo”, organizado por la Facultad de Economía, 2 de julio de 2010.
- *Conversatorio:* “Minería: entre el desarrollo económico y la solución de conflictos sociales”, organizado por la Facultad de Derecho, 14 de septiembre de 2010.
- *Conversatorio:* “Deshojando margaritas en torno a la protección al consumidor en el Perú”, organizado por la Facultad de Derecho, 19 de octubre de 2010.
- *Charla:* “Gestión de la responsabilidad social corporativa”, organizado por la Facultad de Administración y Contabilidad, 22 de octubre de 2010.
- *Foro:* “Responsabilidad Social: Experiencias empresariales y percepción ciudadana”, organizado por Vicerrectorado, 29 de octubre de 2010.

ANEXO 5
Principio 1 - Indicador 1.1.1
Lista de convenios nacionales e internacionales
firmados por la UP durante el 2010

- Convenio Específico de Colaboración con la Organización Universitaria Interamericana (OUI), para llevar a cabo el Seminario Presencial Interamericano "Universidad de Verano del Colegio de las Américas 2009-10 sobre Gobernabilidad, Liderazgo y Políticas Públicas".
- Convenio para Ejecución de Fondos con la Oficina de Desarrollo - PROCURA, con el fin de financiar becas a cargo de la Universidad.
- Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, con la finalidad de desarrollar el estudio "Instituciones sin fines de lucro en el Perú".
- Convenio Específico de Cooperación Institucional con el Instituto Invertir, para llevar a cabo el Proyecto "Desarrollo y mejora de la Gestión de la Inversión Pública en cuatro Gobiernos Regionales del Perú".
- Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional con el Gobierno Regional de Ica y la Escuela de Postgrado, con el objeto de contribuir al desarrollo de los recursos humanos de la región, a través de acciones de capacitación y de cooperación técnica y científica en temas de gestión pública.
- Convenio Marco de Colaboración Académica, Científica y Cultural con la Universidad Particular de Chiclayo, con el fin de facilitar la cooperación universitaria en los sectores de la enseñanza y de la investigación en las áreas de Administración, Contabilidad, Derecho y Economía y Gestión.
- Convenio de Cooperación con la Fundación Backus, para cooperar con la realización de la Semana del Emprendimiento organizada por la Facultad de Administración y Contabilidad.
- Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con INNOVACIÓN, con la finalidad de realizar actividades de cooperación académica y asesoría técnica en temas relacionados al Centro de Liderazgo de la Universidad.
- Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento, con el objeto de dar a conocer aspectos referidos a la regulación de los servicios de saneamiento en el Perú.

ANEXO 6
Principio 1 - Indicador 1.1.1



Fuente: Memoria del rector 2010, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y Gerencia de Marketing y Comunicaciones de la UP. Elaboración: propia.

ANEXO 7
Principio 1 - Indicador 1.1.1

**Actividades promotoras de los Derechos Humanos
desarrolladas por la UP durante el 2010**

Actividad	Objetivo	Organizador
Continuación de participación en el Proyecto de Fortalecimiento Institucional de la Responsabilidad Social de las Universidades de AUSJAL	Fortalecer, potenciar y promover la responsabilidad social universitaria	Red AUSJAL
Publicaciones de libros sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible.	Promover el estudio y la gestión de la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible	Universidad del Pacífico
Ejecución del primer concurso del premio a la investigación interdisciplinaria	Fomentar la investigación de problemas complejos sociales, ambientales y económicos con el fin de promover el desarrollo humano sostenible	Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico
Quincuagésima reunión Intercampus: Reflexiones en torno al proyecto de Código de Protección y Defensa del Consumidor	Debatir sobre la propuesta de Código de Protección y Defensa del Consumidor	Vicerrectorado de la Universidad del Pacífico
Creación del Centro de Liderazgo	Formar líderes que orienten su acción a reconocer, integrar y respetar la diversidad, facilitar el diálogo, incorporar una gestión ética y socialmente responsable en la conducción de procesos y organizaciones, haciendo posible una gobernabilidad eficiente, plural y genuinamente democrática.	Escuela de Liderazgo de la Universidad del Pacífico
Participación en "Experiencias para una Comunidad Saludable"	Contribuir al desarrollo de la salud y de la calidad de vida de los colaboradores de las universidades del Consorcio y de la sociedad.	Consortio de Universidades

Fuente: elaboración propia.

ANEXO8
Principio 1 - Indicador 1.4.1
Simulacros y capacitaciones a docentes y personal administrativo
sobre salud y seguridad 2010

Fecha	Evento
	Capacitación
	Curso de Brigadistas
29-Abr	Brigada de Primeros Auxilios
29-Abr	Brigada de Lucha contra Incendios
05-May	Personal de Seguridad
18-19-May	Brigada de Evacuación
20-May	Brigada de Lucha contra Incendios
	Atención al Cliente Interno
21-May	Biblioteca
17-Jun	Personal de Seguridad
18-Ago	Simulacro de Sismo

Fuente: Area de Seguridad UP

ANEXO9
Principio 1 - Indicador 1.5.1
Participación estudiantil en programas de Responsabilidad Social (1/3)

CICLO 2010 - 0

Institución	Programa	Inscritos
Acción Universitaria	Regularización Navidad es Jesús	36
Total		36

Fuente: Oficina de Formación Universitaria, UP.

Participación estudiantil en programas de Responsabilidad Social (2/3)

CICLO 2010 - I

Institución	Programa	Inscritos
Acción Universitaria	Misiones	29
	Regala una Sonrisa	68
	Regularización Navidad es Jesús	5
LIVUP	Hogar Albergue Juan Pablo	31
	Regularización	8
MAGIS	Magis Agustino	6
	Magis Asilo Canevaro	7
	Magis Cerro Japón	4
	Magis Comedor	6
	Magis Pamplona	2
	Magis Posadita	12
	Magis Posadita (Regularización)	1
MARKHAM	Markham Economía y Contabilidad	4
	Markham Marketing, Arte y Diseño	4
	Markham Marketing, Cocina y Nutrición	4
MINKA	Proyecto Minka Perú	1
Un Techo para mi País	Colecta	134
	Construcción	60
	Construcción (Regularización)	1
VOLUNTADES	Voluntades - Nietos por Amor	11
Responsabilidad Social - Otros	Responsabilidad Social -Otros	3
Total		401

Fuente: Oficina de Formación Universitaria, UP.

Participación estudiantil en programas de Responsabilidad Social (3/3)

CICLO 2010 - II

Institución	Programa	Inscritos
Acción Universitaria	Desarrollo Integral	48
	Navidad es Jesús - Lima	250
	Regularización Navidad es Jesús - Chíncha	133
AFI-PERÚ	AFI-PERÚ	4
COLEGIO SIEMPRE AMANECER	Colegio Siempre Amanecer	3
MAGIS	Magis Agustino	3
	Magis Cerro Japón	12
	Magis Comedor	7
	Magis Pamplona	2
	Magis Posadita	5
MARKHAM	Markham Regularización	1
MINKA	Proyecto Minka Perú	38
	Regularización Minka Perú	4
LULAY	Lulay	19
Un Techo para mi País	Plan Micro	4
	Construcción	2
	Construcción (Regularización)	2
MIBANCO	Voluntariado Mibanco	1
VOLUNTADES	Voluntades - Nietos por Amor	3
	Voluntades - Brigadas de cambio	2
	Voluntades - Pequeñas sonrisas	5
	Voluntades - Activa	5
	Voluntades - Vías	7
	Voluntades - Señales	3
Responsabilidad Social - Otros	Responsabilidad Social -Otros	25
Total		588

Fuente: Oficina de Formación Universitaria, UP.