



INFORME DE PROGRESO 2011

PACTO MUNDIAL

Equipo responsable:

María Matilde SchwalbHelguero
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: | 10 de setiembre 2012. |
| 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 y los derechos humanos se promueven entre los estudiantes a través del debate en clase y del estudio de casos de estudio.

A nivel de postgrado, se han creado nuevas maestrías y diplomados y se ofrecen nuevos cursos en las maestrías existentes. En todos los programas y maestrías recién creados, el tema de los Derechos Humanos está presente. En el cuadro siguiente se muestran las maestrías, cursos y diplomados, con énfasis en responsabilidad social y derechos humanos, que ofreció la Escuela de Postgrado en 2011.

**Cuadro 1 –
Maestrías, diplomados y cursos con énfasis en responsabilidad social y derechos humanos ofrecidos por la Escuela de Postgrado en 2011**

| MAESTRÍAS Y DIPLOMADOS | CURSOS |
|--|---|
| Maestría en Gestión en Agronegocios y Alimentos | Aspectos Éticos de los Negocios |
| Maestría en Regulación de Servicios Públicos y Gestión de Infraestructura | Calidad de Vida y Compromiso Organizacional |
| Maestría en Gestión Pública | Coaching y Trabajo en Equipo |
| Maestría en Gestión de Negocios Globales | Competencias Generales |
| Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas | Ética y Gobierno Corporativo |
| Diplomado en Gestión del Liderazgo Transformador | Ética en la Gestión Pública |
| Diplomado Internacional en Gestión Estratégica de la RSE y los Negocios Inclusivos | Gestión de Personas |
| Diplomado en Gestión Estratégica de Empresas Mineras | Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial |
| Diplomado en Derecho Minero, Gestión y Responsabilidad Social Ambiental | Marketing Responsable |
| | Organización, Diversidad y Multiculturalidad |
| | Política, Medio Ambiente y Responsabilidad Social |

| MAESTRÍAS Y DIPLOMADOS | CURSOS |
|------------------------|---|
| | Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo |

Fuente: EPG, elaboración propia

El compromiso de la Universidad con los derechos humanos se ve reflejado en la lista de investigaciones y de libros publicados por el Fondo Editorial de la UP (ver anexo 1), en los artículos y entrevistas publicados en diarios y revistas (ver anexo 2), en los foros, conferencias y otros eventos organizados por la UP (ver anexo 3) y en los convenios firmados con otras instituciones (ver anexo 4).

En el cuadro resumen que se presenta en anexo 5 se muestra la evolución que en los últimos 5 años han tenido las actividades promotoras de los derechos humanos por parte de la UP. En este anexo se puede apreciar el significativo y progresivo aumento de los artículos, las investigaciones y las publicaciones vinculados a la temática de los derechos humanos. Destaca el incremento en el número de artículos en los últimos dos años respecto de los anteriores.

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 considerado necesario hacer un diagnóstico de este tipo porque la filosofía y la cultura de la institución están asentadas y construidas sobre el profundo respeto de los derechos humanos.

Indicador 1.2.2

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

La estructura organizativa y todas las políticas, reglamentos y normas vigentes en 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. Además, en la práctica de la docencia, la investigación y la proyección hacia la comunidad, siempre están presentes el respeto y la promoción de los derechos humanos en la base de todas las actividades e iniciativas que emprende la Universidad. Una prueba reciente ha sido la modificación del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de pregrado con el propósito de equiparar las penas y sanciones que se le imponen con las que se contemplan en el reglamento aplicable a sus profesores en caso de que se cometa el delito de copia o plagio.

Indicador 1.2.3

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

No se dispone 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 en todas las áreas de la Universidad que controlan el cumplimiento de estos reglamentos y normas. Por ejemplo, los alumnos, docentes o el personal administrativo puede plantear una denuncia ante las unidades correspondientes de la Universidad, en caso

se viole alguno de sus derechos humanos; asimismo, en caso de encontrarse algún grado de responsabilidad en el denunciado, se aplican las sanciones establecidas para estos casos.

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 por la misma razón expresada en el indicador 1.2.1

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, por las razones expuestas en los indicadores 1.2.1 y 1.2.4.

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 está 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, los cuales 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 están implícitamente incorporados en todos los convenios y contratos que establece la entidad con otras instituciones.

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.

En base al diagnóstico de seguridad y salud realizado en la UP el 2010, se elaboró el Plan Anual de Seguridad de la Universidad del Pacífico. En ese plan se establecieron las acciones que fueron implementadas durante el transcurso del año 2011 (ver anexo 6). Además, existe un *Comité de Seguridad y Salud*, elegido mediante elección virtual entre todos los colaboradores de la UP, que se renueva cada dos años.

Para casos de sismos e incendios se llevan a cabo, con regularidad, campañas educativas y simulacros para toda la comunidad universitaria. Cabe mencionar que la Universidad está alineada con la política de seguridad que dispone el Gobierno Central a través del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) y el Gobierno Municipal del distrito de Jesús María a la que pertenece la UP. Del mismo modo, la Universidad ofrece a los alumnos un curso para-académico de brigadas, primeros auxilios y lucha contra los incendios.

Además, 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.

Para sensibilizar y comunicar sobre temas de seguridad a sus colaboradores y alumnos, la Universidad difunde información preventiva sobre estos temas a través de boletines y comunicaciones internas. Además, en fechas festivas como Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y Fiestas Patrias, se difunde entre la comunidad universitaria las precauciones que deben tomar en cuenta para prevenir cualquier tipo de accidentes. 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 mejora. De existir alguna queja o reclamo por parte de los estudiantes, el área de Gestión y Desarrollo del Aprendizaje (GDA) investiga para descubrir la causa de la queja o reclamación y a partir de ahí se toman las acciones pertinentes como, por ejemplo, ofrecerle, al profesor que no salió bien evaluado, un taller para mejorar sus habilidades docentes.

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

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 los cursos impartidos y/o los profesores.

La Representación Estudiantil de la Universidad del Pacífico (REUP) es parte de la comunidad universitaria y está reconocida por la Universidad del Pacífico. Sus miembros tienen voz y voto en el Consejo Académico y en la Asamblea Universitaria, que son instancias en las que los alumnos pueden plantear las sugerencias, quejas o reclamos que deseen. Asimismo, el REUP suele reunirse con el Rector y manifestarle sus sugerencias y/o reclamaciones.

Adicionalmente, 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 los estudiantes y cualquier otro grupo de interés 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. Estas actividades 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 2011 fueron evaluados por los encargados de los programas en los que participaron (ver lista de programas y participantes en anexo 7).

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 quienes asesoran gratuitamente a microempresarios de sectores sociales desfavorecidos como parte del curso obligatorio de Proyección Social.

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.

Como parte del protocolo de rutina, la Universidad lleva a cabo un análisis previo al diseño de los proyectos sociales y desarrolla campañas de comunicación y difusión relacionadas con estos proyectos en las poblaciones y comunidades en donde participa.

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 considerar 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 ingresan a las instalaciones de la Universidad. Se prohíbe el uso de armas dentro de las instalaciones y en sus inmediaciones; y se debe dispensar siempre un buen trato a los miembros de la comunidad universitaria y a cualquier otra persona que ingrese 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 dentro de la Universidad, desde donde se puede monitorear 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 de 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 proveedoras de los servicios de seguridad, limpieza y cafetería, la Universidad ha establecido que, una vez al 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 y beneficios sociales 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 trabajadores 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 clasifica a sus proveedores según el tipo de productos o servicios que brindan. Cabe mencionar, que 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. Cabe mencionar que, no obstante que la Universidad ofrece puntos adicionales a los proveedores que cuentan con una certificación, solo algunos grandes proveedores suelen contar con algún tipo de certificación (más del tipo ISO) más no así los pequeños.

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 del Pacífico dispone del Libro de Reclamaciones en cinco lugares de sus instalaciones en los cuales se pueden registrar las quejas y comentarios de y sobre los proveedores y subcontratistas. Este Libro está a disposición de cualquier persona que desee registrar sus quejas y comentarios en la Universidad.

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 firmados para el período 2009 – 2011 entre las autoridades de la Universidad y el Sindicato de Trabajadores de la UP (SITRADUP), se ejecutaron las acciones correspondientes al año 2011. Estas acciones contribuyeron a mejorar el clima organizacional de la institución. En 2011 el Sindicato de Trabajadores participó en el *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo* de la Universidad, en los grupos de trabajo para la elaboración del *Plan de Responsabilidad Social Universitaria*, y en la elección de los concesionarios de las cafeterías. Además, se mantuvo la bonificación quinquenal para los trabajadores que cumplen 20, 25, 30 o más años de trabajo en la Universidad.

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 través del boletín quincenal virtual “El Peruanito 2.0”, a todos sus miembros sobre cualquier cambio que afecte a la organización. A través de El Peruanito, que está disponible en la Web de la UP, se difunden 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 tiene diversos órganos de gobierno en los cuales participan representantes de los profesores y del personal administrativo. En la Asamblea Universitaria - máximo órgano colectivo de la Universidad- participa un representante del personal administrativo, junto con 10 representantes de los profesores, 10 de los alumnos, 4 de los egresados, 2 representantes de cada una de las entidades fundadoras (Compañía de Jesús y Asociación Civil Pro Universidad del Pacífico), el Rector, el Vicerrector, el decano de la Escuela de Postgrado y los decanos de las 4 facultades del pregrado. 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.

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 el desempeño y gestión de sus respectivas áreas laborales y de la universidad.

Indicador 3.3.2

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

En el año 2011, el sindicato de trabajadores contó con 54 asociados que representa el 17.9% del total del personal administrativo que trabaja en la UP y un decremento de 6.9% de trabajadores asociados respecto al año anterior.

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, Antropología, Moral Profesional, Proyección Social y Proyecto Empresarial, entre otras.

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.

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la Universidad. Por el tipo de servicios que ofrece la Universidad y por los principios que la rigen, no existe trabajo forzoso ni 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). Además existen mecanismos de control interno que aseguran la no transgresión de estas normas.

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.

Asimismo, cuando hay subcontratistas para labores de construcción en la UP, se verifica que los trabajadores no trabajen más de ocho horas. Con los demás proveedores no se verifica el cumplimiento de horas de trabajo.

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 y leyes sociales para su tipo de actividad. Asimismo, se verifica que paguen puntualmente a su personal, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

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 rigurosamente y verifica el acatamiento de las leyes y normas laborales. Aunque no se dispone de certificaciones laborales, anualmente se mide el clima laboral a través de una encuesta que se aplica a todos los trabajadores, docentes y administrativos. Los resultados de la encuesta de clima laboral que se aplicó en 2011 indican que el 84% de los trabajadores de la Universidad tiene una percepción favorable del ambiente laboral. Este resultado es muy similar al obtenido en el año 2010.

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 promueve el respeto de este principio entre sus alumnos en una serie de materias que imparte con carácter obligatorio como son los cursos de Derecho de la Empresa, Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social, Antropología, Moral Profesional, Proyección Social y Proyecto Empresarial, entre otros.

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, dada la naturaleza de las actividades que desarrolla y de los servicios que ofrece.

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 por la naturaleza de las funciones que realiza.

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, por la naturaleza de los servicios que ofrece la Universidad y porque el trabajo infantil no existe en la UP.

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.

La Universidad no contrata 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 que imparte la Universidad se sensibiliza a los alumnos, permanentemente y desde el comienzo de la carrera, respecto a 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, de los órganos de gobierno, de los decanos y los jefes de departamento académico de la Universidad; además, se publica la composición de hombres y mujeres de la asamblea universitaria, el consejo directivo y la dirección de la escuela de postgrado. No se publican los ratios de diversidad, puesto que hay igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres en la Universidad.

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 ni 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; si la plaza no es cubierta, entonces, se convoca a personas externas.

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). Si los estudiantes tienen alguna queja o acusación en relación a sus derechos pueden hacerlo a través de la oficina del Preboste quien atenderá y responderá las quejas formuladas, procurando reorientar los comportamientos hacia buenas prácticas adecuadas a los principios y valores institucionales.

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.

La Universidad, durante el 2011, llevó a cabo el Plan Estratégico de Responsabilidad Social Universitaria. Para llevar a cabo este plan se organizaron cinco comisiones de trabajo, una de las cuales fue la de medio ambiente. La comisión de medio ambiente identificó las principales acciones en pro del medio ambiente que se desarrollarían en la UP en los próximos años. Mientras tanto se continuó con acciones que promueven una mejor gestión de recolección de residuos sólidos que están contempladas en el "Proyecto de Gestión de Residuos Sólidos en el Campus Universitario" propuesto por la asociación estudiantil Acción Sostenible y que será ejecutado 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 ligeramente de 0.071% a 0.073% respecto del año anterior.

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.

En el plan estratégico de RSU del 2011 se consideró como una importante iniciativa llevar a cabo la medición de la Huella de Carbono durante el 2012 para luego determinar acciones que conduzcan a la disminución del consumo de energía eléctrica, agua, papel y emisiones en la UP. De otro lado, los criterios que han guiado el diseño y la construcción del nuevo edificio y de aulas –terminado el 2011- han sido la reducción del consumo de energía y de agua. Al respecto, en el uso de materiales y en la compra de equipos se ha puesto énfasis en el ahorro del agua (sanitarios, drenajes, etc.) y de energía eléctrica.

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.

Con el propósito de reducir los impactos medioambientales ocasionados por sus actividades, la UP, a través de su Plan Estratégico de RSU 2011, ha establecido como acciones a llevar a cabo en el tema ambiental en los próximos años, la medición de la Huella de Carbono y su consecuente reducción así como la reorganización de la Gestión de Residuos Sólidos.

Por otro lado, se continuaron ofreciendo cursos obligatorios para formar y sensibilizar a los alumnos en temas medioambientales. Además, el *Área de Recursos Naturales y Ambiente* del Centro de Investigación continuó desarrollando proyectos de investigación y consultoría especializada que tuvieron como objetivo promover el uso eficiente y sostenible de los recursos renovables y no renovables en los distintos tipos de organizaciones del país.

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 dos boletines en el 2011) y de la *Revista Apuntes*, de periodicidad semestral, editada por el Centro de Investigación de la Universidad.

De otro lado, los docentes continuaron promoviendo, este año con mayor frecuencia, el tema del desarrollo humano y sostenible a través de diversos medios de comunicación como revistas especializadas, canales de televisión y diarios de circulación nacional, entre otros.

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 empresa posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.

La Universidad mantiene políticas para la conservación medioambiental que provienen de las políticas y 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 promoción y control que contribuyan al ahorro en el uso de materiales, principalmente papel, consumo de agua y energía, entre otros. Cabe mencionar que desde que se instaló el Comité de RSU, al que pertenece el Gerente General, se ha incrementado el interés y las iniciativas desarrolladas por el área de Servicios Administrativos en pro de la conservación del agua, ahorro de energía y de papel, entre otros. Asimismo, esta área está trabajando con la organización estudiantil Acción Sostenible en un proyecto para mejorar la gestión de los residuos sólidos generados por la UP que se espera se lleve a cabo el 2012.

Además, los alumnos, a través de la oficina del Preboste, frecuentemente proponen, desarrollan y apoyan 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.

La Universidad, a través del Plan Estratégico de RSU del 2011, ha establecido como objetivo prioritario cuantificable, para ejecutar en los próximos años, la medición de la Huella de Carbono, con la colaboración de entidades especializadas en este campo. En base a esta medición, la UP podrá establecer acciones para reducir su emisión de gases de efecto invernadero.

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 pero ha firmado una serie de convenios que promueven la conservación del medio ambiente. Entre estos convenios tenemos el de cooperación con el Instituto del Mar del Perú -IMARPE- que tiene por finalidad lograr el fortalecimiento de capacidades en la investigación de los recursos pesqueros y el convenio de colaboración con el Gobierno Regional de San Martín, cuyo fin es contribuir al desarrollo de los recursos humanos de esta región amazónica.

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. Sin embargo, para las contrataciones, la Universidad califica con puntos adicionales a los proveedores que disponen de sistemas de gestión medio ambiental.

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.

El Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico ha participado en la elaboración del *Global Environment Outlook*, GEO-5, como coordinador principal para América Latina y el Caribe. A través de este documento se promueven y difunden propuestas y políticas para la gestión de los recursos hídricos, mejoras en la conservación de la biodiversidad, planeamiento del uso de tierras en regiones biodiversas, gestión forestal, protección de bosques nativos, gestión de reducción de emisiones del cambio de uso de tierras, entre otros.

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.

Con el propósito de mejorar la eficiencia energética de la UP contemplada en el Plan Estratégico de la RSU, se organizaron, a lo largo de 2011, una serie de presentaciones ante el Comité de RSU, por parte de organizaciones promotoras de la conservación ambiental. Como resultado de estas reuniones se tomó la decisión de medir la huella de carbono de la UP.

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.

La Universidad envía alertas permanentemente, a través de los medios electrónicos principalmente, a los estudiantes, profesores y personal administrativo, recordándoles que no impriman documentos, a menos que sea estrictamente necesario. Por otro lado, la Universidad dedica recursos, a través del Área de Recursos Naturales y Ambiente del Centro de Investigación para promover investigaciones que fomentan el uso de tecnologías que preserven y cuiden el medio ambiente. Además, constantemente se organizan foros y se participa en otros en los que el tema central es el medio ambiente como la conferencia “Consulta y participación ciudadana en las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos a la luz de la nueva ley de consulta previa” y el World Forum “IAJBS (International Association of Jesuit Business Schools) 2011, Corporate Social Responsibility and Inclusive Business”.

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 los cursos se incluyen temas que tratan sobre el fenómeno de la corrupción y se promueve intensivamente entre los estudiantes metodologías a favor de la práctica de conductas éticas como el estudio de casos, el role playing, el debate 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, el Reglamento de Docentes y el Reglamento de Buena Conducta de los alumnos. Cabe mencionar que el Comité de Buen Gobierno Corporativo de la Universidad tiene el encargo de elaborar el Código de Ética de la UP.

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 ha planificado emprender para el próximo año una lucha frontal contra el plagio y la copia, que es la versión más frecuente de corrupción en el ambiente estudiantil universitario.

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. La Universidad tiene normas y procedimientos escritos que especifican con toda claridad cómo se debe proceder en estos casos. Siempre que se recibe una donación, la Universidad 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?

Para la aceptación de invitaciones a eventos, como conferencias, foros y seminarios nacionales e internacionales, cursadas a los docentes y autoridades de la Universidad, debe mediar una solicitud de aprobación a la Vicerrectora que trae el visto bueno del Jefe del Departamento al que pertenece el profesor invitado. En esta solicitud se especifican las condiciones de la invitación. Cuando la invitación implica la ausencia de un profesor por un periodo superior a 7 días, la solicitud se presenta ante el Comité Ejecutivo el cual está conformado por el Rector, la Vicerrectora, El Director de Planificación y Desarrollo, el Secretario General y el Gerente General. Adicionalmente, el boletín virtual El Peruanito 2.0. publica regularmente la relación de invitaciones aprobadas a los docentes.

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 visto en la situación de tener que ceder ante peticiones de pago de alguna fracción de un pago contractual o de tener que evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos. Sin embargo, se tiene especial cuidado en el perfil de la persona que se contrata para esta función y se la somete a un cuidadoso proceso de inducción.

Como parte del proceso de inducción, el funcionario responsable de compras es invitado al Comité Ejecutivo en el que el Rector, la Vicerrectora, el Director de Planificación y Desarrollo, el Gerente General y el Secretario General resaltan la importancia de la función y la responsabilidad que pesa sobre él/ella en la prevención de actos de corrupción.

ANEXOS

ANEXO 1
Investigaciones y Publicaciones 2011 por temas
que promueven los derechos humanos

Derechos Humanos

- Del Castillo Elsa y Rosa María Fuchs, Equilibrio vida laboral – vida personal, Investigación CIUP, 2011.
- Espejo, Ricardo, Casos de Ética Profesional, Investigación CIUP, 2011.
- Flórez García Rada, Javier, El comportamiento humano en las organizaciones, 12ª reimpresión de la 1ª edición corregida, Lima: Universidad del Pacífico, agosto 2011.
- Kogan, Liuba, Joanna Kámiche y Patricia Lay, ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio experimental e interdisciplinario sobre la discriminación racial y/o socioeconómico en el ámbito empresarial limeño. El caso de egresados de la UP, Investigación CIUP, 2011.
- Medina, Oswaldo, Inclusión social y económica a través de los microcréditos, Investigación CIUP, 2011.
- Mendoza, Juan, La provisión pública de seguridad ciudadana, Investigación CIUP, 2011.
- Sanborn, Cynthia, La discriminación en el Perú: nuevas Perspectivas, Investigación CIUP, Fundación Ford, 2011.
- Schmidt, Eduardo, Ética y negocios para América Latina, reimpresión, La Paz: Universidad Católica Boliviana y Universidad del Pacífico, 2010.
- Schmidt, Eduardo, Ética y negocios para América Latina, 12ª reimpresión de la 3ª ed., Lima: Universidad del Pacífico-OXY, mayo 2011.
- Sumar, Oscar, La protección institucional de las libertades económicas, Investigación CIUP, 2011.
- Súmar, Óscar (editor), Ensayos sobre protección al consumidor en el Perú, Lima: Universidad del Pacífico, marzo 2011.
- Yamada, Gustavo y Francisco Galarza, ¿Existe discriminación en el mercado laboral limeño? Un análisis experimental, Investigación CIUP, 2011.

Comportamiento Organizacional y Normas Laborales

- Mongrut, Samuel, Las políticas de Buen Gobierno Corporativo ¿pagan en el Perú?, Investigación CIUP, 2011.

Medio Ambiente y Comunidad

- Beltrán Barco, Arlette y Hanny Cueva Beteta, Evaluación social de proyectos para países en desarrollo, 3ª reimpresión, Lima: CIUP, abril 2011.
- Beltrán Arlette y Janice Seinfeld, La heterogeneidad del impacto de la educación inicial sobre el rendimiento escolar: ¿Cómo enfrentarla?, Investigación CIUP, 2011.
- Beltrán, Arlette y Janice Seinfeld, Hacia una educación de calidad. La importancia de los recursos pedagógicos en el rendimiento escolar, Investigación CIUP, CIES, 2011.
- Caravedo, Baltazar, Responsabilidad social: todos. Voces de la sociedad peruana por una nueva ética, Lima: Universidad del Pacífico, febrero 2011.
- Caravedo, Baltazar (ed.), ¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú? Quincuagésima Primera Reunión de Intercampus, Lima: Universidad del Pacífico, marzo 2011.

- Caravedo, Baltazar, Energía social y liderazgo transformador. A propósito del ADN de la sociedad peruana, Lima: Universidad del Pacífico, diciembre 2011.
- Del Castillo, Elsa, Generando escala e impacto en emprendimientos sociales en Iberoamérica, Investigación CIUP, RED SEKN, BBVA, 2011.
- Del Castillo, Elsa y María Matilde Schwalb, Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social, Lima: Universidad del Pacífico, Graña y Montero, Espacio Azul, febrero 2011.
- Del Castillo, Elsa y María Matilde Schwalb (editoras), La experiencia de CESVI en la creación de empresas sociales para la inserción laboral de jóvenes en riesgo, Lima: Universidad del Pacífico, CESVI, junio 2011.
- Del Castillo Elsa y María Matilde Schwalb, Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, Investigación CIUP, 2011.
- Franco, Pedro, Integración, conservación y desarrollo sustentable en el corredor Vial Interoceánico Sur, Investigación CIUP, BID, 2011.
- Parodi, Carlos, Globalización y crisis financieras internacionales: causas, hechos, lecciones e impactos económicos y sociales, 6ª reimpresión, Lima: CIUP, agosto 2011.
- Parodi, Carlos, Perú 1960-2000: políticas económicas y sociales en entornos cambiantes, 11ª reimpresión, Lima: CIUP, agosto 2011.
- Sanborn, Cynthia, Janice Seinfeld y Enrique Vásquez, Estructura de riesgos sociales y respuesta de políticas públicas: Perú, 2005-2009, Investigación CIUP, AUSJAL, 2011.
- Schwalb, María Matilde y Oscar Malca, Responsabilidad social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible, 1ª reimpresión de la 2ª ed., Lima: Yanacocha, ALAC, CIUP, febrero 2011.
- Vásquez, Enrique, Bases técnicas e institucionales para el trabajo regional en América Latina y El Caribe en el tema de macroeconomía e infancia, Investigación CIUP, Save the Children, 2011.
- Vásquez, Enrique, Desarrollo de iniciativas de mejora de capacidades para la inversión por los derechos de la infancia y adolescencia a nivel de Perú y de la región de América Latina y El Caribe, Investigación CIUP, Save the Children, 2011.
- Vásquez, Enrique, Diagnóstico y propuesta de reforma de programas alimentario-nutricionales en Perú, Investigación CIUP, PMA, 2011.

Lucha contra la Corrupción

- Yamada, Gustavo y Ricardo Montero, Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú, Documento de Trabajo 87, Lima: Universidad del Pacífico, CIES, junio 2011.
- Yamada, Gustavo y Ricardo Montero, Acceso a servicios públicos, burocracia, corrupción y pobreza: ¿cuán regresivas son las distintas entidades de gobierno en el Perú?, Investigación CIUP, CIES, 2011.

ANEXO 2

Artículos y entrevistas publicados en 2011 que abordan el tema de los derechos humanos

Derechos Humanos

- Cantuarias, Fernando, “Poder Judicial propone pactos éticos”, Diario El Peruano, 26 de octubre de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Informe de Desarrollo Humano 2010”, Revista Stakeholders, febrero de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Surgimiento de una nueva ética”, Revista Stakeholders”, agosto de 2011.
- Franco, Pedro, “Licencia e inclusión social”, Diario Gestión, 14 de junio de 2011.
- Franco, Pedro, “¿Qué significa la inclusión social para usted?”, Diario Gestión, 12 de octubre de 2011.
- Franco, Pedro, “Cómo integrar la inclusión social en la gestión pública”, Diario Gestión, 11 de noviembre de 2011.
- Franco, Pedro, “Algunas reflexiones acerca del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”, Revista Stakeholders, noviembre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Cuando el trabajo es para pocos”, Diario El Comercio, 11 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Discriminación étnica persiste en el mercado laboral peruano”, Web Terra, 11 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Tres sobre discriminación”, Web Desde el tercer piso, 12 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Estudio indica discriminación laboral para las personas de rasgos andinos”, Web PYSN Noticias, 19 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Discriminación laboral por apellidos andinos en CVs”, Web Peru.com, 8 de noviembre de 2011.
- González Izquierdo, Jorge, “Sobre la llamada inclusión social”, Diario Gestión, 8 de setiembre de 2011.
- Morón, Eduardo, “Pensión 65”, RPP, 20 de abril de 2011.
- Seinfeld, Janice, “¿Inclusión social en salud?”, Perú Económico, 26 de setiembre de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Libro Políticas Sociales”, Diario El Peruano, 15 de marzo de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Diferencia en acceso a servicios entre pobladores rurales y urbanos”, Diario La Primera”, 29 de marzo de 2011.
- Vásquez, Enrique, “los programas sociales del nuevo ministerio”, Diario La República, 21 de agosto de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Inclusión que genera Expectativa”, Web La República, 5 de noviembre de 2011.
- Von Hesse, Milton, “Inclusión Social”, RPP, 22 de setiembre de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Capital Humano en el país”, Web Otra Mirada, 18 de marzo de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Libro Políticas Sociales. Atención a la primera infancia”, Diario El Peruano, 22 de marzo de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Se mantiene la desigualdad”, Diario La República, 28 de julio de 2011.

- Yamada, Gustavo, “Proponen fortalecer cultura de la denuncia para reducir exclusión en sierra y selva”, Web Andina, 14 de octubre de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Exclusión afecta a grupos indígenas de Sierra y Selva”, Diario El Peruano, 14 de octubre de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Estudio. Conclusión sobre discriminación en el Perú”, Web Blog Cesantes y Jubilados, 17 de octubre de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Plantean desafíos de la política social para mejorar inclusión y equidad”, Web Press Perú, 21 de octubre de 2011.

Comportamiento Organizacional y Normas Laborales

- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Crece la discriminación laboral y salarial”, Web ComunicaRSE, Argentina, 12 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Study finds discrimination in Peruvian workplaces”, Web Peru This Week, 18 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “¿Cómo se discrimina en el ámbito laboral?”, Web Adital, 24 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “RP 379: La discriminación en el empleo”, Web LaMula.pe, 24 de octubre de 2011.
- Galarza, Elsa, Gustavo Yamada, Joanna Kamiche y Liuba Kogan, “Discriminación”, Web Diario 16, 6 de noviembre de 2011.
- Gómez García, Beatriz, “Capacitación a trabajadores”, Revista Semana Económica, 7 de febrero de 2011.

Medio Ambiente y Comunidad

- Amat y León, Carlos, “Fondo de desarrollo regional”, Diario La República, 20 de mayo de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “¿Es posible innovar el sentido común?”, Revista Semana Económica, 28 de febrero de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Educación: energía social constructiva”, Revista Stakeholders, marzo de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Centro de Liderazgo de la UP”, Web Perú Reporta, 22 de marzo de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Responsabilidad Social”, Suplemento Edición Sur, Diario El Comercio, 19 de abril de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú?”, Revista Stakeholders, mayo de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “RS como energía cohesionadora”, Revista Stakeholders, mayo de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “Una nueva perspectiva para comprender la RS”, Revista Stakeholders, agosto de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “La creatividad, pieza clave en la RSE”, Diario El Comercio, 22 de agosto de 2011.
- Caravedo, Baltazar, “La primera responsabilidad”, Diario El Comercio, 17 de octubre de 2011.
- Del Castillo, Elsa, “Portada sobre entrevista. RS y ejecutivos”, Diario El Comercio, 15 de marzo de 2011.
- Del Castillo, Elsa, “Cultura de RS”, Revista Stakeholders, mayo de 2011.

- Del Castillo, Elsa, “Responsabilidad social”, Diario Expreso, 22 de mayo de 2011.
- García, Emilio, “Cultura de liderazgo”, Diario El Comercio, 8 de mayo de 2011.
- Kogan, Liuba y Elsa Del Castillo, “Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social”, Web Educamericas, 18 de mayo de 2011.
- Mongrut, Samuel, “La responsabilidad social sí paga en el Perú”, Diario Gestión, 16 de noviembre de 2011.
- Portocarrero, Felipe, “Empresas y organizaciones tienen mucho que compartir”, Diario El Peruano, 24 de junio de 2011.
- Pulgar Vidal, Manuel, “Ecología en campaña”, Revista Caretas, 10 de marzo de 2011.
- Sanborn, Cynthia, “Filantropía y Responsabilidad Social”, Revista Semana Económica, 24 de enero de 2011.
- Schuldt, Jurgén, “Hambre y desperdicio de alimentos”, Diario La República, 25 de octubre de 2011.
- Schwalb, Matilde, “RS con el medio ambiente”, Revista Semana Económica, 24 de enero de 2011.
- Schwalb, Matilde, “RSE”, Web ComunicaRSE-Argentina, 17 de mayo de 2011.
- Seminario, Bruno, “Inflación afectará a los más pobres”, Diario La República, 26 de marzo de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Programa Juntos”, Diario Gestión, 17 de marzo de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Municipio de Independencia trabaja por mejorar la salud y la educación de la mano de Universidad del Pacífico”, Web Diario Ya Ancash, 22 de setiembre de 2011.
- Vásquez, Enrique, “El PRONAA es una institución clave en nuestro país”, Diario Gestión, 6 de octubre de 2011.
- Vásquez, Enrique, “El Perú aparece penúltimo en nuevo ranking de pobreza en Sudamérica”, Diario El Comercio, 3 de noviembre de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Gobierno debe centrarse en cumplir promesa de más empleo”, Web RPP, 6 de noviembre de 2011.
- Vásquez, Enrique, “Reducción de pobreza tiene que tener metas”, Diario La Primera, 22 de noviembre de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Crisis educativa en el Perú”, Blog Inversión y Equidad, 15 de enero de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Retos en educación para el próximo gobierno”, Diario El Comercio, 11 de marzo de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Retos para consolidar el desarrollo”, Diario El Comercio, 6 de abril de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Inversión en la primera infancia”, Web Inversión en la Infancia, 26 de abril de 2011.
- Yamada, Gustavo, “Indicadores de pobreza y resultados electorales”, Portal Universia, 26 de abril de 2011.
- Yamada, Gustavo, “CADE Universitario 2011: Educación y conocimiento marcan la diferencia”, Web Universia, 17 de junio de 2011.
- Yamada, Gustavo, “La eterna brecha entre la educación y la oferta laboral”, Industria Peruana, 30 de setiembre de 2011.
- Yamada, Gustavo y Roberto Asmat, “Indicadores de pobreza y resultados electorales”, Diario Gestión, 21 de abril de 2011.

Lucha contra la Corrupción

- Yamada, Gustavo, "Inclusión y corrupción", Diario Gestión, 6 de setiembre de 2011.
- Yamada, Gustavo, "Pobreza y corrupción: doble castigo", Diario El Comercio, 19 de octubre de 2011.

ANEXO 3
Conferencias, foros, conversatorios y simposios 2011
que refieren el tema de los derechos humanos

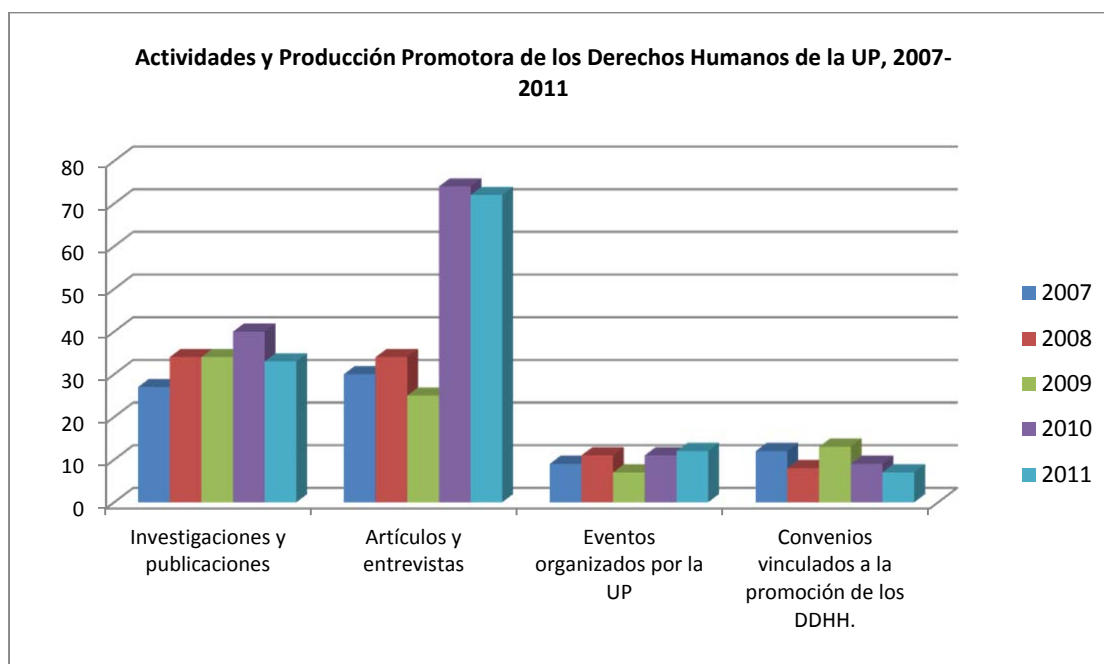
- "Conferencia de presentación de libro "Políticas sociales en el Perú: nuevos desafíos", organizado por el Fondo Editorial UP, 9 de marzo de 2011.
- Conferencia de presentación del libro "El deseo del cuerpo", organizado por el Departamento Académico de Ciencias Sociales de la UP y el Fondo Editorial del Congreso de la República, 17 de mayo de 2011.
- Conferencia de presentación de la "Guía práctica para la gestión de proyectos con responsabilidad social", organizado por el Vicerrectorado de la UP, 19 de mayo de 2011.
- Conversatorio "Qué tipo de liderazgo necesita el Perú", organizado por el Fondo Editorial de la UP, 25 de mayo de 2011.
- Charla sobre "La ley de los transgénicos", organizado por la Facultad de Derecho de la UP, 15 de junio de 2011.
- Conversatorio "Empresa social, riqueza para todos", organizado por la escuela de postgrado de la UP, USAID y NESsT, 23 de junio.
- Foro "Emprende UP: empresas sociales", organizado por la Facultad de Ciencias Empresariales de la UP, 28 de junio de 2011.
- World Forum "IAJBS 2011, Corporate Social Responsibility and Inclusive Business", organizado por la Facultad de Ciencias Empresariales de la UP, del 17 al 19 de julio de 2011.
- Conferencia de presentación del libro "Responsabilidad Social: TODOS", organizado por la UP y la consultora SASE, 22 de julio de 2011.
- Charla "Consulta y participación ciudadana en las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos a la luz de la nueva ley de consulta previa", organizado por el Departamento de Economía de la UP, 4 de octubre de 2011.
- Foro latinoamericano "Big Bang sobre proyectos de emprendimiento social", organizado por el Centro de Liderazgo de la UP y la Asociación Crea+, 7 de octubre de 2011.
- Charla sobre "El fenómeno del niño", organizado por la Facultad de Economía de la UP y el CIUP, 17 de octubre de 2011.

ANEXO 4

Convenios firmados vigentes al 2011 que promueven los Derechos Humanos

- Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional con el Gobierno Regional de San Martín, con la finalidad 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 Cooperación Interinstitucional con la Asociación Civil Colectivo Integral de Desarrollo, para la realización de actividades de cooperación académica y asesoría técnica.
- Convenio Marco de Cooperación Mutua con el Instituto Del Mar Del Perú –IMARPE, con la finalidad de lograr el fortalecimiento de capacidades en la investigación de los recursos pesqueros y acuícolas.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Educación, con el objetivo de implementar el componente de Becas Educativas del Programa Piloto de Becas y Garantías a los Créditos denominados “Bicentenario de la Independencia del Perú”.
- Convenio Marco de Cooperación Institucional con la Asociación Civil Crea Más Perú, con la finalidad de fortalecer el nivel educativo nacional a través de un voluntariado profesional.
- Compromiso de Constitución de la RED PERUANA DE CRÉDITO EDUCATIVO – RCE con el Ministerio de Educación, La Pontificia Universidad Católica del Perú, La Universidad Peruana Cayetano Heredia, el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE) y TECSUP N°1, con el objeto de fortalecer el crédito educativo en el país.
- Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional con el Gobierno Regional de Cusco, con la finalidad 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.

ANEXO 5 Resumen de actividades promotoras de los Derechos Humanos 2007-2011



Fuente: Fondo Editorial UP, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), Gerencia de Marketing y Comunicaciones UP y Dirección de Relaciones Institucionales UP. Elaboración propia.

ANEXO 6

Simulacros y capacitaciones en salud y seguridad para los trabajadores

| Evento | Fecha |
|--|--|
| Simulacros de sismo | |
| Simulacro de Sismo | 26-Feb, 17-Mar, 26-Jun, 01-Jul, 29-Nov |
| Capacitación en brigadas de seguridad | |
| Capacitación Lucha contra Incendios | Diciembre |
| Primeros Auxilios | Diciembre |
| Rutas de Evacuación | Diciembre |
| Capacitación Seguridad en las oficinas | |
| Taller Seguridad en las oficinas | Diciembre |
| Capacitación Ergonomía | |
| Ergonomía Ejercicios - Actividad Laboral y Pausas Activas | Diciembre |
| Capacitación Salud Ocupacional y Sistema de Riesgos | |
| Taller Prevención de Accidentes e Incidentes | Diciembre |
| Taller Orden y Limpieza | Diciembre |
| Taller Equipos de Protección Personal | Diciembre |
| Taller Cómo Levantar y llevar Cargas Correctamente | Diciembre |
| DIFUSION EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD | |
| Taller Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo | Diciembre |

Fuente: Área de Seguridad UP

ANEXO 7
Participación estudiantil en programas de Responsabilidad Social 2011

| Institución | Programa | Objetivo | Alumnos Inscritos 2011 | | |
|-----------------------|------------------------------------|---|------------------------|----------|---------|
| | | | Ene-mar | Abri-jul | Ago-dic |
| Acción Universitaria | Regala una Sonrisa | Colaborar en la educación escolar de los niños del asentamiento Torres Minas en Pamplona Alta (San Juan de Miraflores). | 3 | 0 | 0 |
| | Regularización Navidad es Jesús | Generar una corriente de solidaridad, recolectando víveres y regalos para entregárselos a niños de escasos recursos. | 2 | 4 | 74 |
| | Navidad es Jesús-Lima | | 0 | 0 | 61 |
| | Navidad es Jesús-Chincha | | 0 | 0 | 68 |
| | Proyecto Desarrollo Integral | Apoyo al desarrollo integral de los niños. | 0 | 24 | 58 |
| LULAY PERU | Lulay Perú - Hermanos mayores | Enseñar y dar confianza al "hermano menor" del voluntario, ya que cada uno de éstos tiene a su cargo a un niño. | 0 | 9 | 16 |
| MAGIS | Magis Agustino | Crear un espacio propicio para reforzar clases, incentivar la lectura, escuchar al otro y fomentar valores. | 0 | 3 | 1 |
| | Magis Cerro Japón | | 0 | 10 | 0 |
| | Magis Comedor | | 0 | 4 | 2 |
| | Magis Posadita | | 0 | 1 | 2 |
| | Magis Asilo Canevaro | | 0 | 0 | 1 |
| | Magis Pamplona | | 0 | 0 | 5 |
| MINKA | Proyecto Minka Perú | Generar espacios donde niños y adolescentes sean capaces de desarrollar vínculos saludables. | 0 | 31 | 45 |
| | Regularización Proyecto Minka Perú | | 0 | 0 | 29 |
| Un Techo para mi País | Construcción | Ayudar con soluciones concretas para disminuir el problema de la vivienda en zonas de escasos recursos. | 0 | 87 | 141 |
| | Un Techo para mi país – Colecta | Recolección de fondos para colaborar a la solución del problema de la vivienda en zonas de escasos recursos. | 0 | 0 | 11 |
| VOLUNTADES | Pequeñas sonrisas | Promover valores y enseñanzas en los niños. | 0 | 5 | 5 |
| | Vínculo y aprendizaje | Fomentar en niños y adolescentes habilidades, conocimientos, conductas y valores, a través de la experimentación. | 0 | 5 | 0 |
| | Nietos por amor | Promover la calidad de vida de los adultos mayores a través de talleres y acompañamiento que generen un aumento en su autoestima. | 0 | 3 | 0 |
| | Señales de voluntad | Promover valores y buenos hábitos en niños mediante dinámicas, juegos y actividades especiales. | 0 | 2 | 2 |
| | Brigadas de cambio | Motivar a jóvenes de sectores vulnerables a iniciar proyectos en pro de su propia comunidad a través de capacitación y reforzamiento en capacidades de liderazgo y trabajo en equipo. | 0 | 0 | 3 |
| Best Buddies | Best Buddies Perú | Promover condiciones que | 0 | 0 | 11 |

| Institución | Programa | Objetivo | Alumnos Inscritos 2011 | | |
|--------------------------|--------------------------|--|------------------------|------------|------------|
| | | | Ene-mar | Abri-jul | Ago-dic |
| Perú | Universidades | mejoren la inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos familiar, educativo, social y laboral. | | | |
| Colegio Siempre Amanecer | Colegio Siempre Amanecer | Contribuir a la educación de niños con trastorno del espectro autista. | 0 | 0 | 8 |
| Enseña Perú | Enseña Perú | Contribuir a formar un movimiento de Jóvenes Líderes, que ejerzan su liderazgo como gestores y docentes de educación escolar. | 0 | 0 | 4 |
| Universidad del Pacífico | Navidad UP en el Asilo | Solidarizarse con los ancianos del asilo a través de la organización de eventos y un compartir durante las fiestas navideñas. | 0 | 0 | 39 |
| Otros | Otros | Mejora de la calidad de las poblaciones, en especial las de menores recursos o en situaciones de vulnerabilidad, a través de la participación estudiantil en trabajos sociales comunitarios. | 0 | 9 | 5 |
| Total | | | 5 | 197 | 591 |

Fuente: Oficina de Formación Universitaria, UP.