

**Universitat Autònoma
de Barcelona**

I Pla de Responsabilitat Social Universitària 2023-2024



UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

Oficina de Compromís i Comunitat

Índex

1. Introducció	3
2. Justificació: la UAB en un escenari en transformació	4
3. Objectiu de l'estudi i metodologia	6
3.1. Objectius	6
3.2. Metodologia	6
4. Objectius estratègics i accions	8
4.1. Eix 1. Compromís públic	9
4.2. Eix 2. Fases de la deguda diligència	9
4.3. Eix 3. Mecanismes de queixa i reparació	11
4.4. Eix 4. Qualitat del servei	11
4.5. Eix 5. Persones empleades per la UAB	12
4.6. Eix 6. Persones empleades en la cadena de valor de la UAB	13
4.7. Eix 7. Noves tecnologies digitals	13
4.8. Eix 8. Govern i ètica	14
4.9. Eix 9. Seguretat	15
4.10. Eix 10. Medi ambient i drets humans	15
Annex 1. Tipologia i característiques dels impactes potencials	17

1. Introducció

L'any 2018 la UAB encarrega un estudi de diagnosi sobre l'estat de les pròpies accions i polítiques de Responsabilitat Social Universitària¹. L'objectiu principal d'aquesta anàlisi era poder abordar les tasques de la universitat seguint criteris d'ètica, bon govern, respecte al medi ambient, compromís social i promoció de valors ciutadans, responsabilitzar-se dels impactes positius i negatius que es produeixen i rendir comptes a la societat sobre l'assoliment o no dels compromisos adquirits amb la mateixa.

El resultat d'aquesta anàlisi va ser una proposta de millores, majoritàriament relacionades amb el bon govern, els drets humans, els drets laborals i el medi ambient, que s'han anat treballant entre els anys 2019 a 2022 i que han cimentat les bases i desenvolupat els instruments per poder implementar una política de Responsabilitat Social més madura.

Una de les millores que es van proposar, que impregna tots els àmbits centrals de la universitat, era l'elaboració d'un mapa de riscos de vulneració dels drets humans. Com a primer pas d'aquesta fita, l'any 2022 s'encarrega un **estudi de diagnòstic de deguda diligència en drets humans**² d'acord amb el que estableixen els Principis Rectors de les Nacions Unides (PRNU)³.

La responsabilitat de respectar els drets humans per part de les empreses, ja siguin públiques o privades, ha estat clarament establerta arran de l'aprovació dels PRNU l'any 2011. Els PRNU són aplicables a totes les empreses amb independència de la seva mida, sector, ubicació, titularitat i estructura, i estableixen l'obligació de respectar, com a requisit mínim, els drets humans enunciat a la Declaració Universal de Drets Humans, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (Carta Internacional de Drets Humans) i la Declaració relativa als Principis i Drets Fonamentals del Treball de l'Organització Internacional del Treball (OIT).

D'acord amb els PRNU, la "responsabilitat de respectar els drets humans" per part de les empreses significa que aquestes han de **prevenir**, **mitigar** i, quan calgui, **reparar** les possibles conseqüències negatives en els drets humans que les seves activitats hagin pogut causar o contribuït a causar. Això és aplicable a l'acció de les seves operacions, productes o serveis, fins i tot quan aquests impactes els hagin provocat els seus proveïdors o les relacions comercials (PRNU núm. 11 a núm. 24 i núm. 28 a núm. 31).

¹ Encarregat a la consultora *Social Projecta*

² Encarregat a la consultora *Business & Humans Rights*, <https://www.bizandhumanrights.com/>

³ Principis Rectors de les Nacions Unides:

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

D'altra banda, els PRNU estableixen que la responsabilitat de les empreses no es circumscriu únicament a respectar els drets laborals dels propis empleats sinó que també inclou responsabilitats respecte dels clients i usuaris, cadena de subministrament i comunitats al voltant de les seves activitats, entre d'altres. Això significa que l'empresa és responsable, per exemple, de les condicions de treball a la seva cadena de valor o dels abusos que es puguin cometre durant el procés d'obtenció de matèries primeres o de prestació d'un servei per part d'un tercer amb qui tingui relació. En aquest cas, els PRNU estableixen que la relació de l'empresa amb l'impacte negatiu es basa en una "contribució a l'impacte".

Finalment, i d'acord amb aquests principis, la responsabilitat de respectar els drets humans s'ha de traduir en un procés que inclogui els següents elements:

- Un compromís públic
- Un procés de deguda diligència , que inclogui:
 - Una identificació dels impactes reals i potencials,
 - Una assignació de recursos i responsables,
 - Unes mesures de prevenció i mitigació,
 - Uns processos de seguiment, avaluació i transparència i,
- Uns mecanismes de queixa i reparació

L'establiment d'un procés de deguda diligència en matèria de drets humans és, a més, un exercici que ha de ser revisat i ampliat periòdicament.

2. Justificació: la UAB en un escenari en transformació

La UAB treballa en un marc altament regulat en molts dels aspectes de la seva activitat que ha estat clau per a prevenir impactes potencials en els drets humans de les persones que s'interrelacionen amb ella. No obstant això, queden pendents de desenvolupar i formalitzar determinades qüestions de drets humans que són rellevants per prevenir mitigar i reparar possibles impactes negatius.

Per donar resposta a la necessitat creixent d'institucionalització de pràctiques responsables, i atès l'elevat grau de descentralització de molts aspectes de la gestió, és necessari un esforç en la sensibilització i capacitació de tots els àmbits i persones treballadores, amb possibles responsabilitats en temes de drets humans, per tal d'aconseguir un nivell més elevat en la coherència de les polítiques.

Aquesta institucionalització de pràctiques responsables ja existents ha de permetre clarificar en tots els nivells de responsabilitat, inclosos els òrgans de govern, la governança, així com els criteris i elements de gestió i de rendiment de comptes del sistema de deguda diligència en drets humans.

Per altra banda, és rellevant adoptar una política de drets humans, establint indicadors que permetin mesurar i verificar la correcta implementació de les mesures de prevenció i mitigació d'impactes en els drets humans per tal de fer els ajustaments necessaris.

Més enllà de la responsabilitat que estableixen els PRNU, existeix actualment una onada reguladora, tant en l'àmbit internacional com en el de la Unió Europea (UE), que fa que aquest marc voluntari aprovat per les Nacions Unides el 2011 pugui esdevenir en breu una norma obligatòria per a les empreses europees públiques i/o privades. És per aquest motiu que, amb la probable aprovació d'una futura directiva en aquest àmbit en l'horitzó del 2023-24, la UAB ha decidit endegar un procés d'adaptació i resposta als seus possibles requeriments per tal d'estar en una posició òptima en el seu compliment.

En paral·lel a aquest procediment legislatiu, està també en discussió una llei de deguda diligència en el marc de l'estat espanyol, així com una proposta de llei en el Parlament de Catalunya per la creació d'un Centre Català d'Empresa i Drets Humans. Davant d'aquest escenari en transformació, la UAB creu en la necessitat de realitzar una diagnosi que li permeti identificar l'existència d'elements de possible compliment de la futura directiva, ara en discussió, així com determinar aquells aspectes de millora a desenvolupar.

Algunes de les iniciatives legislatives europees més rellevants en curs actualment són les següents:

- Febrer de 2022, la Comissió Europea va adoptar una proposta de Directiva sobre deguda diligència en sostenibilitat corporativa. L'objectiu d'aquesta Directiva és fomentar un comportament empresarial sostenible i responsable i ancorar els drets humans i les consideracions mediambientals en les operacions i el govern corporatiu de les empreses. Aquesta norma vol garantir que les empreses abordin els impactes negatius de les seves accions, fins i tot en les seves cadenes de valor dins i fora d'Europa i es focalitzarà, especialment, els sectors on s'ha identificat un risc més alt de violacions dels drets humans o danys al medi ambient, com ara l'agricultura, el sector tèxtil o l'extracció de minerals. Tot i que la Directiva encara està en discussió, la proposta preliminar inclou el concepte de "cadena de valor" com a principi rector per analitzar els riscos i impactes de les activitats de les empreses.

- Juny de 2022, el Parlament Europeu i el Consell van arribar a un acord sobre una Directiva sobre informes de sostenibilitat empresarial (CSRD, per les seves sigles en anglès). Aquesta nova directiva, tot i que encara no és aplicable, modernitzarà i reforçarà les normes sobre el tipus d'informació social i ambiental que han de comunicar les empreses. Un conjunt més ampli de grans empreses, així com de pimes cotitzades, també hauran d'informar sobre sostenibilitat, aproximadament 50.000 empreses en total.
- Setembre de 2022, la Comissió Europea va emetre la seva proposta legislativa per prohibir la comercialització de béns fets amb treball forçós. Tal com s'ha redactat, la nova norma s'aplicaria tant als béns importats com als productes fabricats a la UE. S'espera que la proposta tingui un impacte significatiu en la deguda diligència i la gestió de les cadenes de subministrament a nivell de la UE.

A més, la Plataforma de la UE sobre Finances Sostenibles està desenvolupant una taxonomia social, i actualment treballa en la identificació de llacunes en les pràctiques existents i l'establiment de paràmetres per a inversions socialment responsables. Aquests textos tenen com a objectiu reforçar el compliment ambiental, social i de governança (ASG) entre les empreses establint un estàndard global pioner aplicable a les empreses que operen a la UE.

3. Objectiu de l'estudi i metodologia

3.1. Objectius

El present projecte de deguda diligència en drets humans té com a principal objectiu alinear la UAB amb els estàndards internacionals de deguda diligència en drets humans, en especial els PRNU, i preparar-la davant la futura aprovació d'un marc legislatiu en desenvolupament a escala europea i nacional.

3.2. Metodologia

3.2.1. Abast

L'abast del present projecte s'ha articulat al voltant dels següents grups d'interès que aquí es consideren "titulars de drets":

- Personal docent i investigador i visitant
- Personal d'administració i serveis
- Doctorands i investigadors en formació

- Estudiants
- Empreses externes subministradores (proveïdors de serveis i productes)
- Cafeteries/manteniment amb seu al Campus.
- Empreses externes col·laboradores (per conveni de pràctiques o projectes).

Queden fora de l'abast d'aquesta primera part del projecte:

- Agents externs del territori: ajuntaments, organitzacions empresarials i veïnals de l'entorn
- Escoles adscrites
- Grups de Recerca, departaments, instituts de recerca adscrits a l'anella hospitalària, etc amb NIF propi (esfera UAB)
- Fundació Universitat Autònoma Barcelona

També queden fora de l'abast d'aquesta primera fase les qüestions relatives a drets laborals que són objecte de negociació per part dels sindicats i d'altres agents de negociació col·lectiva, així com qüestions laborals de col·lectius específics com els investigadors i professors associats.

En aquest primer diagnòstic, la metodologia s'ha focalitzat en la consulta als àmbits centrals responsables de la gestió de la UAB. No s'ha dut a terme cap consulta amb grups potencialment afectats o els seus representants.

3.2.2. Tipus de connexió

Segons els PRNU, hi ha bàsicament tres formes en les que una empresa/institució es pot veure involucrada en impactes negatius en els drets humans, que anomenarem "nivells de connexió amb els potencials impactes negatius". Així, la UAB pot:

1. PROVOCAR impactes a través de les pròpies activitats
2. CONTRIBUÏR A PROVOCAR impactes a través d'alguna entitat externa (empresarial o d'un altre tipus)
3. Estar RELACIONADA AMB possibles impactes negatius quan les conseqüències negatives siguin causades per una entitat amb qui manté una relació vinculada amb els seus serveis.

Aquest pla contempla aquests tres tipus de connexió.

3.2.3. Fonts

L'anàlisi i les recomanacions d'aquest pla es basen principalment en les converses mantingudes amb l'Oficina de Compromís i Comunitat i les persones representants de les àrees, departaments i oficines de la UAB que han estat identificades per la seva vinculació amb el projecte. L'anàlisi s'ha centrat en els àmbits que s'han considerat més representatius i amb més capacitat de contribuir a establir una deguda diligència en drets humans de manera transversal i efectiva.

S'han realitzat un total de 37 entrevistes amb responsables dels diferents àmbits de gestió de la UAB, s'han organitzat diversos focus grups i s'ha fet una revisió documental exhaustiva.

3.3.3. Àrees d'impacte potencial

L'anàlisi ha recollit i classificat les **àrees d'impacte potencial** de tots els àmbits de la UAB susceptibles de provocar, contribuir a provocar o relacionar-se amb efectes negatius sobre els drets humans.

Se circumscriu, tal com estableixen els PRNU, als possibles impactes negatius de les activitats de la UAB en les persones amb les quals es relaciona directament o a través de la seva cadena de valor.

El fet que siguin considerats "impactes potencials de la UAB" no vol dir que s'estiguin produint "impactes reals", sinó que són qüestions sobre les quals cal fer una avaluació continuada i sistemàtica per a la seva detecció primerenca i, si cal, endegar mesures de prevenció (impactes potencials), mitigació i reparació (impactes reals).

Per altra banda, estar gestionant correctament algun d'aquests impactes no esgrimeix de prosseguir analitzant-ne l'evolució en el temps, donat que poden canviar les seves característiques, persones vulnerades o drets afectats. Finalment, s'han establert les principals conclusions en relació al procés de deguda diligència existent a la UAB i les àrees de millora.

4. Objectius estratègics i accions

4.1. Eix 1. Compromís públic

Les institucions han d'expressar el seu compromís mitjançant una declaració política aprovada al nivell directiu més alt, basada en assessorament especialitzat intern i/o extern, que estableixi les expectatives per al seu personal, socis i altres parts

directament vinculades amb les operacions, productes o serveis, que sigui pública, es difongui internament i externament i quedi reflectida en les polítiques i els processos necessaris per transmetre el compromís a tota la institució.

Com a institució de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia que, d'acord amb la Constitució i la legislació vigent, gaudeix i actua en règim d'autonomia prestant el servei públic de l'ensenyament superior mitjançant la docència, la recerca i l'estudi, la UAB està sotmesa a la legislació vigent i als mecanismes reguladors que aquesta determina.

Aquesta legislació àmplia i detallada ha generat una sèrie de procediments i reglaments interns de compromís amb determinats aspectes que tenen a veure amb el respecte dels drets humans. Malgrat aquest compromís amb els drets humans, la UAB no compta actualment amb cap política formal de respecte dels drets humans en el termes que estableixen el PRNU.

Els Estatuts de la UAB (2003), previs a l'aprovació dels PRNU al 2011, fan referència en els seus principis d'actuació a la igualtat de gènere i als drets vinculats amb la llengua així com a la llibertat d'expressió i de reunió, el dret a no ser discriminat o el dret a la participació (Art. 3).

Eix 1. Compromís públic
Objectiu estratègic E1. Formalització del compromís de la UAB amb els drets humans
Acció 1. Aprovació de la <i>Política de Drets Humans de la UAB</i>
Acció 2. Incorporació progressiva a les polítiques, reglaments i procediments la referència explícita a la <i>Política de Drets Humans</i> i al compliment que se'n derivi
Acció 3. Difusió de la <i>Política de Drets Humans de la UAB</i>

4.2. Eix 2. Fases de la deguda diligència

Les àrees d'impacte potencial identifiquen els impactes en els drets humans que podrien resultar de les activitats i relacions comercials de la UAB. Els impactes negatius més destacats (*salient issues*) serien els temes més greus de drets humans que els PRNU demanen que es prioritzin. Les mesures de prevenció, mitigació i reparació (PRNU 19) i, de manera central, l'avaluació del seu exercici (PRNU 20 i 21) només poden tenir un fonament sòlid si parteixen d'una avaluació d'impacte que compleixi el que estableix el PRNU 18 i, en general, els estàndards metodològics habituals en qualsevol avaluació d'impacte o anàlisi de risc. El PRNU 18 estableix que aquesta avaluació ha de recórrer a experts en drets humans; i ha d'involucrar la consulta significativa de grups potencialment afectats i altres actors rellevants segons correspongui a la mida de l'empresa i la naturalesa i context.

La transparència sobre la deguda diligència és una eina clau per a la rendició de comptes d'acord amb la Directiva sobre Informació de Sostenibilitat, la Directiva 2006/43/CE i el Reglament 537/2014, pel que fa als informes de sostenibilitat, que introdueixen nous requisits d'informació sobre estratègia, objectius, el paper del Consell i la direcció, els principals impactes adversos, els intangibles o com s'ha identificat la informació que es comunica. Una major divulgació pública s'està convertint en la norma, com a resultat d'un procés de maduració i de les pressions de la societat civil i els governs, incloses les regulacions que impulsen aquest canvi.

En relació amb els següents elements del procediment de la deguda diligència,

- a) identificació dels impactes reals i potencials,
- b) assignació de recursos i responsables,
- c) mesures de prevenció i mitigació,
- d) processos de seguiment, avaluació i reporting,

la UAB ha establert de manera àmplia aquest tipus de procediments amb relació a l'aplicació de les lleis vigents aplicables. No obstant això, no havia dut fins ara una anàlisi d'impactes potencials en els drets humans, ni els passos següents corresponents d'acord amb la metodologia dels PRNU.

Si bé, la legislació aplicable és extremadament garantista en relació als drets humans dels titulars de drets amb els quals la UAB es relaciona, era necessari dur a terme un exercici de deguda diligència en un sentit més ampli ja que la llei no sempre garanteix el gaudi de determinats drets. La UAB es troba doncs en procés de desenvolupar el procediment de deguda diligència i aquest pla forma part d'aquest exercici.

Eix 2. Fases de la deguda diligència
Objectiu estratègic E2. Establiment d'un sistema de deguda diligència complet
Acció 4. Identificació dels impactes reals i potencials en drets humans d'acord amb el PRNU 18
Acció 5. Establiment de mesures de prevenció i mitigació PRNU 19
Acció 6. Assignació de recursos i responsables d'acord amb PRNU 19
Acció 7. Processos de seguiment i avaluació d'acord amb PRNU 20
Acció 8. Procediments de <i>reporting</i> d'acord amb PRNU 21

4.3. Eix 3. Mecanismes de queixa i reparació

Per atendre ràpidament i reparar les possibles vulneracions dels drets humans, s'han d'establir mecanismes de queixa i reclamació a disposició de les persones i les comunitats que puguin estar potencialment impactades. Aquests mecanismes són un eix principal de la deguda diligència i dels processos de mitigació i remei. Són essencials respecte de possibles casos d'assetjament, tant entre les persones treballadores com els estudiants/doctorands, en un ecosistema amb clars desequilibris de poder on un mecanisme confidencial que permeti protegir al denunciador de represàlies és essencial.

La UAB compta amb diversos sistemes de recepció de queixes com l'OPINA, el/la Síndic/a de Greuges, l'Observatori per a la Igualtat, canal propi del SAF, mecanismes interns vinculats als estudis de doctorat, mecanismes vinculats a les pràctiques amb empreses i institucions, entre d'altres.

Les queixes relatives a qüestions de drets humans rebudes han de permetre la resolució de possibles vulneracions i han de facilitar la identificació de mesures de prevenció, mitigació i reparació formals que alimentin els procediments de deguda diligència en drets humans. S'ha d'establir, per tant, un sistema que permeti analitzar aquestes queixes, categoritzar-les i desprendre'n els procediments formals que se'n deriven per tal de que la prevenció i mitigació de fets similars s'incorpori formalment al sistema de deguda diligència de la UAB

Eix 3. Mecanismes de queixa i reparació
Objectiu estratègic E3. Establiment d'un canal ètic que compleixi els 8 criteris d'eficàcia recollits en el PRNU 31
Acció 9. Incorporar en el Canal Ètic de la UAB la possibilitat de presentar queixes relatives a drets humans

4.4. Eix 4. Qualitat del servei

El marc de treball per assegurar el dret a una educació de qualitat a la UAB està molt regulat. A més de les enquestes periòdiques, que s'haurien d'ampliar a temes de gestió, a banda dels acadèmics, es proveeix àmpliament d'informació rellevant a l'alumnat a través de diferents tipus de serveis, inclòs l'alumnat estranger.

També s'han endegat accions específiques relacionades amb determinats aspectes de salut mental per a determinats col·lectius. Tot i que ja s'està treballant en l'accés a l'ensenyament superior de persones en risc d'exclusió cal reforçar, a través de mesures

concretes, i coordinar de manera més eficient l'atenció a l'alumnat més vulnerable, en especial pel que fa a l'assistència psicosocial.

Eix 4. Qualitat del servei
Objectiu estratègic E4. Millorar l'atenció i serveis a l'alumnat tenint en compte la diversitat de necessitats i drets
Acció 10. Reforçar les mesures per garantir la diversitat i la inclusió a la universitat
Acció 11. Establir un protocol específic per l'acolliment i l'atenció a l'alumnat de doctorat
Acció 12. Establir un protocol específic per garantir els drets dels estudiants en pràctiques
Acció 13. Reforçar les eines digitals per garantir que l'alumnat pugui fer les gestions telemàticament i sense dilacions
Acció 14. Establir un sistema d'enquestes que augmenti la participació i que inclogui la valoració del sistema de gestió.

4.5. Eix 5. Persones empleades per la UAB

La vida laboral és un àmbit altament regulat a la UAB, des del procés de selecció fins a la finalització de la relació laboral.

En aquest apartat es fa referència a l'entorn laboral, tant pel que fa a la contractació directa de la UAB, com de les persones contractades en la cadena de valor de la mateixa en l'àmbit global.

En general, les pràctiques laborals de la UAB es regeixen segons les directives autonòmiques i estatals i també segons la normativa interna. S'ha constatat que la majoria de les vegades hi ha una actitud proactiva per part de la direcció de les àrees implicades en desenvolupar iniciatives destinades a mitigar possibles impactes relacionats amb els drets humans de manera informal a l'espera de què els procediments es formalitzin basant-se en les millors pràctiques.

Eix 5. Persones empleades per la UAB
Objectiu estratègic E5. Reforçar la prevenció de riscos laborals, la diversitat i la inclusió
Acció 15. Reforçar les mesures tenint en compte els trastorns psicològics
Acció 16. Reforçar la formació i la informació sobre diversitat i inclusió

4.6. Eix 6. Persones empleades en la cadena de valor de la UAB

El sistema de compres de la UAB està subjecte a un gran nivell de transparència i control a través de la publicació i el registre dels procediments a diverses plataformes, sistemes de registre i la realització d'auditories. El sistema funciona a través d'un gran ventall de proveïdors entre els quals trobem intermediaris/distribuïdors/resellers de determinats productes o serveis.

Les principals magnituds es dediquen als següents serveis i productes:

- Sistemes informàtics i tecnologia
- Maquinària i equipaments tècnics
- Obres i instal·lacions
- Neteja i manteniments

No obstant això, i a excepció de temes relatius a la inclusió de persones amb discapacitat i temes d'igualtat de gènere, l'establiment de criteris de respecte dels drets humans en les compres de productes i serveis per part de la UAB és complex a causa diversos factors, com la dificultat en l'aplicació efectiva de criteris socials en la contractació pública, o la descentralització de les compres menors que dificulta l'establiment de criteris de drets humans.

Eix 6. Persones empleades en la cadena de valor de la UAB
Objectiu estratègic E6. Establir un sistema que permeti avaluar els proveïdors respecte del compliment del respecte als drets humans
Acció 17. Establir unes clàusules de compra socials i mediambientals que promoguin la compra ètica i responsable
Acció 18. Reforçar la compra responsable en les accions de marxandatge
Acció 19. Establir criteris per la demanda d'informació sobre els orígens dels minerals utilitzats en els component tecnològics

4.7. Eix 7. Noves tecnologies digitals

La UAB està dotada de diversos recursos digitals que asseguren un correcte accés a la informació i a l'aprenentatge per part de les persones usuàries dels seus serveis així com per a la seva gestió interna dels procediments d'acord amb la legislació vigent.

La creixent utilització de les tecnologies digitals pel que fa a la gestió de les bases de dades i de la informació està sotmesa a la Llei de Protecció de Dades que la UAB ha traslladat a la seva normativa interna per tal d'establir procediments i protocols adequats.

Fins ara, no s'han detectat problemes majors amb relació a l'ús d'aquestes tecnologies, a part de l'episodi recent al 2021 que ha compromès la ciberseguretat de la UAB i dels reptes que suposa la delimitació del conflicte entre llibertats i tecnologia en un àmbit de treball com aquest. El punt clau és gestionar la dicotomia entre el dret a l'accés a la informació i el dret de la protecció de dades.

Hi ha una gran quantitat de base de dades a la UAB amb diferents tipus d'informació i drets d'accés per part del personal de la UAB. L'administració pública no rep sancions econòmiques sinó només faltes administratives, però qualsevol impacte en aquest àmbit té un cost reputacional elevat.

Eix 7. Noves tecnologies digitals
Objectiu estratègic E7. Millorar i reforçar la seguretat de les bases de dades i la seva gestió tenint en compte els drets humans
Acció 20. Implementar mesures per prevenir i mitigar possibles ciberatacs
Acció 21. Reforçar la figura del delegat de protecció de dades
Acció 22. Establir un sistema automàtic que permeti el dret a l'oblit
Acció 23. Activar el Comitè de Seguretat de la Informació

4.8. Eix 8. Govern i ètica

La UAB és una universitat amb un grau de conscienciació ètica elevat respecte a organitzar la seva activitat de forma estructurada entorn del compliment de la Llei d'Universitats de Catalunya amb règim públic. Per exemple, l'Oficina de Compromís i Comunitat ha impulsat de manera satisfactòria l'establiment de crèdits que volen augmentar el coneixement entorn a determinats valors de solidaritat i compromís amb el desenvolupament sostenible i els drets humans.

La FAS és una eina per a la detecció de possibles impactes en els drets humans que ha de ser la font d'inspiració perquè la UAB institucionalitzi algunes de les seves accions com a pròpies. Això ja està passant en la pràctica, però ha d'existir un marc formalitzat més clar al respecte. Tot i aquesta gran sensibilització, hi ha aspectes que caldria tenir en compte per tal de millorar la seva actuació respecte als possibles impactes en els drets humans.

Eix 8. Govern i ètica
Objectiu estratègic E8. Establir procediments que garanteixin el compliment ètic, el frau i els conflictes d'interès

Acció 24. Desenvolupar un reglament intern que reguli les activats de mecenatge i el finançament privat de projectes
--

4.9. Eix 9. Seguretat

El servei de seguretat de la UAB compta amb personal propi i personal extern a través de l'empresa SPM Seguridad. El personal propi és contractat a través de l'Àrea de Recursos Humans de la UAB i els/les agents externs han de realitzar una entrevista amb el Cap de Servei de Seguretat per tal d'assegurar que el seu perfil s'adequa a les característiques dels serveis de la UAB.

Per tal de garantir la seguretat de les dones al Campus, s'ha reforçat progressivament l'enllumenat, la instal·lació de càmeres i postes de socors així com l'activitat de les patrulles. Respecte als lloguers d'espais, no s'accepten empreses, tant de dins com de fora, que no tinguin un pla previ de seguretat (verificat per la seguretat interna de la UAB) i una pòlissa d'assegurança amb responsabilitat civil, danys, etc.

Eix 9. Seguretat
Objectiu estratègic E9. Reforçar la formació en drets humans i la seguretat en el campus
Acció 25. Assegurar que des de l'inici de la relació laboral el personal de seguretat tingui formació en drets humans, inclosa la violència masclista
Acció 26. Reforçar la seguretat dins del campus respectant la protecció de dades i la normativa vigent

4.10. Eix 10. Medi ambient i drets humans

Cal esmentar, en primer lloc, la recent creació el maig del 2022 de l'Oficina de Sostenibilitat de la UAB depenent a escala d'estructura gerencial de la Direcció d'Arquitectura i de Logística i amb la missió de liderar la implantació de les directrius ambientals i de sostenibilitat d'acord amb l'Agenda 2030.

Dins de l'Oficina de Sostenibilitat, la Unitat de Planificació i Gestió de la Mobilitat és l'encarregada del disseny i implementació del Pla de Mobilitat de la UAB 2018-24.

En relació a la gestió de residus, la UAB està avaluant el següent pas per avançar en la lògica "del residu al recurs" tot adaptant la nova modalitat a la futura licitació. Pel que fa als residus perillosos, s'està desenvolupant una campanya per la millora de la gestió dels laboratoris des de la vessant dels residus, en particular, i de la Sostenibilitat, en general.

Eix 10. Medi ambient i drets humans
Objectiu estratègic E10. Preparar el campus als efectes del canvi climàtic
Acció 27. Verificar el compliment de la normativa dels contractes de gestió de residus peril·losos
Acció 28. Establir una estratègia de mitigació dels efectes dels períodes intensos de calor i sequera per tal minimitzar els efectes en les persones

ESBORRANY

Annex 1. Tipologia i característiques dels impactes potencials

1. Qualitat del servei

Titulars dels drets: persones usuàries.

Definició i tipologia: el dret a l'educació és un dret fonamental de tots els éssers humans que els permet adquirir coneixements i assolir així una vida social plena. El dret a l'educació és vital per al desenvolupament econòmic, social i cultural de totes les societats. Les conseqüències negatives que poden derivar-se de l'ús, degut o indegut, i de les característiques i defectes dels serveis proveïts. Gestió dels drets de l'usuari/ària. Alteracions del servei, tarifes, exclusió.

» Dret a l'educació, a un nivell de vida adient i mitjans de subsistència (DUDH, Art. 25.1; PIDESC, Arts. 11 i 12).
» ODS: 4 Educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom.

2. Entorn laboral

Titulars dels drets: persones empleades, subcontractades i empleades pels socis comercials.

Definició i tipologia: les pràctiques laborals incloent totes les tipologies de relació laboral. Selecció i condicions laborals.

Impactes potencials dels processos de selecció, contractació, retribució (salari mínim, salari digne o mínim vital) i de gestió de la qualitat de l'ocupació, per exemple, els relatius a jornada de treball, tracte i treball digne, formació, promoció, trasllats, descans i conciliació familiar. També al gaudi de sistemes de protecció i assegurança social.

Llibertats sindicals

Límits a les llibertats sindicals, el dret de sindicació i de negociació col·lectiva, i el dret a la vaga. També a les activitats, individuals o no articulades per mitjà de sindicats, relacionades amb el dret a la lliure expressió, de reunió, associació, etc.

Seguretat i salut laboral

Impactes relatius a la prevenció de riscos i accidents de treball, foment i manteniment del grau més elevat possible de benestar físic, mental i social dels treballadors, protecció dels treballadors al seu lloc de treball davant de factors negatius per a la salut i

manteniment de un entorn laboral adaptat a les necessitats físiques o mentals.

Treball forçós i formes modernes d'esclavatge

Coacció mitjançant l'ús de violència o intimidació, o per mitjans més subtils com la servitud per deute, la retenció de documents d'identitat o amenaces de denúncia a les autoritats d'immigració. Les formes d'esclavitud modernes també inclouen el tràfic de persones, l'explotació sexual, el matrimoni forçós o el tràfic d'òrgans.

Treball infantil

Es considera treball infantil, entre els 5 i els 11 anys, almenys una hora setmanal de treball remunerat o 28 hores setmanals de treball domèstic; entre els 12 i 14, almenys 14 hores setmanals de treball remunerat o 28 hores setmanals de treball domèstic; i entre els 15 i 17, almenys 43 hores de treball remunerat o de treball domèstic setmanals. L'esclavitud infantil pren les seves pròpies formes, com ara els nens soldat, el matrimoni de menors i la servitud domèstica.

Igualtat i no discriminació

Els impactes negatius relacionats amb la discriminació es poden produir en tots els contextos previs de l'àmbit laboral. D'una banda, els drets humans són universals i tots els individus tenen dret a gaudir-ne en igualtat de condicions que la resta. D'altra banda, se sol parlar específicament de discriminació quan la vulneració d'un dret està lligada a una característica col·lectiva, com per exemple ser dona, immigrant o tenir una discapacitat.

Selecció i condicions laborals

» *Dret al treball (DUDH, Art. 23.1; PIDESC, Art. 6, OIT n.º 122), a les condicions equitatives i satisfactòries del treball (DUDH, Art. 23.3; PIDESC, Art. 7; Carta comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors, 7-9; OIT, n.º 172), a la protecció del salari (OIT, n.º 95), a la seguretat social (PIDESC, Art. 9; OIT, n.º 102, 118 i 157) i a la formació professional (DUDH, Art. 26; PIDESC, Art. 13).*

» *Dret a la salut física i mental i el benestar, a un nivell de vida adient i mitjans de subsistència (DUDH, Art. 25.1; PIDESC, Arts. 11 i 12), al descans i una limitació raonable de la duració del treball (DUDH, Art. 24; PIDESC, Art. 7.d) i a la vida privada i familiar (DUDH, Art. 12; PIDCP, Art. 17).*

» *ODS: 8.3 i 8.5 (Treball decent i creixement econòmic), 1.1 (Fi de la pobresa), 3.8 (Salut i benestar), 4.3 i 4.4 (Educació de qualitat) i 10 (Reducció de les desigualtats).*

» GRI: 102-35 a 102-39 (remuneració), 202-1 i 202-2 (salari mínim, executius locals), 401 (Ocupació), 402-1.a (canvis operacionals), 404 (formació i ensenyament), 412-2 (formació en drets humans).

Llibertat sindical

» Llibertat sindical, dret de sindicació i de negociació col·lectiva (DUDH, Art. 23.4; PIDCP, Art. 22; PIDESC, Art. 8; OIT, n.º 87, 98 i 181).

» Dret a la informació, opinió i expressió (PIDCP, Art. 19) i a la reunió i associació (DUDH, Art. 20, PIDCP, Arts. 21 i 22).

» ODS: 8.8 (Treball decent i creixement econòmic), 10.2 i 10.4 (Reducció de les desigualtats) i 5.5 (Igualtat de gènere).

» GRI: 102-41 (negociació col·lectiva), 407 (Llibertat d'associació i negociació col·lectiva) i 402-1.b (canvis operacionals).

Seguretat laboral i salut

» Dret a la seguretat i higiene a la feina (PIDESC, Arts. 7.b i 12.2.b; OIT, n.º 155, 161, 181 i 187), a la vida i a la seguretat personal (DUDH, Art. 3; PIDCP, Arts. 6 i 9.1), a la salut física i mental (DUDH, Art. 25.1).

» ODS: 3.8 (Salut i benestar), 1.3 (Fi de la pobresa) i 8.8 (Feina decent i creixement econòmic).

» GRI: 403 (Salut i seguretat a la feina).

Treball forçós i formes modernes d'esclavitud

» Dret a no estar sotmès a esclavitud, servitud, treball forçós i institucions i pràctiques anàlogues (DUDH, Art. 4; PIDCP, Art. 8; OIT, n.º 29 i 105, R203), a la lliure elecció del treball (DUDH, Art. 23.1; PIDCP, Art. 8.3; PIDESC Art. 6.1; OIT, n.º122) i a la llibertat (DUDH, Arts. 1, 3, 4 i 9; PIDCP, Arts. 9 i 19).

» ODS: 8.7 (Treball decent i creixement econòmic), 5.2 (Igualtat de gènere), i 10.7 (Reducció de les desigualtats)

» GRI: 409 (Treball forçós o obligatori).

Treball infantil

» <i>Drets del nen, els menors i la joventut (DUDH, Art. 25.2; PIDCP, Arts. 24, 10.2.b, 10.3 i 14.4, PIDESC, Arts. 10.3 i 12.2.a; CRC; OIT, n.º 138 i 182).</i>
» <i>ODS: 8.7 (Treball decent i creixement econòmic), 16.2 (Pau, justícia i institucions sòlides) i 4.1 (Educació de qualitat).</i>
» <i>GRI: 408 (Treball infantil).</i>

Igualtat i no discriminació

» <i>En general: Pau, justícia i institucions sòlides (DUDH, Arts. 1, 2 i 7; PIDCP, Arts. 2.1, 4.1, 24.1, 25 i 26; PIDESC, Arts. 2.2, 7.a.i, 7.c i 10.3), en el treball (DUDH, Art. 23.1; PIDESC, Art. 6, OIT n.º 122)</i>
» <i>Selecció i condicions laborals: A la remuneració equitativa i satisfactòria i a la igualtat en l'àmbit laboral i la igualtat salarial (DUDH, Art. 23.3; PIDESC, Art. 7; OIT, n.º 100, 111, 118 i 131; Carta comunitària dels drets socials dels treballadors, § 5), en els instruments contra la discriminació: CEDAW, Arts. 5.b (maternitat i fills), 10.a (capacitació professional), 11.1 (ocupació), 11.2 i 12 (salut i maternitat) i 16 (família); CRDP, Arts. 9 (accés a instal·lacions, serveis i informació), 20 (mobilitat), 21 (informació i comunicació), 23 (família), 24 (formació), 25 (salut), 26 (rehabilitació), 27 (treball) i 28 (nivell de vida i protecció social); CERD, Arts. 5.e.i (treball), 5.e.iv (seguretat social) i 5.e.v (formació professional); CMW, Arts. 20 i 66 (contractació), 23 (assistència consular), 25, 55 i 70 (treball i ocupació), 27 i 61.3 (seguretat social), 31 (identitat cultural), 33, 37 i 65.c (informació sobre drets), 43.1.b, 43.1.c i 45.1.b (orientació i formació professional) i 51 (acomiadament i desocupació); DRIP, Arts. 17 (treball i ocupació) i 21.1 (ocupació i capacitació professional); DRM, Art. 2.1 (gaudi de la cultura i l'idioma); DRB, Art. 6.h (descans i festivitats); CRC, Art. 18 (criança i desenvolupament), 26 (segur social), 27 (nivell de vida adient).</i>
» <i>Llibertats sindicals: Als instruments contra la discriminació: CRPD, Arts. 9 (accés a la informació), 21 (llibertat d'expressió i accés a la informació) i 27.d (llibertats sindicals, icd); CEDAW, Art. 7.c (participació en organitzacions i associacions); CERD, Arts. 5.d.viii (opinió i expressió), 5.d.ix (reunió i associació), 5.e.ii (sindicats) i 13 (llibertat d'expressió i accés a la informació); CMW, Arts. 26 (llibertats sindicals); 33 i 37 (informació sobre drets) i 40 (llibertats sindicals); DRIP, Art. 17.1 (drets laborals); DRM, Art. 2.4 (associacions).</i>
» <i>Seguretat i salut laboral: Als instruments contra la discriminació: CRPD, Arts. 10 (vida), 17 (integritat personal), 25 (salut), 26 (rehabilitació), 27.1.a i 27.1.b (treball segur i saludable); CEDAW, Arts. 11.1.f i 12 (salut i seguretat; maternitat i salut reproductiva); CERD, Art. 9 (vida); CMW, Arts. 25.1.a i 70 (seguretat i salut) i 28 (atenció mèdica); DRIP, Art. 17.1 (drets laborals).</i>

» <i>Treball forçós i formes modernes d'esclavitud: Als instruments contra la discriminació: CRPD, Arts. 14 (llibertat i seguretat), 16 (explotació, violència i abús), 18 (llibertat de desplaçament) 27.2 (treball forçós); CEDAW, Arts. 6 (tràfic i explotació), 15.4 (lliure circulació) i 16.g (elecció d'ocupació); CERD, Art. 5.d.i (lliure circulació); CMW, Arts. 8 i 39 (lliure circulació), 11 i 67 (treball forçós), 16 (llibertat i seguretat), 21 (documents), 22 (expulsió), 23 (assistència consular), 32 i 47 (ingressos i estalvis), i 52 i 59 (elecció d'ocupació); DRIP, Art. 17 (treball i ocupació).</i>
» <i>Treball infantil: Als instruments contra la discriminació: CRC, Art. 19 i 36 (explotació), 28 (educació), 31 (descans i esbarjo), 32 (treball infantil), 34 (explotació sexual) i 35 (tràfic); CRDP, Arts. 7 (menors amb discapacitat), 16 (explotació, violència i abús), 23 (família) i 24 (educació); CEDAW, Art. 16.b (matrimoni de menors); CMW, Art. 45.1.a (accés a l'ensenyament); DRIP, Art. 17 (treball infantil).</i>
» <i>ODS: 5 (Igualtat de gènere), 4.5 (Educació de qualitat), 8.5 i 8.8 (Treball decent i creixement econòmic), 10.2, 10.3 i 10.7 (Reducció de les desigualtats), 1.3 i 1.b (Fi de la pobresa) i 16.b (Pau, justícia i institucions sòlides).</i>

3. Seguretat

Titulars dels drets: persones i comunitats properes a la UAB o als seus socis comercials.

Definició i tipologia: violència i intimidació greu (amenaces, etc.) a membres de les comunitats, líders, activistes, sindicalistes, etc. Pot ser infringida per personal de seguretat contractat per l'empresa o fins i tot agents de l'Estat com a policies o militars. Especialment rellevant en contextos de conflicte, criminalitat i militarització.

» <i>Dret a la vida i a la seguretat personal (DUDH, Art. 3; PIDCP, Arts. 6 i 9.1), a la llibertat (DUDH, Arts. 1, 3, 4 i 9; PIDCP, Arts. 9 i 19), a no estar sotmès a tortura i altres tractes o penes cruels, inhumans i degradants (DUDH, Art. 5; PIDCP, Art. 7).</i>
» <i>ODS: 16.1 i 16.10 (Pau, justícia i institucions sòlides) i 5 (Igualtat de gènere).</i>

4. Noves tecnologies digitals

Titulars dels drets: persones empleades pròpies o de les relacions comercials. Usuaris/àries.

Definició i tipologia: problemes derivats de la supervisió de les comunicacions i la recol·lecció, emmagatzematge, ús i gestió de dades personals d'usuaris/àries, empleats i tercers. Risc de discriminació i afectar l'autonomia de les persones a través de la vigilància i la intimidació respecte a llibertats civils i polítiques. Ús d'algorismes i

intel·ligència artificial que poden implicar discriminació i biaixos en les decisions, manipulació de la informació i els canals de comunicació i conseqüències sobre la seguretat física i jurídica de les persones. Les dades sensibles i confidencials mereixen atenció afegida. Aquests inclouen, per exemple, la informació mèdica, financera, sobre menors o grups vulnerables.

» Dret a l'honor i la privacitat (DUDH, Art. 12; PIDCP, Art. 17; OIT, n.º 181).
» Dret a la llibertat (DUDH, Arts. 1, 3, 4 i 9; PIDCP, Arts. 9 i 19) i a la informació, opinió i expressió (PIDCP, Art. 19).

5. Impacte medi ambiental

Titulars dels drets: tothom

Definició i tipologia:

Impacte a petita escala: riscos per a la salut i per al gaudiment d'altres drets i activitats: contaminants, degradació ambiental (ex. abocaments, residus, incendis), contaminació sonora, camps electromagnètics. Impacte a l'hàbitat i la fauna local (ex. línies aèries i subterrànies). Fi de vida de productes.

Impacte a gran escala: emissions i producció de materials perillosos, incloent-hi els associats a l'extracció, la manufactura, el transport, la construcció, l'operació, l'emmagatzematge i el desmantellament d'equips i materials. Efectes sobre els ecosistemes, la biodiversitat produïts per catàstrofes naturals o humanes i altres grans riscos operatius. Contribució al canvi climàtic. Fi de vida de productes.

» Dret al medi ambient (PIDESC, Art. 12.2.b; DRIP, Art. 29.1), a la salut física i mental i el benestar, a un nivell de vida adient i mitjans de subsistència (alimentació, aigua, habitatge, salut i sanejament) (DUDH, Art. 25.1; PIDESC, Arts. 11 i 12), dret dels pobles a la lliure disposició de les seves riqueses i recursos (PIDCP, Art. 1.2 i Art. 42; PIDESC, Art. 1.2 i 25; DRIP, Art. 3).
» ODS: 3 (Salut i benestar), 6 (Aigua neta i sanejament), 7 (Energia assequible i no contaminant), 13 (Acció pel clima), 14 (Vida submarina) i 15 (Vida d'ecosistemes terrestres).

6. Govern i ètica

Titulars dels drets: tothom

Definició i tipologia: bretxes a les normes de bona conducta empresarial, que poden anar des de comportaments estrictament il·legals a determinades postures i influència en dilemes ètics i polítics entre els grups d'interès.

Transparència i rendició de comptes

Comunicació diligent i objectiva als empleats, socis, autoritats, comunitats i altres grups d'interès sobre les decisions que els afecten. Resposta veraç i precisa a les peticions d'informació legítimes.

Corrupció i influència política

Conflictes d'interès, especialment en ofertes i licitacions. Regals, cortesies i atencions. Extorsió econòmica, despeses de facilitació, peticions il·legítimes. Ingerència política. Suborns, lobby agressiu.

Frau i política fiscal corporativa

Frau fiscal, opacitat a l'estratègia fiscal, blanqueig de capitals. Competència
Competència deslleial, pràctiques anticompetitives (podria comprendre certes ajudes estatals), manipulació del mercat.

» Dret a la informació (DUDH, Art. 20, PIDCP, Arts. 21 i 22) i a participar en la direcció dels assumptes públics (DUDH, AR. 21.1, PIDCP, Art. 25).

» Dret dels pobles a la lliure disposició de les seves riqueses i recursos (PIDCP, Art. 1.2 i Art. 42; PIDESC, Art. 1.2 i 25).
--

7. Eix transversal: Equitat de gènere, diversitat i inclusió

Titulars dels drets: tothom

Definició i tipologia: impactes diferenciats que afecten dones i grups poblacionals particulars de manera negativa i desproporcionada. Aquests impactes s'originen per biaixos conscients o inconscients presents en polítiques, processos i pràctiques formals i informals i posen en desavantatge aquelles parts més vulnerables. La diversitat fa referència a les característiques que fan cada individu únic a partir del seu sexe, gènere, identitat de gènere, ètnia, raça, nacionalitat, edat, orientació sexual, religió, estat civil, situació socioeconòmica, afinitat política, aparença, idioma i accent, discapacitat, educació, experiència laboral, residència en zona rural i condició migratòria, indígena o minoritària, entre d'altres.

Es parla d'equitat de gènere (entenent gènere des d'un concepte binari de dona i home), en la mesura que les dones i les nenes experimenten els impactes adversos de les condicions laborals i activitats comercials de manera exacerbada (informalitat, bretxes salarials, assetjament laboral i sexual, sostres de vidre, pisos de sorra movedissa, etc.

La inclusió és una distinció que reconeix la importància de la diversitat i la dignitat de les persones per participar en l'organització a partir de la igualtat d'oportunitats, vinculada a l'enfocament de drets humans, el que situa les persones al centre del desenvolupament.

Estereotips

Idees preconcebudes sobre algun grup poblacional, amb les quals es qualifiquen i generalitzen opinions, i es justifiquen com a naturals i pròpies d'aquest grup, sense que les sustentin veritats objectives i provades.

Barreres invisibles

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la plena participació d'un grup poblacional a les dinàmiques organitzacionals (sostres de vidre: impedeixen ascens de les dones a llocs directius; laberints de vidre: il·lustren les dificultats en les jornades laborals de dones que tenen una triple càrrega de treball: el treball productiu, el treball reproductiu –especialment amb la maternitat– i el treball de cures, terra enganxós: agrupa forces que mantenen certes poblacions atrapades a la base de la piràmide econòmica, entre d'altres) .

Discriminació

Aplicació d'un tracte d'inferioritat a persones per les seves característiques poblacionals (edat, ètnia, sexe, identitat sexual, etc), cosa que provoca una distinció, exclusió o restricció que tingui per objecte o per resultat menyscarbar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici dels drets humans i llibertats fonamentals a persones a les esferes política, social, econòmica, laboral, cultural o civil, entre d'altres.

Violència i assetjament al món del treball

Designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere.