

# Política de la Universidad Euromed de Fez (UEMF) sobre La Responsabilidad Social

*(versión revisada 2021)*

Una de las misiones de la UEMF es formar ciudadanos conscientes de sus deberes y derechos; persuadiendo los valores de convivencia, alteridad y pensamiento crítico, siendo responsables en la protección del medio ambiente y el respeto a los demás y a la naturaleza. Por ello, toda la comunidad universitaria se moviliza para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en torno a los siguientes ejes:

## I. Igualdad de oportunidades: Igualdad salarial e inserción laboral de personas desfavorecidas, discapacitadas e inmigrantes

La UEMF promueve e implementa una política proactiva de igualdad de oportunidades y entre su cuerpo docente, administrativo y de apoyo, y, también, entre sus estudiantes. Esta política permite que todos accedan a la UEMF sin discriminación alguna por motivos de empleo, estudios o aprendizaje permanente. Esta política se basa en los siguientes pilares:

1. la Universidad garantiza la igualdad de oportunidades y quien advierte o sufre un trato desigual tiene derecho a presentar una denuncia a nivel de Vicerrectoría de Asuntos Académicos para estudiantes y a nivel de Secretario General para personal docente y administrativo y de apoyo;
2. cualquier candidato para un puesto en la Universidad es tratado por el Departamento de Recursos Humanos, además de un comité de contrataciones que actúa con total transparencia y rigor, y asegura un trato justo para todos;
3. la Universidad se ha marcado el objetivo de:
  - a. lograr y mantener la paridad de género, utilizando la discriminación positiva en caso de igualdad de perfiles y competencias;
  - b. asegurar el mismo salario para las mismas funciones entre hombres y mujeres;
  - c. promover la paridad de género en el acceso a puestos universitarios superiores;
  - d. incluir tantas personas con capacidades reducidas como sea posible;
  - e. incluir personas de origen inmigrante;
4. becas dedicadas a:
  - a. los estudiantes de los entornos más desfavorecidos y especialmente las jóvenes de las zonas rurales con el pago total de la matrícula, el alojamiento y los gastos de restauración;
  - b. estudiantes de África subsahariana;

5. seguimiento y corrección de discrepancias: salarios, tasa de candidatas
  - a. Se constituye un comité de "Igualdad de Oportunidades" a nivel de la Presidencia Universitaria para realizar mejoras continuas en la política de Igualdad de Oportunidades, implementarla y monitorear y auditar su aplicación.
  - b. La UEMF monitorea continuamente la tasa de solicitudes de mujeres, su tasa de aceptación o ingreso y la tasa de finalización de estudios y graduación de la universidad;
  - c. Se ha puesto en marcha un sistema de incentivo a las becas para fomentar las candidaturas de mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentadas (inteligencia artificial, mecánica, ingeniería civil, puestos directivos, etc.) además de una política basada en la discriminación positiva para dar más oportunidades a mujeres en caso de igualdad de perfiles y potencialidades;
  - d. La UEMF se compromete a garantizar un trato salarial equitativo entre sexos y a corregir cualquier discrepancia que se observe.

## II. Ayuda para personas con discapacidad:

1. todos los edificios y todas las instalaciones dentro de los edificios de la universidad son accesibles para las personas con movilidad reducida (PMR) y todas las escaleras y ascensores están equipados con escritura en Braille para ciegos y discapacitados visuales;
2. en todas las plantas y en todos los lugares de la Universidad, se ponen a disposición de las PMR instalaciones sanitarias específicas que respetan las normas internacionales;
3. en todas las áreas de estacionamiento, se reservan lugares específicos para personas con movilidad reducida y se aplican multas importantes a todos aquellos que estacionen allí, sin tener derecho a hacerlo;
4. Se pone a disposición de las personas con discapacidad un alojamiento adaptado y, en casos de discapacidad grave, la Universidad autoriza a un miembro de la familia para quedarse con el estudiante discapacitado.
5. servicio personalizado para discapacitados: transporte desde el campus hasta las aulas de enseñanza, producción de materiales didácticos adaptados, aplicación de la regla de la tercera vez durante las evaluaciones;

## III. No discriminación y protección de personas discriminadas

La Universidad prohíbe toda discriminación basada en rango social, sexo, credo, edad, origen étnico, condición de inmigrante o discapacidad.

Todos los integrantes de la facultad, entre el personal administrativo y de apoyo y entre los estudiantes, pasantes, visitantes o entre los contratistas en el campus universitario

tienen derecho al respeto y a un trato justo respetando los derechos y deberes y la dignidad de todos. En la Universidad no se tolera discriminación de ningún tipo.

Es susceptible de sanciones severas a toda persona, independientemente de su rango dentro de la Universidad, que por sus acciones, palabras o actitud, discrimine a otras personas por razón de género, origen, creencias, edad, género, etnia o discapacidad.

Cualquiera que se sienta discriminado puede presentar una denuncia ante el Secretario General de la Universidad. Los estudiantes presentan sus denuncias ante los Jefes de Establecimiento y si no obtienen justicia en su caso, presentan una denuncia ante el Vicepresidente encargado de Asuntos Académicos y Culturales. Estas quejas se envían al Comité Disciplinario de la Universidad, que inicia una investigación oficial sobre la denuncia. Si los hechos son verdaderos y están documentados, se toman medidas disciplinarias y sanciones contra el infractor. Si esta discriminación es voluntaria (o de carácter racista o sexista), la sanción conlleva automáticamente la exclusión definitiva de la Universidad y dependiendo de la gravedad del acto de discriminación.

Ningún empleado, ninguna persona en formación o en prácticas podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, cesión, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia, evaluación o renovación de contrato por haber denunciado el acto de discriminación.

#### **IV. Condiciones laborales: compromiso contra la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas**

La Universidad trabaja por el desarrollo de su comunidad cultivando el sentimiento de pertenencia y dotándola de todos los medios y condiciones de trabajo que le permitan crear un clima estimulante, sereno y favorable a la innovación, la creación y la creatividad.

Reconoce los derechos de los empleados (libertad de asociación y negociación colectiva) para todos, incluidas las mujeres y el personal internacional.

Cualquier persona que trabaje en la Universidad tiene un contrato de trabajo oficial firmado entre el Rector de la Universidad y el empleado. Este contrato explica los estándares de trabajo, las tareas y prerrogativas del empleado, las horas de trabajo, los periodos de vacaciones y festivos, la retribución y las prestaciones sociales en materia de cobertura médica y jubilatoria.

Está estrictamente prohibido:

- a. emplear menores en la universidad;
- b. imponer trabajo forzoso a un empleado;
- c. utilizar su estatus jerárquico para establecer la esclavitud moderna, la trata de personas y tener favores de cualquier tipo con el empleado;

- d. tener un comportamiento o actitud que pueda ser perjudicial para las condiciones laborales;
- e. subcontratar actividades que atenten contra los derechos de los empleados. En el caso de que la Universidad decida subcontratar actividades a terceros, esta decisión se toma en consulta con los empleados que no deben sufrir ningún perjuicio de ningún tipo en relación con esta subcontratación.

## V. Maternidad y paternidad: apoyo, beneficios y bondad.

De acuerdo con su estrategia y sus objetivos de responsabilidad social ~~y social~~, la UEMF vela por la salud y el bienestar de sus recursos humanos, especialmente durante el período de embarazo y maternidad / paternidad con las condiciones más favorables en suelo marroquí. En efecto, y a diferencia de lo que se practica en otros lugares donde la baja por maternidad de 14 semanas la paga la CNSS (Caja Nacional de Seguridad Social) con un pago máximo de 6000 Dh / mes, la Universidad Euromed de Fez paga la totalidad del salario a sus empleados, durante todo el período de baja por maternidad y esto independientemente del rango de la empleada dentro del organigrama de la Universidad.

Se pone a disposición de la comunidad universitaria un servicio de enfermería dotado de una infraestructura de estándares internacionales y recurso humano calificado (médicos y enfermeras) tanto dentro del campus como en las residencias universitarias.

Se asegura una vigilancia constante de las buenas condiciones laborales de las mujeres embarazadas, y el comité de seguridad y salud realiza un seguimiento personalizado según corresponda.

Todos los empleados se benefician de un seguro complementario de salud / maternidad que les reembolsa el 90% de los gastos médicos y asistenciales incurridos en el contexto de la maternidad, además de la concesión de un subsidio global por maternidad después del parto para los niños y las esposas de los empleados.

Como parte de su proyecto Fes-Smart-Factory, la Universidad está creando una guardería dedicada a los hijos de todos los empleados y estudiantes de la Universidad.

## VI. No discriminación contra la mujer y acoso:

La UEMF vela por la tranquilidad y el desarrollo de sus recursos humanos y establece los mecanismos adecuados para evitar y sancionar todo aquello que atente contra la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su condición y rango. La discriminación contra la mujer o el acoso moral o sexual son severamente castigados.

La discriminación de cualquier tipo y a fortiori contra la mujer está prohibida en las prácticas y operaciones de la Universidad. Es susceptible de exclusión definitiva de la Universidad con posibilidad de procedimiento judicial, cualquier persona :

1. hacer comentarios despectivos hacia las mujeres sobre:
  - a. aspecto físico;
  - b. el estilo de vestir;
  - c. la forma de ser, de hablar y de comportarse;
2. mujeres en desventaja en:
  - a. el ejercicio de sus funciones;
  - b. acceso a responsabilidades cuando tienen las calificaciones y habilidades requeridas;
  - c. evaluaciones del personal;
  - d. la asignación de calificaciones y evaluaciones académicas para alumnas;
3. ejercer acoso moral o físico:

**a. Acoso moral:**

Ningún empleado debe ser sometido a repetidos actos de acoso moral que tengan el efecto de empeorar el clima o las condiciones de trabajo que puedan socavar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

Ningún empleado y ninguna persona en formación o en prácticas puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, cesión, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia o renovación de contrato por haber sufrido o negado a sufrir actos de acoso moral o por haber presenciado tales hechos o haberlos denunciado.

El empleador toma todas las medidas necesarias para prevenir actos de acoso moral. Todo empleado que haya realizado actos de acoso moral está sujeto a sanción disciplinaria. Un procedimiento de mediación puede ser implementado por cualquier persona de la Universidad que se considere víctima de acoso moral o por el implicado.

La elección del mediador está sujeta a un acuerdo entre las partes.

El mediador indaga sobre el estado de las relaciones entre las partes. Intenta conciliarlos y les presenta propuestas que pone por escrito para acabar con el acoso.

Cuando fracasa la conciliación, el mediador informa a las partes sobre las sanciones incurridas y las garantías procesales otorgadas a la víctima.

**b. Acoso sexual**

Ningún empleado debe estar sujeto a hechos:

1. acoso sexual, consistente en comentarios o conductas con connotación sexual que atenten contra su dignidad por su carácter degradante o humillante, o generen una situación intimidante, hostil u ofensiva en su contra;

2. asimilado al acoso sexual, consistente en cualquier forma de presión grave, aunque no repetida, ejercida con el objetivo real o aparente de obtener un acto de carácter sexual, ya sea que se busque en beneficio del autor o en beneficio de un tercero.

Ningún empleado, ninguna persona en formación o prácticas, ningún candidato a contratación, prácticas o formación en la Universidad podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, cesión, habilitación, clasificación, promoción profesional, cesión o renovación de contrato por haber sufrido o negarse a sufrir actos de acoso sexual, incluyendo, en el caso mencionado en el 1 ° del mismo artículo, si los comentarios o conductas no se han repetido.

Ningún empleado, ninguna persona en formación o en prácticas podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de medida discriminatoria por haber testificado hechos de acoso sexual o por haberlos denunciado.

El empleador toma todas las medidas necesarias para prevenir actos de acoso sexual.

Todo empleado que haya realizado actos de acoso sexual está sujeto a la exclusión definitiva de la Universidad: sanción disciplinaria.

Cualquiera que denuncie una discriminación basada en cualquier prejuicio está totalmente protegido.

## **VII. Solidaridad**

La UEMF está fuertemente involucrada en su entorno local, regional y nacional y trabaja por la solidaridad

1. proporcionar acceso a algunos recursos educativos para quienes no estudian en la universidad, por ejemplo, computadoras, biblioteca, deportes, cursos en línea y acceso a conferencias;
2. organización de eventos universitarios abiertos al público en general: conferencias públicas, eventos educativos comunitarios;
3. desplazarse a las escuelas locales y regionales para actividades de sensibilización, proyectos sociales y de voluntariado dirigidos por los estudiantes o para mejorar el acceso a los servicios básicos.

## VIII. Gestión medioambiental y campus sostenible: instalaciones y actuaciones comportamentales

La UEMF participa plena y sin reservas en la contribución al logro progresivo de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para esto, ella configuró acciones concretas para limitar el impacto ambiental y sensibilizar al personal y los estudiantes sobre el desarrollo sostenible. Estas acciones son numerosas y diversificadas.

Infraestructuras:

1. El campus de la UEMF es un Eco-Campus que respeta los mejores estándares internacionales en materia de desarrollo sostenible. Ha sido etiquetada por la COP 22 y recientemente obtuvo la etiqueta de innovación responsable francófona;
2. Los edificios del Eco-campus de la UEMF se construyen de acuerdo con el enfoque de “Alta Calidad Ambiental”, limitando cualquier impacto ambiental dañino a través de elecciones precisas:
  - a. materiales locales de bajo consumo energético;
  - b. materiales que garanticen un buen aislamiento térmico y acústico;
  - c. arquitectura abierta que garantiza la máxima luz natural y luminosidad;
  - d. uso de fuentes de energía limpia y renovable: instalación de paneles fotovoltaicos en grandes áreas de los techos de los edificios para la producción de energía eléctrica con medición en tiempo real de la energía recuperada;
  - e. instalación y paneles solares térmicos para la producción de agua caliente;
  - f. instalación en curso de tuberías y piletas para la recuperación de agua de lluvia;
  - g. recirculación de aguas grises (en curso);
  - h. construcción / rehabilitación de edificios de energía positiva;
  - i. instalación de contenedores de clasificación de residuos en todo el Eco-campus;
  - j. creación de áreas deportivas, de esparcimiento y relajación;
  - k. uso de una economía circular (minimizar el desperdicio optimizando el valor generado por los recursos);
  - l. instalación de estaciones de carga para coches eléctricos en el Ecocampus de la UEMF. Estas terminales son las únicas en la Región de Fez-Meknes y las únicas en un campus universitario en Marruecos. Se han colocado carteles publicitarios en varios lugares de la ciudad de Fez invitando a los automovilistas a recargar gratuitamente las baterías de sus coches eléctricos en el Ecocampus de la UEMF;
  - m. accesibilidad total y en todos los edificios de la Universidad a las personas con movilidad reducida (PMR);
  - n. instalación en todos los pisos, frente a todas las puertas, en las escaleras y en los ascensores de carteles en braille para ciegos y deficientes visuales;
  - o. instalación en todas las plantas y en todos los edificios de instalaciones sanitarias (aseos) para personas con movilidad reducida;

- p. firme compromiso de la Universidad para que todas las renovaciones, rehabilitaciones o nuevas construcciones cumplan con los más altos estándares de eficiencia energética y desarrollo sostenible.

### ***Acciones de gestión responsable:***

El Departamento de Patrimonio monitorea mensualmente el consumo eléctrico y establece procedimientos técnicos y de comportamiento para reducir este consumo, garantizando al mismo tiempo la comodidad en el trabajo de la comunidad universitaria:

1. cerrar puertas y ventanas mientras el aire acondicionado está en funcionamiento;
2. instalación de detectores de movimiento que permitan que las luces se enciendan automáticamente en los pasillos solo cuando sea necesario;
3. apagón nocturno en áreas no utilizadas;
4. sensibilización de la comunidad universitaria sobre la reducción del consumo de agua y electricidad y visitas periódicas al Departamento de Patrimonio para controlar la aplicación de las medidas puestas en marcha;
5. desmaterialización de varias tareas para reducir el consumo de papel;
6. reutilización y restauración de objetos antiguos (mesas, sillas, etc.);
7. introducción de gatos en el campus con restos de comida del comedor universitario;
8. sensibilizar a los estudiantes a través de cursos y seminarios sobre desarrollo sostenible (uno de los siete pilares de la docencia transversal dentro de la UEMF) y responsabilidad medioambiental.

### ***Acciones de docencia e investigación-innovación:***

La UEMF cuenta con varios programas de formación e investigación relacionados con el desarrollo sostenible:

1. Maestría en Ingeniería Ambiental y Gestión del Agua;
2. Máster en Energías Renovables y Eficiencia Energética;
3. Máster en Transporte y Movilidad Sostenible;
4. Equipo de investigación de Energías Renovables y Eficiencia Energética
5. Equipo de investigación de materiales de origen biológico;
6. equipo de investigación de hidrógeno verde;
7. equipo de investigación en Eficiencia Energética;
8. Equipo de investigación en materiales robustos y ligeros para aeronáutica;
9. El proyecto « Climate Center » que se está creando en la UEMF en colaboración con la Unión por el Mediterráneo;
10. instalación de Fez-Smart Factory en el Eco-campus de la UEMF con un gran componente de innovación en eficiencia energética;



11. varios laboratorios dedicados al desarrollo sostenible, la desalación de agua y las energías renovables, incluida una casa campus para estudios e investigaciones sobre eficiencia energética.
12. participación en el desarrollo de políticas a nivel local, regional y nacional para contribuir al logro de los compromisos internacionales de Marruecos en materia de desarrollo sostenible y tecnologías de energía limpia;
13. sensibilización de la comunidad y prestación de servicios a las industrias locales con el fin de mejorar la eficiencia energética;
14. Asistencia a la comunidad local apoyando la puesta en marcha de empresas sostenibles mediante formación y tutoría (incubadora regional, conferencias, etc.).