



USIL Sostenible
2024



Universidad San Ignacio de Loyola
Sustainable Week
Lima – Perú

USIL Sostenible 2024

Memoria de Sostenibilidad

De esta edición (GRI 2-1)

Denominación: Universidad San Ignacio de Loyola S.R.L.

Domicilio legal: Av. La Fontana 550, La Molina, Lima

Teléfono 317-1000 – 3090

Correo electrónico: sostenibilidad@usil.edu.pe

Página Web: www.usil.edu.pe

Primera Edición, mayo 2025

Responsable: Dirección de Sostenibilidad

Página web: <https://usil.edu.pe/sostenibilidad>

Dirección General

Galia García-Hjarles Villanueva

Redacción

Galia García-Hjarles Villanueva

Ricardo Miranda Rodriguez

Jenny Uribe Torres

Verónica Ubillus Angeles

Edición de textos

Ricardo Miranda Rodriguez

Diseño y Foto de portada

Dirección de Sostenibilidad USIL / Archivo Digital USIL

Resumen ejecutivo

Logros y reconocimientos

1. Corporación Educativa San Ignacio de Loyola

- 1.1 ¿Quiénes somos y qué hacemos?
- 1.2 MODO USIL: El ADN de nuestra cultura
- 1.3 Pilares Institucionales

2. Enfoque y compromiso de sostenibilidad

- 2.1 Modelo de Gestión #USIL Sostenible
- 2.2 Plan de Sostenibilidad
- 2.3 Comité de Sostenibilidad
- 2.4 Gremios y Adhesiones sostenibles

3. Gobernanza Corporativa

- 3.1 Instancias de Gobierno
- 3.2 Transparencia y ética
 - Transparencia
 - Código de ética
 - Capacitación en ética y transparencia
 - Nuestro compromiso ético
 - USIL te Escucha: Canal de consultas y denuncias
 - Cumplimiento normativo

4. Buenas prácticas USIL

- 4.1 Gestión de proveedores
- 4.2 Gestión financiera
- 4.3 Sistemas de seguridad
- 4.4 Gestión de riesgos

5. Gestión académica y de investigación

- 5.1 Formación Académica: Competencia Desarrollo Humano y sostenible

5.2 Extensión académica

5.3 Eventos USIL Sostenible

5.4 Investigación e innovación sostenible

6. Gestión de Impacto Ambiental

Cambio climático

6.1 Campus Sostenible

Agua y energía

Construcciones sostenibles

Consumo responsable

Huella de Carbono

Gestión de residuos

Cultura y aprendizaje

7. Gestión de impacto Social

7.1 Personas

Derechos humanos

Diversidad e inclusión

Seguridad y Salud en el trabajo

Balance de vida y trabajo

Desarrollo del talento

Programa de mentoring

Capacitación y desarrollo profesional

Clima organizacional

Relaciones con la comunidad

7.2 Programas y proyectos sociales

7.3 Alianzas para los objetivos

8. Proceso de Materialidad

9. Sobre esta memoria

Resumen ejecutivo

En el año 2024, la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) ha alcanzado importantes logros en diversas áreas, reflejando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia académica. Este documento presenta el avance e implementación de las estrategias y planes de acción de sostenibilidad relevante de la organización, así como, información financiera razonable y confiable. El contenido es un resumen de los principales hitos y reconocimientos obtenidos en los ámbitos académico, social, ambiental y de gobernanza, que destacan nuestro esfuerzo continuo por formar líderes responsables y comprometidos con el desarrollo sostenible.

En el ámbito académico, USIL ha sido reconocida como la segunda universidad con mejor desempeño en investigación a nivel nacional por segundo año consecutivo, según el ranking Scimago. Además, hemos obtenido el segundo puesto en la categoría de sostenibilidad ambiental y el cuarto en el ranking general a nivel nacional en el QS Sustainability. Estos reconocimientos reflejan nuestro compromiso con la investigación y la innovación, integrando la sostenibilidad en nuestros programas educativos y promoviendo una educación de calidad que prepara a nuestros estudiantes para enfrentar los desafíos globales.

A nivel social, hemos fortalecido nuestras relaciones con nuestra comunidad interna y externa, a través de diversos programas y proyectos de voluntariado. Destacan iniciativas como el programa de mentoring, que ha capacitado a líderes y profesionales de USIL en el acompañamiento y desarrollo de talento, y el voluntariado ambiental, que ha involucrado a más de 150 estudiantes en actividades de reforestación y limpieza de playas. Además, hemos promovido la inclusión y la igualdad de oportunidades mediante políticas y programas específicos, como la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el programa de inclusión educativa.

En el ámbito ambiental, USIL ha logrado reducir su huella de carbono en comparación con el año anterior, gracias a la implementación de estrategias de eficiencia energética y la promoción de prácticas sostenibles. Hemos sido reconocidos por quinto año consecutivo por Statkraft por el uso de energía renovable en nuestras operaciones. Además, hemos implementado el Plan Campus Sostenible, que incluye medidas para el uso racional del agua y la energía, la gestión de residuos y la promoción de la movilidad sostenible. Estos esfuerzos han sido reconocidos a nivel nacional, posicionándonos entre las 10 primeras universidades ambientalmente responsable según el Reporte de Sostenibilidad Ambiental Universitario de la Red Ambiental Interuniversitaria.

Finalmente, en temas de gobernanza, hemos fortalecido nuestras prácticas de transparencia y ética, a través de la continua capacitación a nuestros colaboradores y proveedores. El comité de sostenibilidad trabajó coordinadamente con varias áreas, con la finalidad de promover iniciativas que conlleven a una gestión eficiente de los recursos y fortalezcan la cultura organizacional de bienestar profesional y familiar. Adicionalmente, hemos desarrollado un plan de trabajo con visión al 2030, que se monitorea y evalúa periódicamente para asegurar la eficiencia y la calidad de nuestra gestión. Estos esfuerzos han sido reconocidos por Perú Sostenible, que nos ha distinguido por décima vez consecutiva como una empresa con gestión sostenible.

Esta memoria destaca los logros más significativos de USIL en el año 2024, reflejando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia en todas nuestras actividades. Continuaremos trabajando para fortalecer nuestras prácticas y contribuir al desarrollo sostenible de nuestra comunidad y del mundo.

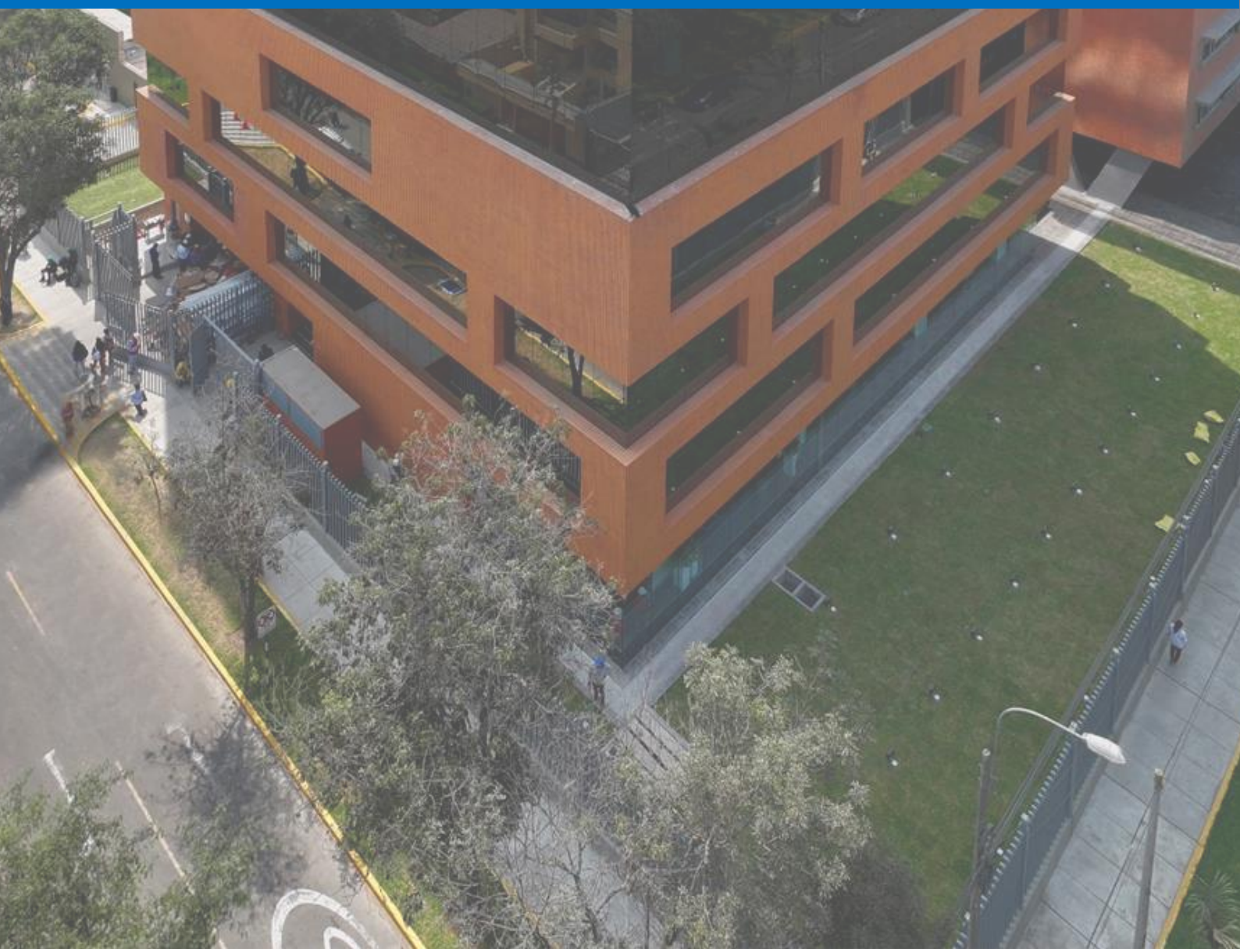
Logros y reconocimientos

El 2024, recibimos reconocimientos y alcanzamos logros importantes que reflejan nuestro compromiso continuo de implementar buenas prácticas de gestión en la organización, y que nos motivan a seguir trascendiendo de la mano de la comunidad educativa USIL. Este es el resultado del esfuerzo de formar personas con valores para que dejen su huella en el mundo.

- The impact ranking 2024: 1° puesto ODS 1 y ODS 12 a nivel nacional.
- Reporte de Sostenibilidad Ambiental de Universidades: 10° puesto como universidad ambientalmente responsable a nivel nacional, del Reporte de Sostenibilidad Ambiental Universitario de la Red Ambiental Interuniversitaria
- Statkraft: 5to reconocimiento consecutivo por Uso de energía renovable en las operaciones, de la Empresa Statkraft y certificado por la acreditadora internacional AENOR.
- REVO (RLG Logistic): 1er reconocimiento como aliado de REVO en la recolección de Residuos de Aparatos eléctricos y electrónicos.
- Distintivo Empresa con Gestión Sostenible: 10 veces consecutivas, reconocida como Empresa con gestión sostenible, por parte de Perú Sostenible.
- UI Green Metric 2024: 2° puesto en la dimensión de Educación e investigación y 4° puesto del ranking general, a nivel nacional.
- QS Sustainability: 2° puesto en la categoría de sostenibilidad ambiental y 4° en el ranking general, a nivel nacional.
- Scimago: 2da universidad con mejor desempeño en investigación a nivel nacional por segundo año consecutivo.
- Ranking web of universities: 2° puesto entre las universidades privadas del ranking (Webometrics) 2024, a nivel nacional.
- Municipalidad de Lima: Constancia por la destacada participación y admirable labor en la reforestación y conservación del medio ambiente, Voluntariado Municipal Lima Verde.



1 Corporación Educativa San Ignacio de Loyola



1. Corporación educativa San Ignacio de Loyola

Propósito “Formar personas con valores para que dejen su huella en el mundo”

1.1 ¿Quiénes somos y qué hacemos?

(GRI 2 – 1)

Somos una corporación educativa con más de 50 años de experiencia, impartiendo educación desde el nivel preescolar hasta los programas de posgrado y doctorado. Formamos líderes que actúan con ética y responsabilidad, preparados para desenvolverse en un mundo cada vez más interconectado y competitivo.

Visión

Ser líderes en la formación de agentes de cambio y reconocidos internacionalmente por nuestra excelencia académica, así como por nuestra propuesta de valor digital con una base sólida en la investigación científica y referentes en el desarrollo sostenible.

Misión

Formar profesionales con espíritu emprendedor, siguiendo el Modelo Formativo Onlife, para que sean capaces de gestionar, accionar y desarrollar sus ideas con una visión global y humanista, y contribuyan con el desarrollo de la sociedad y el bien común.

Unidades educativas y sedes

(GRI 2 – 1) (GRI 2 - 2) (GRI 2 – 6)

A lo largo de nuestra historia, nos hemos convertido en uno de los más importantes grupos de formación educativa en el Perú, debido a que consolidamos toda la cadena de valor del sector educación, desde el nivel inicial hasta postgrado, con un enfoque de educación emprendedora, investigativa, globalizada, tecnológica y con valores. La corporación educativa USIL está conformada por siete unidades educativas nacionales e internacionales:

- **Coloring Dreams Preschool (CD Preschool):** Centro de educación inicial con una innovadora propuesta educativa para desarrollar el talento de niños, de uno a cinco años. Con presencia en Perú y Estados Unidos. Calle El Rocío 337, Surco.
- **San Ignacio de Recalde School (SIR School):** Institución de educación básica que forma niños, adolescentes y jóvenes líderes con una visión emprendedora y una sólida educación en valores. Colegio acreditado por Bachillerato Internacional (IB). Calle Géminis 251, San Borja.
- **Instituto de Emprendedores (IE):** Instituto de educación superior que forma profesionales técnicos emprendedores e imparte una educación de calidad altamente competitiva y sólidos valores morales. Av. Industrial 3484 con Av. Pacífico 297-299, Independencia.
- **Universidad San Ignacio de Loyola (USIL):** Institución de la corporación que forma profesionales con espíritu emprendedor con capacidad para gestionar sus ideas con una visión global y humanista. Ofrece carreras pregrado regular y personas con experiencia laboral (CPEL).

- Campus Arquitecto Fernando Belaunde Terry, Av. La Fontana 550, La Molina.
- Campus Almirante Miguel Av. La Fontana 750, La Molina.
- Campus Capitán FAP José Abelardo Quiñones, Av. Industrial 3484 con Av. Pacífico 297-299, Independencia.
- Campus Coronel EP Francisco Bolognesi Cervantes, Av. Paul Poblet Lind, Fundo La Carolina, Sección B, Parcela 1, Pachacamac. Campus Magdalena, Jr. José Galvez 386, Magdalena del Mar.
- San Ignacio University - SIU (USIL Miami): Universidad de la corporación en Miami, dedicada a formar futuros líderes con una visión global, emprendedora y sostenible. 3905 NW 107th Ave Suite #301 Doral FL 33178
- Universidad San Ignacio de Loyola Paraguay (USIL Asunción): Brinda una formación integral que promueva el desarrollo de líderes con una sólida educación en valores. Av. Venezuela 2087 casi Artigas Asunción, Paraguay
- Escuela de Postgrado (EPG): Institución que desarrolla sus actividades educativas formando ejecutivos de perfil gerencial, en sus sedes de la ciudad de Lima (Perú) y Miami (Estados Unidos).
- Desarrollamos nuestras actividades educativas en diez sedes ubicadas en las ciudades de Lima (Perú), Miami (EE. UU.) y Asunción (Paraguay)¹.

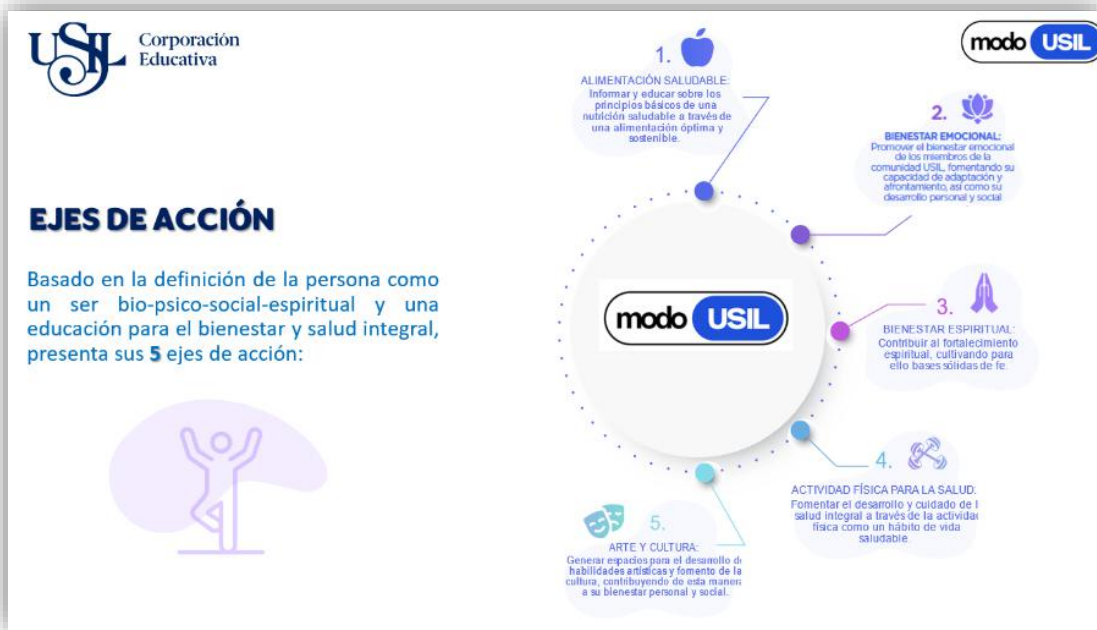
1.2 MODO USIL: El ADN de nuestra cultura

(3-3 3-3) (GRI 403-6)

Modo USIL tiene como propósito fomentar hábitos de vida saludables y sostenibles entre los miembros de la comunidad universitaria y sus familias. Este enfoque integral busca mejorar el bienestar físico, emocional, espiritual y social de cada individuo, contribuyendo a una comunidad más equilibrada y saludable. La relevancia de Modo USIL radica en su capacidad para crear una cultura de bienestar que no solo beneficia a los estudiantes y al personal, sino que también impacta positivamente en la sociedad, formando ciudadanos comprometidos con la salud y la sostenibilidad.

El modelo de Modo USIL se basa en la concepción de la persona como un ser bio-psico-social-espiritual y en una educación orientada al bienestar integral. Sus líneas de acción se estructuran en cinco áreas principales: alimentación saludable, bienestar emocional, bienestar espiritual, actividad física para la salud, y arte y cultura. Cada una de estas áreas incluye actividades y servicios diseñados para educar y sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de adoptar hábitos saludables y sostenibles. Por ejemplo, se organizan talleres de nutrición, campañas de salud emocional, programas de formación espiritual, actividades físicas y eventos culturales, todos ellos dirigidos por profesionales especializados.

¹ La presente memoria de sostenibilidad comprende las unidades educativas ubicadas en Perú. Sin embargo, contamos con una Oficina Internacional para Europa y África en España y el Centro Peruano para Estudios Latinoamericano BISU-USIL en China.



Alimentación saludable: Promoción y prevención de la salud mediante el fomento e instrucción sobre la práctica de hábitos saludables en la alimentación.

- **Departamento de Psicología:** Promoción de la salud mental a través de charlas, talleres, material psicoeducativo, semana de la salud mental por semestre, orientación y consejería psicológica (telefónica, virtual o presencial).
- **Capellanía:** Busca cultivar sólidas bases de fe a través de los servicios de consejería espiritual, misa, confesión, retiros, preparación para la confirmación, ayuda social, voluntariado y diversos programas pastorales.
- **Actividad Física para la Salud:** Fomenta el cuidado de la salud integral a través de la actividad física como hábito de vida saludable.
- **Arte:** Contribuye a la formación integral basándose en el conocimiento y la apreciación del arte como forma de expresión cultural y motor de bienestar.
- **Cultura:** Se orienta a cultivar el espíritu reflexivo, la mirada crítica y el conocimiento.
- **Bienestar Estudiantil:** Tiene la misión de contribuir a la formación profesional de la población estudiantil, promoviendo el cuidado de su bienestar integral con campañas de salud y la opción de contar con un seguro contra accidentes.
- **Plataforma Informativa Alerta USIL:** Orientada a brindar al público en general información veraz, actualizada y de vital importancia.

Los servicios que brindamos desde Modo USIL se hallan estructurados de tal manera que permiten su desarrollo tanto de manera presencial como virtual. Los espacios virtuales de aprendizaje han abierto muchas posibilidades para interactuar y enriquecernos con la calidad y variedad de actividades que ofrece cada servicio y con un alcance mucho más grande. Mayor información se puede encontrar en el QR o en el siguiente link: <https://usil.edu.pe/modo-usil>.



1.3 Pilares Institucionales

La base de nuestro modelo de enseñanza como corporación educativa se fundamenta en cuatro pilares institucionales. Estos nos permiten fomentar el desarrollo de nuestros estudiantes y prepararlos para que sean capaces de lograr su objetivo profesional y personal en un marco más amplio, de una manera socialmente responsable, contribuyendo mediante sus actividades al desarrollo sostenido del país.

- Investigación y Desarrollo
- Emprendimiento
- Globalización
- Sostenibilidad

Con el fin de dar cumplimiento a dichos pilares, en nuestra estructura organizacional contamos con áreas responsables de trabajar dicho propósito.

Vicerrectorado de Investigación

Investigación y Desarrollo: Aportando al I+D+I

En USIL apostamos por la investigación y la innovación tecnológica como motores del desarrollo, la transferencia de tecnología e investigación inclusiva como objetivo constante. Promovemos una educación que prioriza la investigación en diversos campos del conocimiento con el objetivo de desarrollar, innovar y solucionar problemas en los diferentes sectores laborales con principios éticos, aplicando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como un objetivo constante.

Vicepresidencia de Emprendimiento

Emprendimiento: Formando a los Emprendedores para el mundo

Promovemos una cultura emprendedora que promueve la innovación y el liderazgo. Los estudiantes aprenden a identificar oportunidades de negocio y a crear valor en sus proyectos. Se enfatiza la ética y

los valores positivos en todas las iniciativas. La competitividad y la creación de impacto positivo son objetivos clave.

Dirección de Sostenibilidad

Sostenibilidad: Construyendo una sociedad más humana y sostenible

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible, brindando un servicio educativo de calidad y transformador, en beneficio del estudiante y la sociedad, formando ciudadanos éticos, empáticos y responsables, con alta calidad profesional y humana, que les permite generar ideas innovadoras y tomar decisiones con criterios sociales, ambientales y económicos, en su vida laboral y personal.

Dirección de relaciones internacionales

Globalización: Internacionalización y Ciudadanía Global

La visión global de USIL permite a los estudiantes desarrollarse en cualquier parte del mundo, a través de intercambios estudiantiles y culturales, así como la celebración de convenios. La educación bilingüe y los estándares internacionales son parte del modelo educativo. Se fomenta la eficiencia y eficacia en un contexto global. La internacionalización es clave para el éxito profesional de los estudiantes

La influencia de estos pilares se manifiesta no solo en las actividades que cada uno de ellos desarrolla, sino en la incorporación del núcleo de cada pilar en el mismo proceso formativo de nuestros estudiantes, transformados en competencias genéricas para nuestro modelo educativo (<https://usil.edu.pe/sites/default/files/2022-04/modelo-educativo-usil-version-web.pdf>).

2 Enfoque y Compromiso de Sostenibilidad



2. Enfoque y compromiso de sostenibilidad

(GRI 2-22) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-28)

En la Universidad San Ignacio de Loyola, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible del Perú y del mundo. Por ello, desde hace 10 años implementamos un modelo de gestión integral de sostenibilidad en la organización, alineado a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU. Con este marco, buscamos desarrollar en las personas los conocimientos, las habilidades y comportamientos necesarios para ser ciudadanos responsables, éticos y empáticos, capaces de plantear soluciones sostenibles e innovadoras que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Como parte de la transversalización de la sostenibilidad en la gobernanza corporativa a nivel organizacional, el 2024 se logró la disminución de la huella de carbono gracias a la implementación de la estrategia de reducción de agua, energía y generación de residuos sólidos. A nivel académico se cuenta con la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el programa de inclusión educativa. Todos estos documentos son la manifestación tangible del compromiso por integrar la sostenibilidad en los diversos procesos de la organización.

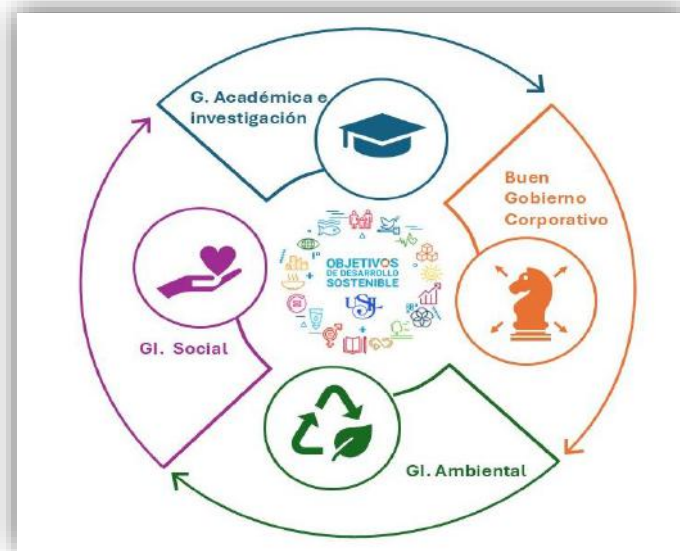
Así mismo, contamos con una política de Sostenibilidad, la cual es de acceso público a través de la web institucional (<https://usil.edu.pe/sostenibilidad>) y se puede descargar directamente de este link: <https://n9.cl/sostenibilidadusil> o leyendo el siguiente QR.



2.1 Modelo de Gestión #USIL Sostenible

Nuestro modelo de sostenibilidad ha permitido plantear estrategias y desarrollar iniciativas exitosas, en los cuatro ejes fundamentales en los que se basa: la gestión académica y de investigación, la gestión de impacto social, la gestión de impacto ambiental y el buen gobierno corporativo. Este marco de acción y las diferentes acciones implementadas han contribuido a integrar una visión de desarrollo sostenible, con impactos positivos a nivel social, ambiental, educativo y de gobernanza de forma transversal en la organización.

- a. Gestión Académica e Investigación: Elaboramos, implementamos y evaluamos las estrategias educativas sostenibles y procesos formativos de carácter transversal que permiten integrar de manera progresiva y orgánica los principios y valores del desarrollo sostenible.
- b. Gestión de Impacto Ambiental: Alineamos nuestras acciones ambientales a la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático, a través del Programa de Gestión Ambiental Campus Sostenible USIL.
- c. Gestión de Impacto Social: Diseñamos, elaboramos, implementamos, evaluamos y promovemos programas y proyectos -propios o con organizaciones aliadas- que generen valor a la comunidad local y global.
- d. Buen Gobierno Corporativo: Construimos una relación de confianza con nuestros grupos de interés basada en valores y buenas prácticas de gobierno a través de la lucha contra la corrupción, compromiso con los derechos humanos, cuidado del ambiente, respeto a la diversidad y la protección social.



2.2 Plan de sostenibilidad

Cada año, la Dirección de Sostenibilidad propone el plan de sostenibilidad de la institución y monitorea su avance. El plan incluye indicadores de otras áreas, con las cuales se trabajan coordinadamente proyectos e iniciativas específicas que contribuyen al logro de los objetivos de la institución relacionados a la gobernanza, el ambiente y lo social. La memoria de sostenibilidad es desde hace 6 años el documento oficial de la institución que da cuenta de forma transparente, a los grupos de interés, del progreso del plan.

2.3 Comité de Sostenibilidad

Desde el año 2019, la alta dirección creó el comité de Sostenibilidad, liderado por la gerencia general. Dicho órgano tiene como funciones trazar y velar el cumplimiento de los lineamientos, proponer,

promover y respaldar acciones con enfoque de sostenibilidad tales como, la implementación de la estrategia reducción de emisiones, el mapeo de riesgos ESG y la mejora continua de los procesos internos, así como la mitigación de aspectos del cambio climático a nivel local, nacional y global. El 2024, el comité pasó por un proceso de reconfiguración debido a la nueva estructura de la organización. Las áreas que conforman el comité son:

- Gerencia General
- Contraloría General
- Vicepresidencia de Finanzas
- Vicepresidencia de Operaciones
- Vicepresidencia Comercial
- Rectorado
- Gerencia Legal
- Gerencia Talento y Cultura
- Dirección de Sostenibilidad

Por otro lado, el comité propuso la conformación de un subcomité de corte más operativo para fortalecer las acciones estratégicas de sostenibilidad de la corporación, liderado por la Dirección de Sostenibilidad. Esta aprobación ha permitido que, durante el 2024, se realicen coordinaciones de monitoreo y supervisión de temas climáticos, ambientales, sociales y DDHH. Entre las iniciativas más resaltantes se tiene:

- El área de logística, la gerencia de administración y la dirección de sostenibilidad trabajaron en temas relacionados a la cadena de proveedores y buenas prácticas, tales como condiciones y compromisos ambientales en el contrato de concesión de las cafeterías, selección de proveedores únicos con una amplia línea de merchandising ecológico, cumplimiento de la política de compras con criterios de sostenibilidad.
- La Vicepresidencia de Tecnología e Información, la subgerencia de comunicaciones, la Gerencia de Talento y Cultura y la Dirección de Sostenibilidad, plantearon los lineamientos para una directiva de ecoeficiencia para reducir el consumo de papel, agua, energía y generación de residuos en la corporación.
- La Gerencia de Talento y Cultura y la Dirección de sostenibilidad, ambas responsables de velar por los DDHH trabajaron en el fortalecimiento de una cultura de respeto a nivel documental y cultural. Esta responsabilidad y coordinación se concretó a través de la inserción, en la inducción corporativa y capacitaciones obligatorias para todos los colaboradores, de una sección específica sobre DDHH con enfoque derechos laborales y lugares de trabajo seguros, libres de violencia, acoso y hostigamiento sexual.
- Por su parte, desde el Vicerrectorado Académico de la universidad y la Dirección de Sostenibilidad se impulsó la incorporación del enfoque de sostenibilidad en la política de internacionalización y de redes interinstitucionales, así como, la inclusión y abordaje de la Ley de Discapacidad en cursos de estudios generales con la finalidad que todos los estudiantes reconozcan la importancia de la inclusión y reconocimiento de los derechos de las minorías, especialmente de personas que tienen alguna condición o discapacidad.

- Desde la vicepresidencia de operaciones, la gerencia de administración y la dirección de sostenibilidad se realizaron, durante las 2024, revisiones continuas sobre riesgos y oportunidades climáticas. El resultado de estas coordinaciones fue la incorporación de una sede más de USIL, al grupo de sedes que consumen energía limpia proveniente de fuentes hidroeléctricas y se renovó contrato con la empresa generadora. Así mismo, a finales del año se iniciaron reuniones con empresas externas para ver la posibilidad de colocar paneles solares en algunos espacios de oficinas, se espera concretar el proyecto para el 2025.

2.4 Gremios y Adhesiones sostenibles

- Pacto Global
- Patronato Perú Sostenible
- Cámara de comercio americana (AMCHAM)
- Metared S UNIVERSIA
- Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA)
- Red Ambiental Interuniversitaria (RAI)
- Unión de Responsabilidad Social Universitaria (URSULA)

3 Gobernanza Corporativa



3. Gobernanza Corporativa

(GRI 3-3)

3.1 Instancias de gobierno

(GRI 2-9) (GRI 2 -10)

Somos una corporación educativa dedicada a la formación de ciudadanos y profesionales íntegros y con valores. Por ello, es fundamental fomentar una cultura de transparencia y honestidad desde nuestro sistema de gobierno corporativo, para así optimizar las buenas prácticas de gestión y administración de los recursos de nuestras unidades educativas.

El máximo órgano de gobierno de la organización es la Junta General de Socios. Para fortalecer el ambiente de confianza entre todos los grupos de interés, las actas de reunión se encuentran publicadas en la web de la institución en la sección de transparencia:

<https://usil.edu.pe/transparencia/informacion-institucional>.

Como parte de la gobernanza, en USIL hemos desarrollado un plan de trabajo con visión al 2030 que se monitorea y evalúa periódicamente, y se actualiza anualmente. Este plan está determinado por los lineamientos estratégicos corporativos que involucran la participación de todos los niveles de gestión. La Junta General de Socios adopta decisiones basadas en estos lineamientos con la finalidad de mejorar la eficiencia de sus funciones. Este órgano designa a un Gerente General, quien asegura una gestión profesional y eficiente de la corporación. Por su parte, este Gerente General se reúne semanalmente en comités de gerencia con los vicepresidentes y gerentes de la organización para analizar, evaluar e implementar mejoras continuas en la estructura organizacional, estrategias, gestión de riesgos, desempeño e infraestructura, garantizando así la calidad de nuestro servicio educativo y generando impactos positivos en la sociedad y el ambiente.

Entre las principales funciones de la Junta General de socios, según Ley General de Sociedades N° 26887 y el estatuto de la sociedad, se encuentran las siguientes:

- Pronunciarse sobre la gestión social y los resultados económicos
- Resolver sobre la aplicación de utilidades
- Nombrar y remover gerentes
- Emitir obligaciones
- Designar a los auditores externos
- Modificar el estatuto de la sociedad
- Aumentar o disminuir el capital
- Acordar la transformación, fusión, escisión, reorganización y disolución de la sociedad

3.2 Transparencia y ética

(GRI 2-9) (GRI 3-3)

Transparencia

USIL está comprometida con la transparencia y la ética, y dicho compromiso es expresado de forma pública en el código de conducta y ética de la organización, aprobado por el máximo órgano de gobierno de ese periodo. De igual forma, acorde a la política de transparencia establecida en el artículo 11 de la Ley Universitaria N°30220 del Perú, en USIL se promueve el libre acceso a información, para todos los grupos de interés, tales como la gestión financiera y no financiera, planes estratégicos, estatus y reglamentos a través de la web institucional (<https://usil.edu.pe/transparencia>).

Código de Ética

Nuestro código de conducta y ética USIL es esencial para establecer y mantener altos estándares del servicio educativo. Este documento no solo define los valores y principios que guían el comportamiento de los colaboradores, sino que también refuerza el compromiso de la corporación con la integridad, la transparencia y la responsabilidad social. Tener un código de ética es esencial para promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la confianza, lo cual es crucial para el éxito y la reputación de la institución.

La implementación de un código de ética en USIL implica que todos los colaboradores deben adherirse a las normas y principios establecidos, asegurando así un comportamiento coherente y alineado con los valores institucionales. Este código sirve como una guía para la toma de decisiones éticas en el día a día, ayudando a prevenir conflictos de interés, fraudes y otras prácticas indebidas. Además, fomenta un ambiente de trabajo saludable y colaborativo, donde la ética y la responsabilidad son prioritarias, contribuyendo a la creación de un entorno laboral positivo y productivo.

El Código de Ética de USIL establece un marco de acción claro para los colaboradores, delineando sus responsabilidades y expectativas en términos de conducta profesional. Este marco incluye la obligación de actuar con integridad, respetar la confidencialidad de la información, y utilizar los recursos de la universidad de manera responsable. Asimismo, los colaboradores deben participar en capacitaciones periódicas sobre ética y cumplimiento, y reportar cualquier comportamiento que contravenga los principios del código. Este enfoque integral asegura que todos los miembros de la comunidad educativa contribuyan activamente al mantenimiento de un ambiente ético y transparente.

Cualquier incumplimiento al Código de Conducta y Ética es una falta grave que será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Ambos documentos son complementarios, y el segundo de ellos contiene información detallada sobre el sistema de cumplimiento, como las acciones disciplinarias.

Por su parte, el código de conducta y ética para proveedores USIL, hace énfasis en la buena conducta relacionada al trabajo, los derechos humanos, el acoso y hostigamiento sexual, conflicto de intereses y anticorrupción, regalos y atenciones, seguridad y medio ambiente, confidencialidad de información y uso correcto de activos y propiedad intelectual.



Ambos códigos son de acceso público y se pueden descargar siguiendo este QR o este enlace <https://www.usil.edu.pe/nosotros/linea-etica-usil>.

Capacitación en ética y transparencia

(GRI 205-2)

Las capacitaciones sobre el código a los colaboradores USIL se realizan en la plataforma educativa virtual del área de Talento y Cultura. En el año 2024, el 75% de los colaboradores fueron capacitados. Por otro lado, de los colaboradores que ingresaron durante el año, el 58% firmó y recibió el código. En el mismo periodo el 100% de los contratistas firmó y recibió el código, el cual forma parte del contrato y/o la orden de compra.

Nuestro compromiso ético

(GRI 2-23)

En relación con nuestro Código de Conducta y Ética, hemos asumido compromisos con nuestra corporación misma, con el estado y la sociedad y con los medios de comunicación. Estos compromisos se enmarcan en los siguientes puntos:

Con la corporación - Cumplimiento responsable de nuestras funciones laborales:

- Conflicto de intereses
- Entrega y aceptación de regalos y atenciones
- Uso responsable de los bienes e información de la Corporación
- Prevención del fraude y corrupción
- Representación de la Corporación

Con el Estado y la sociedad - Transparencia e integridad:

- Prevención de actos de corrupción
- Relacionamiento con funcionarios públicos
- Contribuciones políticas
- Donaciones
- Prevención de lavado de activos y financiamiento de terrorismo
- Cumplimiento de las leyes y regulación vigente

Con los medios de comunicación - Interacción con los medios de comunicación:

- Divulgamos información oportuna y veraz a nuestros grupos de interés evitando dañar la reputación de la Corporación.

- Nos regimos por las normas vigentes y los códigos éticos y publicitarios, respetando la libertad de prensa y expresión

USIL te Escucha: Canal de consultas y denuncias

(GRI 2-16)

En USIL contamos con medios para reportar cualquier sospecha de conductas ilegales o no éticas; violaciones a las leyes y regulaciones, así como a las políticas internas de la Corporación e incumplimientos al Código de Conducta y Ética. El uso de “USIL Te Escucha” es totalmente voluntario, confidencial y abierto a la recepción de cualquier tipo de denuncia, queja o felicitación (relacionada a diferentes temas como seguridad, Derechos Humanos, ética, corrupción, entre otros) que alguna persona desee hacer.

Ello es posible gracias a nuestra línea de denuncias USIL te escucha (<https://lineaetica.usil.edu.pe/>) de acceso público. Cada denuncia es confidencial y es derivada al Oficial de Cumplimiento para su atención.



Durante la atención de cada denuncia, se sigue el siguiente flujo:

1. Planificamos la investigación.
2. Examinamos los hechos reportados mediante entrevistas y la revisión de documentos, asegurando la confidencialidad.
3. Proponemos acciones que corrijan la situación reportada para que no vuelva a ocurrir, de ser aplicable.
4. Elaboramos un informe de la investigación.

El informe de investigación es revisado por nuestro Comité de Ética, quien debe comprobar la existencia de una desviación al código de ética. Además, se encarga de aprobar las acciones correctivas y determinar las sanciones a imponer, de ser el caso. El comité de ética está conformado por el Gerente General, de Talento y Cultura, Legal y el oficial de cumplimiento, este último es quien lo preside.

Durante el año 2024, se recibieron cuatro denuncias a través de este canal, una de ellas comprobadas. El 100%, de los casos fueron atendidos, de los cuales el 75% no se pudieron comprobar. En ninguno de los casos se incurrió en gastos por procedimientos judiciales. Las denuncias que se recibieron fueron por conflicto de interés (1), derechos humanos (1) y por corrupción y soborno (2).

Cumplimiento normativo

(GRI 3-3) (GRI 2-1) (GRI 2-27)

Actuamos en concordancia a la Ley Universitaria N° 30220 y demás normas que nos aplican al ser una organización educativa.

Adicional a la normativa local e internacional que nos regula en cada unidad educativa, nos adherimos a lineamientos que promueven la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, y un marco de compromiso para la incorporación de los valores universales en los programas y la investigación en nuestras unidades educativas.

En línea con dar cumplimiento a lo anteriormente mencionado, contamos con las siguientes políticas:

- a. Políticas que permiten que nuestros colaboradores puedan participar en los procesos de manera transparente y en igualdad de condiciones y posibilidades:
 - Política de ascenso, promoción y traslado de personal
 - Política de selección de personal (Personal administrativo)
 - Reclutamiento y selección de personal docente
 - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- b. Políticas para la gestión de los casos de hostigamiento sexual en todos sus niveles
 - Gestión de casos por hostigamiento sexual (Administrativo)
 - Gestión de casos por hostigamiento sexual (Académico)
- c. Política para promover el desarrollo sostenible, a través del desarrollo de un modelo de gestión integral sostenible:
 - Sostenibilidad Corporativa
- d. Políticas para conducir el comportamiento de nuestros colaboradores dentro del marco de transparencia y ética a nivel personal, profesional y empresarial, así como cumplir con la legislación relativa a la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), a efectos de reducir exposición al riesgo de que USIL sea utilizada en actividades de LA/FT:
 - Prevención de fraude y corrupción
 - Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo
 - Antisoborno
 - Donaciones
 - Conflicto de intereses
 - Regalos y atenciones
 - Privacidad y confidencial de datos personales
 - Protección de datos personales
 - Seguridad de la información

Así mismo, es importante señalar que La Ley Universitaria establece que los bienes de la institución educativa son de uso exclusivo para los fines universitarios. En consecuencia, nuestro código de conducta y ética es explícito al mencionar que no podemos utilizar los bienes de la organización, incluyendo aportes en efectivo, para apoyar campañas políticas o a sus representantes. Es decir, desde la USIL nuestra contribución de índole política financiera directa e indirectamente es cero.



4 Buenas Prácticas USIL



4. Buenas prácticas USIL

(GRI 3-3) (GRI 2-15) (GRI 2-27) (GRI 206-1) (GRI 417-1)

En USIL, desde todas las áreas y unidades de la corporación, es nuestra prioridad brindar un servicio idóneo, es decir, buscar que en todo momento el usuario reciba el servicio que se le ha prometido. Por ello, la información sobre los servicios educativos de las diferentes unidades se encuentra descrito y es de acceso público en la web de cada una de ellas. Así mismo, contamos con procedimientos internos que establecen los lineamientos a seguir a la hora de ofrecer el servicio, entre los que destacan la transparencia en las condiciones, disclaimers y cualquier otro tipo de información que se debería tener en cuenta.



USIL
(Pregrado)



USIL
(Posgrado)



San Ignacio de
Recalde School



Coloring Dreams



Instituto de Emprendedores



USIL Paraguay



San Ignacio University

4.1 Gestión de proveedores

(GRI 3-3) (GRI 2-6) (GRI 414 -1)

En USIL buscamos transmitir a nuestros grupos de interés las buenas prácticas, entre ellos a nuestra cadena de valor. En ese sentido, una de estas prácticas es la exigencia de que todos los proveedores acepten y se adhieran a un código de ética y conducta al momento de firmar el contrato. Este código establece los principios y normas que deben seguir, asegurando que sus operaciones se alineen con nuestros valores de integridad, transparencia y responsabilidad social. Al exigir este compromiso, buscamos fortalecer una cadena de suministro sostenible y confiable. Esta medida no solo fortalece la confianza y colaboración entre la corporación y sus proveedores, sino que también promueve prácticas empresariales que generan impactos positivos en la sociedad y el ambiente. El código es de dominio público y se puede encontrar en la web de la corporación (<https://usil.edu.pe/transparencia/linea-etica-usil>).

Por otro lado, nuestra cadena de valor es predominantemente local, con ello fomentamos el desarrollo económico de la región y el país, creando un impacto positivo y sostenible en la sociedad. Esta estrategia contribuye adicionalmente a la reducción la distancia de transporte del bien y el servicio que ha sido contratado, minimizando el impacto de la huella de carbono. A continuación, el cuadro con la segmentación de proveedores según geografía:

Tipo de proveedores	Porcentaje
Local	96%
Nacional (en regiones diferentes de nuestras sedes)	0%
Internacional	4%

En USIL, llevamos a cabo procesos de evaluación, homologación, identificación de riesgos y auditorías dirigidas a nuestros proveedores. Al aplicar estos estándares, aseguramos que nuestros proveedores cumplan con las normativas y prácticas necesarias para operar de manera responsable y sostenible. Estos procesos se basan en criterios de formalidad, laborales, legales y financieros, así como en criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esto no solo garantiza la calidad y confiabilidad de nuestra cadena de suministro, sino que también promueve buenas prácticas empresariales en la cadena de valor.

En el 2024 el área de logística fue parte del proyecto del nuevo sistema SAP, lo que implicó una reorganización de las bases de datos de proveedores con la finalidad de generar eficiencias en el proceso de compras. A continuación, presentamos las cifras relevantes del área de los últimos tres años:

Detalle	2022	2023	2024	Meta 2024
Evaluación de proveedores	16.3%	12.9%	0.4%	NA
Proveedores identificados con riesgo ASG	1.9%	5.6%	0.4%	NA
Auditorías realizadas	0.1%	1.9%	0.4%	NA

4.2 Gestión financiera

(GRI 3-3) (GRI 201-1) (GRI 203-1)

En la Corporación San Ignacio de Loyola, acorde a nuestra política de transparencia, promovemos el libre acceso a información relacionada a la gestión financiera. Por ello, como parte de las buenas prácticas de buen gobierno corporativo, hacemos públicos los estados financieros en el siguiente portal de transparencia.



UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.R.L. - UNIDAD DE NEGOCIOS "UNIVERSIDAD"

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2024

En miles de soles S/000

<u>Activo</u>	<u>2024-12</u>	<u>Pasivo y Patrimonio</u>	<u>2024-12</u>
<u>Activo Corriente</u>		<u>Pasivo Corriente</u>	
Efectivo y equivalentes al efectivo	6,645	Obligaciones Financieras	155,652
Derechos de enseñanza por cobrar, neto	19,634	Acreedores comerciales	32,754
Otras cuentas por cobrar, neto	5,745	Otras cuentas por pagar	12,329
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	4,002	Cuentas por pagar a partes relacionadas	56
Inventarios	1,124	Pasivos por arrendamientos	2,823
Otros activos	4,126	Pasivos del contrato	9,958
Total activo corriente	41,277	Total pasivo corriente	213,572
<u>Activo No Corriente</u>		<u>Pasivo No Corriente</u>	
Derechos de enseñanza por cobrar, neto	44	Obligaciones Financieras	118,333
Otras cuentas por cobrar, neto	7,038	Pasivo por impuestos diferidos	24,733
Inversión en Asociadas	10,656	Pasivos por arrendamientos	2,566
Propiedades, mobiliario y equipo, neto	522,478	Pasivos del contrato	-
Activos intangibles, neto	34,723		
Activos por derecho de uso, neto	4,745	Total pasivo no corriente	145,631
Otros activos	-		
Total activo no corriente	579,684	Total pasivo	359,203
		<u>Patrimonio neto</u>	
		Patrimonio	261,758
		Total patrimonio	261,758
Total activo	620,961	Total pasivo y patrimonio	620,961



Maritza Inga Soto
Contador General Corporativo

Nota: La tasa efectiva anual del impuesto a la renta excede la tasa nominal en 10% a más.

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.R.L. - UNIDAD DE NEGOCIOS "UNIVERSIDAD"
ESTADO DE RESULTADOS Y OTROS RESULTADOS INTEGRALES
POR EL AÑO TERMINADO AL 31 DE DICIEMBRE 2024
En miles de soles S/000

	2024-12
Ingresos de actividades de operación	316,966
Total Ingresos	316,966
Costos y gastos de operación	
Costos por actividades académicas	(171,086)
Gastos generales y administrativos	(71,394)
Gastos de promoción	(32,565)
Pérdida por deterioro de derechos de enseñanza, neta de recuperos	(7,904)
Total costos y gastos de operación	(282,950)
Otros ingresos operacionales	2,179
Utilidad de actividades de operación	36,195
Otros gastos no operacionales, neto	(3,241)
Costo financiero, neto	
Costo financieros	(20,018)
Diferencia de cambio, neta	(469)
Total costo financiero, neto	(20,487)
Participación en el resultado neto de asociadas	302
Utilidad antes de impuestos	12,769
Impuesto a las ganancias	(5,179)
Utilidad (Pérdida) neta	7,590



Maritza Inga Soto
Contador General Corporativo

4.3 Sistemas de seguridad y protección de datos

(GRI 3-3) (GRI 418-1)

En USIL, la política de seguridad de la información contiene los lineamientos y principios establecidos bajo un marco de buenas prácticas y estándares de seguridad de la información, basados en la norma ISO 27001, para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de colaboradores, docentes, alumnos, proveedores y demás personas de interés de la organización.

Durante el 2024, gracias a la estrategia de ciberseguridad de USIL, se han llevado a cabo capacitaciones para la comunidad educativa y se han desarrollado ejercicios prácticos en diferentes escenarios con la finalidad de identificar posibles vulneraciones y gestionar los riesgos de seguridad e información para la corporación y los grupos de interés. Como parte de estos procesos, se minimizan los posibles impactos a través de la realización de análisis de vulnerabilidad y simulacros.

Además, velamos por la atención temprana de incidentes a nivel interno mediante una plataforma ad hoc a la corporación y el campus virtual, al cual tienen acceso los colaboradores y los estudiantes, respectivamente. A nivel externo, gestionamos la solicitud de atención de derechos de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, disponible en la web institucional (<https://usil.edu.pe/arco>), y la línea USIL te escucha (<https://lineaetica.usil.edu.pe/>).

La estrategia y programa de ciberseguridad, se encuentra documentado y plasmado en documentos de gestión internos. Estos, así como las acciones arriba mencionadas, son parte del esfuerzo que realizamos en USIL, para la implementación del proyecto de cultura de ciberseguridad para toda la corporación, así como el relevamiento y actualización de los bancos de datos personales. Estas iniciativas han permitido que durante el año 2024 no hubiese vulneraciones ni violaciones de seguridad de la información.

A continuación, presentamos algunos de los cursos de capacitación y tipo de comunicaciones que reciben los colaboradores durante el año:



4.4 Gestión de Riesgos

(GRI 2- 12) (GRI 2-13)

Parte de la mejora de procesos a nivel de buen gobierno corporativo en USIL es anticipar los posibles riesgos a los que la organización está expuesta. En este sentido, contamos con matrices de riesgos desarrolladas bajo la metodología COSO y desde una perspectiva de los criterios ASG (ambiental, social y de gobernanza). Los responsables de la Gestión de Riesgos en la organización son el oficial de cumplimiento y auditoría interna, ambos forman parte del equipo directivo de la gerencia general y asumen la responsabilidad de desarrollar el sistema de gestión de riesgos y cumplimiento, así como su monitoreo para la corporación.

El proceso de gestión de riesgos se realiza en coordinación con diversas áreas de la organización, incluyendo contraloría, administración y la dirección de sostenibilidad. Juntos, identifican los impactos negativos, su alcance, severidad, causas, acciones de minimización, controles de riesgos y los responsables de estos. Este enfoque integral permite el fortalecimiento y la adecuación constante de los procesos de gestión y buen gobierno corporativo. En USIL, promovemos la gestión de riesgos respondiendo a las necesidades de la corporación y de sus grupos de interés, con el objetivo de prevenir y minimizar los impactos negativos hacia la institución, la comunidad y el planeta.

Por otro lado, en USIL promovemos la seguridad y salud en el trabajo. Por ello contamos con matrices de riesgo generadas para cada puesto de trabajo, así como, matrices de inspección de riesgos de seguridad. Durante el 2024, se elaboró y publicó un nuevo procedimiento de inspección de seguridad de la universidad, el cual tiene como fin la identificación de elementos potencialmente perjudiciales para los estudiantes y colaboradores para minimizar y/o controlar el nivel de riesgo.

En USIL enfrentamos varios riesgos significativos que deben ser gestionados adecuadamente para asegurar la continuidad y seguridad de nuestras operaciones. Entre los más saltantes se encuentran los movimientos telúricos al encontrarnos en una zona sísmica, lo que requiere planes de emergencia y construcción de edificios antisísmica, así como, la realización de simulacros regulares. Por otro lado, la urbanización de las zonas donde se encuentran nuestras sedes presenta desafíos relacionados con la contaminación del aire y el ruido, por lo que es importante continuar desarrollando evaluaciones y las medidas de mitigación adoptadas. Por último, los desastres naturales y eventos climáticos cada vez más extremos como lluvias intensas, calor extremo y deslizamientos de tierras, demandan de una gestión adecuada de los recursos y mantenimiento de la infraestructura, con la finalidad de dar continuidad a las operaciones y adaptarse a estos cambios. Estos riesgos son evaluados y gestionados mediante matrices que permiten fortalecer la resiliencia y sostenibilidad de la organización, estas también se elaboran en cooperación con los colaboradores luego de capacitarlos en temas de riesgos laborales para que puedan identificarlos y priorizarlos según su consideración.



5 Gestión Académica e investigación



5. Gestión académica y de investigación

(GRI 3-3)

5.1 Formación Académica: Competencia Desarrollo Humano y sostenible

Nuestro Modelo Educativo USIL destaca por integrar la competencia de desarrollo humano y sostenible en la formación académica, con el objetivo de cultivar una visión socialmente responsable en los estudiantes. Este enfoque promueve la protección ambiental, la inclusión social y el crecimiento económico, formando profesionales conscientes de los desafíos actuales y comprometidos con soluciones que beneficien a la sociedad y al planeta. Así, la sostenibilidad se transversaliza en la vida académica, preparando a los estudiantes para abordar problemas contemporáneos desde una perspectiva ética y comprometida. Además, este modelo se alinea con las demandas de la sociedad y el mercado laboral, capacitando a los estudiantes para liderar proyectos y empresas que buscan un equilibrio entre crecimiento económico, inclusión social y preservación del ambiente, contribuyendo a una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

Fundamentos del Liderazgo Sostenible

Este curso forma parte de la formación general de los estudiantes de todas las carreras en USIL y contribuye, de forma crucial, al desarrollo de la competencia de desarrollo humano y sostenible. El curso está diseñado para fomentar la reflexión crítica y la acción proactiva, con el fin de sensibilizar a los estudiantes sobre su papel, tanto a nivel personal, como de liderazgo en el abordaje de desafíos urgentes como el calentamiento global, la corrupción, la pobreza e inequidad. Se hace hincapié en la comprensión de la interrelación entre estos problemas y el actual modelo económico y de desarrollo, tanto en el contexto local y regional como a nivel global, enmarcado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU. Durante el 2024 se invitó a 8 profesionales de empresas privadas, organizaciones sociales y públicas, para que compartieran como sus instituciones vienen contribuyendo al alcance de las metas de los ODS.

Mención en Gestión Integral de la sostenibilidad

En la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL), nuestros estudiantes tienen la oportunidad de complementar su formación profesional con menciones especiales en materias transversales. Una de estas menciones, se llama “Gestión Integral de la Sostenibilidad” y Esta, consta de cuatro cursos electivos diseñados para desarrollar en los alumnos capacidades y habilidades desde diversas perspectivas, con un enfoque centrado en el desarrollo humano y sostenible. Los estudiantes pueden optar por cursar uno o hasta los cuatro cursos de esta especialización.

Los cursos que la conforman son:

- Bases para la gestión estratégica de la sostenibilidad
- Gestión empresarial sostenible
- Gestión de emprendimientos socio ambientales
- Gestión del sector público y sociedad civil para el desarrollo sostenible

Cursos de especialidad por carrera

En una línea paralela a la inserción de la competencia de desarrollo humano y sostenible, 97 cursos de 30 programas académicos planificaron contenidos sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sostenibilidad y/o responsabilidad social, que fueron integrados a sus sílabo y dinámica de clases, a través de todo el curso o en sesiones específicas durante el ciclo. Cada año, en coordinación con las carreras, se actualizan los cursos que forman parte de este proyecto de transversalización y se recogen evidencias, buenas prácticas y oportunidades de mejora para los siguientes ciclos.



5.2 Extensión académica

Talleres AMCHAM

El equipo de la Dirección de Sostenibilidad de USIL fue invitado a diseñar y facilitar los talleres de inicio de año para el comité de sostenibilidad y el comité de comunicación interna de la Cámara de Comercio Americana (AMCHAM). Estas actividades permitieron a ambos comités establecer sus planes de trabajo para el año y definir los equipos internos responsables.

IX ENARSU

A finales de año, USIL, representada por la Dirección de Sostenibilidad, presentó los avances de la universidad en materia ambiental durante el IX Encuentro Nacional de Responsabilidad Social Universitaria, realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) en Chiclayo. Este evento anual, organizado por la Red ENARSU, reúne a universidades peruanas para compartir experiencias, promover la RSU y debatir estrategias para fortalecer su impacto en la sociedad.

Taller Mural del Clima Internacional

Promovida por la Dirección de Internacional USIL y el Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Lyon, Francia, con apoyo de la Carrera de Ingeniería Ambiental, Ingeniería Industrial y la Dirección de Sostenibilidad de USIL, se desarrolló el taller mural del clima. Esta actividad involucró a nuestros estudiantes en un taller interactivo guiado por dos estudiantes voluntarios y un docente francés. El objetivo fue generar una discusión colectiva, abierta y positiva sobre soluciones y acciones por el clima.

Sostenibilidad y CADE Universitario

En 2024, USIL envió una delegación de diez estudiantes al CADE Universitario. Como parte de la preparación, se incluyó un taller de sostenibilidad para brindar a los estudiantes una perspectiva integral sobre la gestión empresarial con enfoque en sostenibilidad y responsabilidad social. Este taller permitió a los participantes entender la importancia de incorporar prácticas sostenibles en el mundo empresarial, promoviendo un entorno educativo consciente y comprometido con el bienestar de las personas y el planeta.

Capacitación Voluntariado en Tacna

La Dirección de Sostenibilidad fue invitada por la Universidad Privada del Norte a dar una capacitación sobre la implementación y fortalecimiento del voluntariado en la vida universitaria. Esta iniciativa tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de los participantes en la gestión de proyectos de voluntariado, promoviendo la importancia del compromiso social y la responsabilidad comunitaria.

Docentes Investigadores USIL y los ODS

A inicios de 2024, el Vicerrectorado de Investigación invitó a la Dirección de Sostenibilidad a brindar la capacitación "La importancia de la investigación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible". Esta capacitación buscó que los docentes investigadores de la universidad comprendieran el rol esencial de la investigación en la mejora de procesos de generación, transmisión y utilización del conocimiento y la ciencia orientados a la acción, con un enfoque de prevención y solución de problemas transversales, atendiendo las necesidades sociales y ambientales planteadas por la Agenda 2030. Se llevaron a cabo cinco sesiones que agruparon a 353 docentes e investigadores de más de 30 carreras de USIL.

5.3 Eventos USIL Sostenible

Sustainable Week

La novena edición de la Sustainable Week se realizó del 3 al 6 de junio y congregó a más de 1490 personas entre docentes, estudiantes y colaboradores. Durante una semana USIL coloca, en el centro de la vida estudiantil, a la sostenibilidad con la finalidad de promover en la comunidad educativa la conciencia ambiental y social. A través actividades lúdicas y académicas como talleres, seminarios y

activaciones, los participantes adquieren conocimientos prácticos sobre sostenibilidad, aprenden a adoptar hábitos más responsables y se inspiran para convertirse en agentes de cambio en sus comunidades. Durante este evento se desarrollaron cinco actividades: el seminario internacional Enlazando, la Feria de Emprendimientos Sostenibles, el taller de objetivos de desarrollo interior y activaciones ambientales.

- Seminario EnlanZando

Seminario organizado por la agencia France Volontaires. Este evento reunió a expertos del ecosistema de voluntariado de la región latinoamericana (Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú) y de Francia, quienes compartieron experiencias y buenas prácticas; y buscaron generar compromiso. Los temas más saltantes que se trataron fueron el voluntariado como una herramienta para el fortalecimiento de las juventudes, marcos jurídicos, el cuidado del planeta y el rol del voluntario.

- Taller Objetivos de Desarrollo Interior (ODI)

El taller fue liderado por Perú Sostenible. La actividad tuvo como finalidad promover los objetivos de desarrollo interior y el desarrollo sostenible entre los estudiantes de USIL y fomentar un entorno educativo consciente y comprometido con las personas y el planeta. Los 44 estudiantes fueron parte de una sesión práctica y conectaron con los principios fundamentales del desarrollo interior, que incluyen el crecimiento personal, la autoconciencia y la responsabilidad social. La combinación de desarrollo interior y desarrollo sostenible crea una base sólida para la formación de líderes comprometidos con la creación de un mundo más justo y equilibrado. Este enfoque holístico asegura que los estudiantes no solo adquieran conocimientos técnicos, sino que también desarrollen una profunda comprensión de la importancia de cuidar de sí mismos, de los demás y su entorno.

- Feria de Emprendimientos Socio ambientales

La feria de emprendimientos dio a conocer a la comunidad USIL en general cómo es posible iniciar en el mundo empresarial a través de productos que generen impacto directo en el ambiente o en el contexto social. Además, permitió que aprendan nuevos hábitos sostenibles al usar los distintos productos que compraron. Los emprendimientos que nos acompañaron este año fueron: AYA, Perú Biodiverso, Café Selva Mayo, Praderas de Vida, Fluye Bottle, Ecolution, Globulitos, Señor Rodillo, Aldeas Infantiles SOS.

- Activaciones Ambientales estudiantiles

El 2024, dos clubes de estudiantes realizaron actividades, logrando convocar a 600 personas aproximadamente. La activación de sensibilización ambiental, promovida por los estudiantes del Sustainable Club, se realizó de la mano del programa Recicla Ya del Ministerio del Ambiente (MINAM) e incluyeron diversas dinámicas y juegos con el objetivo de fortalecer el conocimiento ambiental de la comunidad USIL respecto a la problemática de la contaminación y gestión de los residuos. Por su parte, los estudiantes del Center for Global Education, miembros del Environmental Club, planificaron y desarrollaron durante esa misma semana una activación específica por el Día Mundial del Medio Ambiente. Durante la dinámica, dieron información sobre hábitos sostenibles y realizaron un concurso de reciclaje en el que intercambiaban merchandising sostenible por botellas de plástico.

Informe de Voluntariado UNV

En alianza con el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, PROA y ADN Partners, se realizó el evento “El voluntariado en el Perú: Retos y aportes al año 2030”, en el cual se presentaron los resultados del informe sobre el estado situacional del voluntariado en el Perú, elaborado por el programa de voluntarios de las Naciones Unidas, administrado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. El evento congregó a más de 50 representantes de organizaciones de voluntariado, del Estado, de la cooperación internacional y de la academia que participaron de una jornada de trabajo para encontrar soluciones a los retos que enfrenta el Sistema nacional de voluntariado.

Para inaugurar el evento, el Dr. Jorge Talavera, Rector de USIL, brindó las palabras de bienvenida. Acto seguido, brindaron palabras el señor Xavier Hernández, representante residente adjunto de PNUD; y Javier Ampuero, director de voluntariado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP, ente rector en la materia. Asimismo, se contó con la presencia de representantes del Ministerio del Ambiente MINAM, de la Secretaría Nacional de Juventudes SENAJU, del Proyecto especial Bicentenario de la Independencia del Perú, de la agencia France Volontaires y de diversas organizaciones de la sociedad civil como CENAVOL, CESAL, CREA+, Cruz Roja y TECHO, entre otras.

La era digital del voluntariado

USIL fue anfitrión del evento “La era digital del voluntariado”, el cual fue organizado por PROA. El evento tuvo como objetivo presentar los hallazgos obtenidos de la investigación realizada por dicha organización, para explorar los comportamientos digitales, necesidades y oportunidades de innovación en la convocatoria y gestión de voluntariado. El estudio contó con el apoyo de AngloAmerican Foundation, France Volontaires, KUNAN, Mosaico y YES Youth Empowerment Support.

El panel de expertos compartió su reflexión sobre la importancia del estudio para que las organizaciones perfeccionen su gestión de voluntariado, de tal forma que contribuya a alcanzar un mayor impacto en las comunidades y en los mismos voluntarios. Asimismo, para identificar oportunidades de articulación y proyectos que vayan en la misma dirección de fortalecer la cultura de voluntariado en el país.





San Ignacio de Recalde School

- **Programa CAS del Diploma del Bachillerato Internacional (IB)**

Durante el año 2024, los alumnos del IB del colegio llevaron a cabo diversas experiencias CAS (Creatividad, Actividad y Servicio) que beneficiaron a más de 300 personas, incluyendo estudiantes, docentes y miembros de la comunidad. Los proyectos se enfocaron en apoyar a poblaciones vulnerables y promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre los proyectos destacados se encuentran "Una Mascota, un Amigo", que involucró a 120 estudiantes en actividades de concientización y recaudación de fondos para albergues de mascotas, y "Challenge Ponle Corazón", liderado por estudiantes de 10° grado, que recaudó más una importante suma de dinero para la Fundación Peruana de Cáncer.

Las actividades se realizaron a lo largo del año, y los tipos de proyectos incluyeron talleres educativos, actividades recreativas, recaudación de fondos, y voluntariado directo. Estas iniciativas no solo generaron un impacto positivo en las comunidades beneficiarias, sino que también fomentaron en los estudiantes valores como la empatía, la solidaridad y la responsabilidad social, contribuyendo a su desarrollo integral y a la creación de un entorno educativo consciente y comprometido con las personas y el planeta.

- **Talleres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Primary Years Programme (PYP)**

A inicios de año la Dirección de Sostenibilidad fue invitada por la coordinación del PYP a brindar talleres sobre la importancia de los ODS para el desarrollo de esta y las futuras generaciones. En estos talleres participaron 150 estudiantes del 5° Grado de primaria, con la finalidad que puedan conocer los 17 objetivos, fomentando así el trabajo en equipo, liderazgo y la participación activa en temas de

relevancia global. Al final del año los estudiantes presentan en la PYP Exhibition los resultados de sus proyectos y exponen sus aprendizajes y experiencias colaborativas.



5.4 Investigación e innovación sostenible

(GRI 3-3)

En USIL, apostamos por un desarrollo nacional inclusivo y sostenible, a través de una educación que prioriza la investigación y la innovación tecnológica en los diferentes ámbitos del conocimiento y su traslado a la sociedad. En ese sentido, el Vicerrectorado de Investigación y los docentes investigadores de las facultades son claves para nuestro compromiso con el desarrollo económico y social del país, generando conocimiento de alta calidad que contribuya a la solución de problemáticas sociales y ambientales de las comunidades y de acceso abierto para todo el público, con la finalidad de contribuir a un futuro mejor y más justo para todos.

Durante el 2024, la Planta Agroindustrial, el Centro de Investigación, Tecnología e Innovación Cosmética (CITIC) y el Instituto de Ciencias de los Alimentos y Nutrición (ICAN) consolidaron sus investigaciones en sus respectivos campos de especialidad, cumpliendo con altos estándares de calidad, gestión sostenible y eficiencia en sus procesos. Estos esfuerzos fueron reconocidos internacionalmente, logrando cinco medallas en la Competencia Internacional de Invenciones e Innovaciones en Canadá, la cual premia la creatividad y la excelencia en investigación, innovación y desarrollo. Entre las investigaciones premiadas se encuentran el “Sistema de protección contra el granizo con captación y anti-obstrucción de granizo para el reaprovechamiento en riego de cultivos en huertos urbanos” y el “Dentífrico en forma de comprimido libre de agua en su formulación con aceites esenciales como activos antimicrobianos”.

El ingreso para la organización relacionados a servicios orientados a generar impactos positivos en la sociedad y el ambiente fue liderado por los centros de investigación de USIL, representando el 0.01%, 0.20% y 0.04% para los años 2022, 2023 y 2024 respectivamente.

6 Gestión de Impacto Ambiental



6. Gestión de Impacto Ambiental

El año 2024 fue un año importante para la organización en temas ambientales, ya que se logró reducir la huella de carbono en comparación con la del año anterior. Este resultado es producto del esfuerzo y fortalecimiento de la gestión ambiental que se viene ejecutando desde hace varios años en USIL, a través de estrategias integrales orientadas a la eficiencia energética, la reducción de residuos y la promoción de prácticas sostenibles entre todos los miembros de la comunidad educativa. Esta cultura de buenas prácticas y gestión responsable de los impactos ambientales ha dado como resultado que en los últimos tres años USIL no haya recibido ninguna denuncia relacionada con problemas ambientales.

En USIL, nuestra Política de Sostenibilidad cumple las veces de la Política Ambiental, la cual se puede descargar de la página web institucional. Esta política establece un marco para la educación y la investigación en sostenibilidad y refleja nuestro firme compromiso de mitigar el impacto de la corporación en el cambio climático. Desarrollamos planes y estrategias para reducir las emisiones de CO₂ e implementamos diversas iniciativas de energías renovables, mejora de la eficiencia energética y del consumo de agua.

A nivel administrativo, los gerentes y vicepresidentes están comprometidos con el trabajo colaborativo entres sus áreas y la Dirección de Sostenibilidad, con la finalidad de implementar mejoras a la estrategia, procesos y directivas, que incluyan una visión de protección ambiental y bienestar social en sus lineamientos.

Cambio climático

Conscientes de que el cambio climático es un riesgo crítico para la humanidad, nuestra alta dirección incorpora esta temática de forma transversal y obligatoria en todas las unidades educativas, preparando a futuros líderes, ciudadanos y profesionales para enfrentar este desafío. Adicionalmente, realizamos investigaciones que aportan soluciones a problemas reales de las comunidades y participamos en grupos del sector público y privado para promover políticas y programas de sostenibilidad.

Por otro lado, la matriz de riesgos ambientales y de cambio climático se revisan anualmente con la finalidad de adaptar las operaciones de la organización frente a cambios externos, mejorar continuamente nuestras prácticas sostenibles, cumplir con normativas vigentes y compromisos voluntarios adoptados y evaluar la efectividad de las medidas. Esta revisión permite optimizar procesos, evitar sanciones, y mantener la confianza de los grupos de interés, asegurando así la resiliencia y sostenibilidad de la empresa frente a los riesgos ambientales y climáticos.

6.1 Campus sostenible

(GRI 2-23)

El Plan Campus Sostenible tiene como propósito mitigar los impactos ambientales originados por nuestras operaciones, a través de la implementación de procesos de mejora continua y ecoeficiencia en todas las sedes de la Corporación Educativa USIL, involucrando a los grupos de interés de nuestra comunidad educativa, en el marco de la estrategia frente al cambio climático.

El plan se desarrolla anualmente y es auditado internamente por el área de Licenciamiento y acreditación de la organización, quienes brindan recomendaciones de mejora en el marco de la Ley Universitaria N° 30220 y de las exigencias que solicitan la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU), para la obtención del licenciamiento institucional y la del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), para la obtención de la acreditación institucional y por programas académicos. Así mismo, para las diferentes acreditadoras internacionales a las que USIL se adscribe como parte de su compromiso con la calidad educativa.

El plan Campus Sostenible se desarrolla en cinco dimensiones, cada una de las cuales aborda estrategias y acciones para alcanzar las metas establecidas.



Agua y Energía

(GRI 3-3) (GRI 302-1) (GRI 303-2) (GRI 303-5)

Con relación al agua, cada año implementamos medidas de mejora para promover el uso racional del agua, orientando a sensibilizar a los alumnos, docentes y administrativos, como en el proceso de riego de las áreas verdes. Anualmente se renueva el sistema de descarga de los inodoros, buscando optimizar el consumo de agua. Contamos aproximadamente con el 80% de las griferías de los locales de la corporación con sistemas de ahorro.

Por otro lado, en nuestro local de Pachacamac contamos con una Planta Compacta de Tratamiento de Aguas Industriales, la cual trata las aguas residuales industriales provenientes de la planta agroindustrial del campus, que son aguas de procesos de tratamiento de diferentes alimentos lácteos, cárnicos, chocolates, verduras, etc; aguas de escorrentía pluvial y aguas de limpieza de equipos y maquinaria de los laboratorios y plantas piloto de la USIL.

En cuanto al consumo de energía, desde hace siete años somos la organización educativa con mayor potencia contratada de energía de fuentes hídricas a nivel nacional, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad, el consumo responsable de los recursos naturales y ayudando a reducir el impacto del

cambio climático con el uso de energía 100% limpia. Adicional a ello, hemos implementado medidas para aumentar la eficiencia, como la instalación de equipos luminarios y reflectores con tecnología LED en pasadizos, patios y aulas.

Corporación USIL	Consumo de Agua m3	Consumo de energía MW/h (renovable)	Consumo de energía MW/h (no renovable)
2022	64,077.00	3,785.40	270.09
2023	96,761.00	5,780.52	247.15
2024	116,487.00	6,403.64	190.39

* Los años 2022 y 2023, fueron verificados por AENOR.

En el año 2024, USIL se propuso como meta la reducción de energía no renovable, estableciendo un objetivo de disminuir el consumo en 234.79 MWh lo que equivale a 39.9 toneladas de CO2 equivalente (tCO2eq). Gracias a la implementación de diversas estrategias, logramos no solo alcanzar esta meta, sino superarla significativamente. Al final del año, la reducción efectiva de energía no renovable fue de 190.39 MWh, lo que representa una disminución de 32 toneladas de CO2 equivalente (tCO2eq).

Durante el 2024, en colaboración con ENTEL, se mantuvieron operativos siete paneles solares en los campus para fomentar que los estudiantes los usen para cargar sus celulares. Esta iniciativa logró evitar la emisión de 110 kilos de CO2 por cada dispositivo móvil conectado. Estos paneles de energía limpia y renovable pueden cargar la batería de un celular en aproximadamente veinte minutos.

Construcciones Sostenibles

(GRI 3-3)

En la USIL, contamos con edificaciones que han obtenido certificados internacionales de construcción ecoeficiente durante varios años. Específicamente, tres pabellones de la Sede en La Molina (Leed Silver-2014) y el edificio de la sede en Independencia (Leed Gold-2016) han sido reconocidos, y todas las nuevas construcciones de la corporación se han realizado siguiendo parámetros ecoeficientes.

Como parte de nuestros compromisos legales, durante el año 2024 se llevaron a cabo monitoreos ambientales semestrales y anuales en las sedes de la institución que así lo requieren. Los resultados confirman que cumplimos con todos los estándares de calidad ambiental exigidos por la legislación y los organismos reguladores.

Consumo responsable

(GRI 3-3) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Desde hace más de 5 años, en USIL optamos voluntariamente por alinearnos con la política ambiental y de cambio climático promovida por el Ministerio del Ambiente, así como con las herramientas de medición y cálculo de la Huella de Carbono. De igual forma, hemos buscado eficiencias en el uso de materiales, incluido el consumo de combustibles y suministros de oficina como el papel, mediante procesos de digitalización y control de impresiones.

Por otro lado, el 2024 se impulsaron actividades para promover la movilidad sostenible tales como: bicicletas, scooter, skate, y similares, así como, el uso de los buses inter-sedes, como medio de transporte alternativo al uso de vehículos particulares.

Huella de Carbono USIL

La medición y verificación de la huella de carbono en USIL es una acción que realizamos desde hace varios años. Sin embargo, los resultados entre los años 2020 y 2023 fueron anómalos debido a la pandemia, lo que afectó significativamente nuestras operaciones y patrones de consumo. Por esta razón, el año 2023 se presentó como el año base para plantear metas de reducción hacia el futuro, estableciendo objetivos claros y alcanzables para reducir nuestra huella de carbono, implementando estrategias más sostenibles y eficientes en todas nuestras actividades.

Cabe mencionar que para el 2024, la meta fue mantener la huella de carbono por debajo de la obtenida durante el 2023 (Meta A1 = 414, A2 = 1288 y A3 = 288), por ello es gratificante mencionar que en el resultado general se logró reducir la Huella de Carbono de USIL de 1990 tCO₂e del año 2023 a 1801 tCO₂e. del año 2024, así como, en los alcances 1 y 2. Con ello continuamos con el firme compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono para el año 2050.

A continuación, los datos de los últimos tres años de la medición de nuestra huella de carbono.

Corporación USIL	GEI Alcance 1 tCO ₂ e	GEI Alcance 1 tCO ₂ e	GEI Alcance 1 tCO ₂ e
2022	410.64	815.85	212.12
2023	413.99	1,288.04	287.59
2024	361.11	1,125.83	313.10

*Los años 2022 y 2023, fueron verificados por AENOR.

Gestión de residuos

GRI 3-3) (GRI 301-2) (GRI 306-2) (GRI 306-4)

Como ciudadanos tenemos la responsabilidad de minimizar nuestra generación de residuos sólidos, complementando esta acción con la recuperación y valorización de estos residuos, mediante la reducción, reutilización, reciclaje y reprocesos, entre otros, que garanticen la protección de la salud y el ambiente,

Por ello, una de las principales acciones dentro de la organización es la gestión de los residuos, a través de la reducción, reutilización y reciclaje de los desechos que se generen durante el desarrollo de las actividades. Para dicho fin, dentro de las instalaciones se encuentran puntos ecológicos para los residuos aprovechables y no aprovechables.

Cada uno de los residuos de USIL tienen un destino final:

- El papel, cartón y plástico se dona a la ONG Aldeas Infantiles SOS.

- Los residuos generales son recogidos por una empresa prestadora de servicios (EPS) autorizada y las municipalidades distritales
- El aceite vegetal usado es recogido para su posterior reciclaje por la empresa Rijhopol.
- Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos es recogido por REVO (para los de gran tamaño y gran cantidad de RAEE) y por la Empresa Entel (para los pequeños y cantidad reducida de RAEE)

A continuación, los resultados de los últimos tres años de la gestión de reciclaje:

Residuos reciclados USIL	Papel (kilos)	Cartón (kilos)	Plástico (kilos)	RAEE (kilos)	Aceite Vegetal (litros)
2022	960	533	108	2408	228
2023	4260	18	148	197	185
2024	1555	7	5	1711	315

*Los años 2022 y 2023, fueron verificados por AENOR.

Por otro lado, conscientes de la importancia de una gestión integral de residuos sólidos y con la finalidad de dar cumplimiento a las normativas nacionales vigentes con relación a los residuos sólidos, la Universidad San Ignacio de Loyola, elabora el presente Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos para el periodo 2024- 2025, el cual establece los procedimientos necesarios para el adecuado manejo de los residuos generados en todas sus operaciones. Para el año 2024, la meta de reducción de los residuos dispuestos en rellenos sanitarios fue de 174.9 toneladas. A continuación, un resumen de nuestra generación de residuos y su destino final.

AÑO	Residuos reciclados	Residuos dispuestos en rellenos sanitarios
2022	4.010 ton	129.2 ton
2023	4.623 ton	184.1 ton
2024	3.278 ton	184.7 ton

*Los años 2022 y 2023, fueron verificados por AENOR.

*El aceite reciclado se lleva a una planta especializada en aceite y para este cuadro no se cuenta como parte del total de residuos reciclados por encontrarse con otra unidad de medida diferente a kilogramos.

Cultura y aprendizaje

(GRI 3-3)

Desde USIL se busca promover la celebración, a través de la sensibilización y conocimiento, de fechas importantes que forman parte del calendario ambiental del Ministerio del ambiente del Perú. Por ello, durante la primera mitad del año se identificaron fechas importantes para el mundo, el país y la corporación y se publicaron por redes sociales comunicados ambientales con información cercana, útil y práctica relacionada a la protección del ambiente. Los comunicados fueron publicados en la web USIL, Viva Engage, Instagram y Facebook a nivel externo y se enviaron por correo electrónico a la comunidad interna y al Yammer de la organización.

• Ecolegio

Con el objetivo de promover la responsabilidad social y la sostenibilidad entre los estudiantes de 4to y 5to de secundaria, se ha llevado a cabo durante diez años consecutivos el concurso “Ecolegio, tu acción tiene eco”. Este proyecto busca generar un impacto positivo en la sociedad a través del cuidado del medio ambiente, desafiando la creatividad de los escolares para que, mediante acciones innovadoras, inspiren a más personas a unirse en la protección del planeta.

En esta décima edición, se logró convocar a un total de 21 colegios, de los cuales el 71% fueron de Lima y Callao, y el 29% de otras regiones del Perú. Además, se conformaron 30 brigadas, compuestas por 140 alumnos, 30 docentes y 15 coaches verdes (estudiantes USIL voluntarios para acompañar cada brigada).

Las categorías y aliados de cada una de ellas para Ecolegio 2024 fueron las siguientes:

- Categoría 1: REcapaCICLA (Sólo para Lima Metropolitana y Callao). Durante el desarrollo de esta categoría se lograron recolectar 2 252 kilos de papel, 712.4 kg de cartón y 471.06 kilos de plástico que fueron donados directamente a la ONG Aldeas Infantiles SOS Perú, aliado de esta categoría desde el año 2015.
- Categoría 2: ReciRAEE (Sólo para Lima Metropolitana y Callao). Esta categoría logró recolectar 158 kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Para esta categoría se contó como aliado a Revo Perú.
- Categoría 3: Ecovideos (participación a nivel nacional). Esta categoría tuvo la presentación de 6 Ecovideos en donde los participantes pudieron describir la importancia del cuidado de las Áreas Naturales Protegidas (ANP) y proponer acciones para su conservación. El aliado de esta categoría fue el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (SERNANP).
- Categoría 4: Reto ODS. Esta categoría se introdujo por primera vez en el año 2024, con el objetivo de sensibilizar y proponer acciones de mejora de los ODS de la dimensión Personas en las comunidades escolares, logrando presentar 5 proyectos con acciones implementadas para el desarrollo de los ODS. El aliado de esta categoría fue Perú Sostenible.

Para cada una de las categorías se realizaron ecotalleres para brindarles todas las herramientas que les permita una satisfactoria participación. En estos ecotalleres se tuvo la participación de 140 escolares.

Ecolegio no solo promueve la participación de escolares, sino que también impulsa a los estudiantes universitarios de USIL a desempeñarse como mentores ambientales para otros jóvenes escolares. Durante el evento, los estudiantes de secundaria reciben orientación por parte de nuestros voluntarios USIL, provenientes de diversas carreras. En el transcurso del año 2024, un total de 15 estudiantes universitarios donaron voluntariamente 900 horas de su tiempo para apoyar a las brigadas escolares durante todo el concurso. Estos voluntarios desempeñaron un papel crucial al proporcionar orientación sobre la creación de videos impactantes, brindar pautas para la organización de actividades de recolección de materiales reciclables en las escuelas, y ayudar en la gestión de residuos, incluyendo papel, plástico y aparatos eléctricos y electrónicos.

Capacitaciones ambientales

Durante el año se priorizó la capacitación ambiental a los miembros del personal administrativo de los laboratorios de las Facultades de Ciencias de la Salud e Ingeniería de USIL, con el objetivo de reforzar sus conocimientos en la gestión de residuos sólidos en sus áreas. Durante esta capacitación, se proporcionó información específica sobre el manejo de residuos en los laboratorios y la importancia de su correcta segregación en cada zona.

Calendario ambiental

Como parte de la cultura institucional, promovemos en la comunidad USIL la importancia de realizar acciones que contribuyan a disminuir la huella de carbono; a generar hábitos de consumo responsables; a reducir, reusar y reciclar la mayor cantidad de objetos; y a gestionar adecuadamente los residuos, entre otros. Para dicho fin, y alineados al calendario ambiental del Ministerio del Ambiente, durante el año se implementaron campañas de comunicación con ecotips e información relevante sobre alguna temática como la energía, el agua, el planeta, etc.



7 Gestión de Impacto Social



7. Gestión de Impacto Social

7.1 Personas

(GRI 3-3)

Derechos Humanos

(GRI 2-27) (GRI 403-4) (GRI 410-1)

En USIL formamos parte del Pacto Global desde el año 2015 como parte de nuestro compromiso tangible con la identificación, prevención y mitigación de los posibles impactos a los derechos humanos (DDHH), siguiendo seguimos los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y DDHH. Cada año vamos implementado acciones estratégicas que permiten sensibilizar y comprometer a la comunidad educativa sobre la importancia del respeto y cumplimiento de los derechos humanos, por ello establecemos una declaración explícita de respeto y promoción de los DDHH en la Política de Sostenibilidad. Adicionalmente, impulsamos entre nuestros proveedores el cumplimiento de un código de conducta y ética que incluye esta responsabilidad como parte de sus obligaciones. Adicionalmente, contamos con políticas y procedimientos que contribuyen a fortalecer una cultura de respeto y convivencia sana en todas las unidades educativas. En USIL los DDHH son transversales por ello es que se encuentran en las diversas políticas, procedimientos, códigos y reglamentos de la organización, los cuáles son entregados y revisados por los colaboradores, proveedores, docentes y estudiantes.

Dentro del sistema de DDHH, los comités de Hostigamiento Sexual y de Seguridad y Salud en el Trabajo desempeñan un papel fundamental en la protección y promoción de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y académico. El Comité de Hostigamiento Sexual tiene la responsabilidad de prevenir, investigar y sancionar casos de hostigamiento, asegurando que todas las personas puedan desenvolverse en un entorno seguro y libre de violencia, con pleno respeto a su dignidad e igualdad. Además, impulsa iniciativas de sensibilización y capacitación para fomentar una cultura de respeto. El procedimiento de gestión de casos de hostigamiento sexual es de acceso público al final de esta memoria. Por otro lado, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo protege el derecho a condiciones laborales seguras y saludables, identificando riesgos, estableciendo medidas preventivas y promoviendo buenas prácticas para salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores. A través de su labor, ambos comités fortalecen la garantía de derechos fundamentales, contribuyendo a la construcción de ambientes laborales y académicos más equitativos y seguros.

Los miembros de ambos comités son elegidos, cada dos años, en elecciones internas voluntarias abierta a todos los colaboradores de la corporación. En cuanto al comité de Hostigamiento Sexual, está conformado por dos representantes de la institución pertenecientes a la Gerencia de Talento y Cultura y al área de Contraloría, así como, por dos representantes de los colaboradores. El área legal es el órgano responsable de asesorar al comité. Con relación al comité de seguridad, está conformado por seis titulares, uno de ellos del área de Talento y Cultura y los otros cinco de diferentes áreas de la organización. Se reúnen ordinariamente de forma mensual y las veces que sea necesario en caso algún accidente grave o mortal.

En los últimos años, USIL ha ido incorporando mejoras en las políticas, procesos e iniciativas que desarrollan las diferentes áreas. Entre los más resaltantes están la incorporación en los talleres de inducción de nuevos colaboradores USIL el contenido sobre Derechos Humanos con una mirada centrada en los entornos laborales y las políticas de USIL en donde pueden encontrarlos, así como, lo relacionado a los protocolos sobre hostigamiento sexual y la seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se revisó la matriz de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cual toma en cuenta riesgos relacionados a los derechos humanos tales como discriminación, libertad de expresión, discapacidad, hostigamiento sexual, trabajo forzoso y trabajo infantil, entre otros; que podrían impactar a nuestros grupos de interés, especialmente a nuestros colaboradores y alumnos.

La incorporación de mejoras en materia de Derechos Humanos en la matriz de riesgos, los talleres de capacitación, los comités, el reglamento interno de trabajo de seguridad y salud en el trabajo y el procedimiento de gestión de casos por hostigamiento sexual administrativo y académico son un avance importante para la organización. En ese sentido, como parte del proceso de mejora continua, se encuentra continuar con las capacitaciones y talleres de sensibilización. El 2024, el 21% de los colaboradores recibieron capacitación en DDHH, el desafío para los siguientes años es alcanzar a mayor población y realizarlos con mayor la frecuencia, a través de todos los canales de comunicación, con la finalidad de fortalecer a todos los grupos de interés en temas de cumplimiento y respeto a estos. Así mismo, el reto por delante y para los próximos años es estructurar y oficializar, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre empresas y Derechos Humanos, el sistema de debida diligencia de la organización.

(GRI 2 -30)

Es importante señalar que, gracias al ambiente de colaboración y comunicación abierta, donde los intereses y preocupaciones se abordan de manera individual o a través de los canales establecidos de diálogo entre colaboradores y la alta dirección, no se han conformado grupos de negociación colectiva dentro de la organización por ello el porcentaje de colaboradores sindicalizados es igual a cero. Nuestro enfoque hacia los colaboradores es de respeto a la autonomía y la diversidad de opiniones, promoviendo una cultura de trabajo inclusiva y colaborativa.

Diversidad e Inclusión

(GRI 3- 3) (GRI 405-1) (GRI 2-7)

En USIL, entendemos que el desarrollo sostenible de nuestra institución depende en gran medida de la satisfacción y bienestar de nuestros colaboradores. Por ello, nuestro compromiso con la diversidad e inclusión es esencial. Brindamos condiciones laborales adecuadas para todos sin distinción por edad, sexo, raza, origen, religión u cualquier otra característica personal. En consecuencia, contamos con diversas políticas como la salarial, teletrabajo, igualdad entre hombres y mujeres, entre otros.

La organización pone en conocimiento de los trabajadores, información relativa a sus derechos de acuerdo con la legislación laboral nacional y sectorial. Por otro lado, la empresa mantiene registros sobre todos sus colaboradores para desplegar una gestión eficiente, justa y transparente; incluyendo los trabajadores de otras nacionalidades y/o con algún tipo de discapacidad o condición, lo cual se ve reflejado por ejemplo en las boletas de pago con desglose específicos de las deducciones por beneficios y horas de trabajo.

Creemos firmemente en la igualdad de oportunidades de las personas y en la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente y contribuir con su talento y habilidades. Este compromiso no solo refleja nuestros valores fundamentales, sino que también fortalece nuestra comunidad y promueve un entorno de colaboración y respeto mutuo. Con relación a la proporción de empleados con discapacidad en USIL del año 2024, éste fue de 0.11 %, número que nos brinda una oportunidad de mejora.

A continuación, presentamos los indicadores

Edad	Colaboradores USIL
Entre 18 a 30 años	16.78 %
Entre 31 a 50	60.98 %
De 51 a mas	22.24 %

Nacionalidad	Colaboradores USIL
Local	98.62 %
Extranjero	1.38 %

Con respecto al a participación de las mujeres dentro de la organización presentamos los siguientes datos.

Participación de mujeres	Femenino
% empleadas mujeres	49 %
% empleadas mujeres nivel Gerencial:	43 %
% empleadas mujeres nivel Jefatura:	46%
% empleadas mujeres nivel Profesional	49 %

Seguridad y Salud en el trabajo

(GRI 403-1) (GRI 403-5) (GRI 403-9)

En USIL, cuidar de nuestros colaboradores es una parte fundamental de nuestra cultura. En este sentido, hemos establecido la Política de salud y seguridad ocupacional y el reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, que contiene los lineamientos para guiar las acciones de nuestros colaboradores y determinar su relación con la empresa. La política mencionada fue actualizada en Julio del 2024 y se puede revisar al final de esta memoria.

Por otro lado, como parte del proceso de mejora continua, se evalúan a través de la encuesta de clima cinco dimensiones que incluyen preguntas específicas sobre la seguridad en los espacios de trabajo, las condiciones laborales, la ergonomía y el bienestar físico y mental. Es importante mencionar que el porcentaje promedio de satisfacción sobre seguridad y salud en el trabajo está por arriba del 78%.

El año 2024, 2023 y 2022, gracias a la gestión y buenas prácticas del equipo de Seguridad y salud en el trabajo de la corporación, el número de accidentes fatales tanto de colaboradores como contratistas fue de cero en cada año, habiéndose verificado los datos 2023 y 2024 por un tercero independiente. Con relación a la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) y tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) se registraron los siguientes datos:

Datos USIL	Tasa de frecuencia total			
	Lesiones con tiempo perdido		Lesiones registrables	
	Empleados	Contratados	Empleados	Contratados
2022	0.67	12.11	0.67	12.11
2023	0.42	52.58	0.42	52.58

Balance vida y trabajo

USIL ofrece una variedad de beneficios para sus colaboradores a través de la Gerencia de Talento y Cultura y para los estudiantes a través de Modo USIL. Los programas están enfocados en el bienestar integral, es decir, promueven un balance entre el trabajo, los estudios y la vida misma. Entre los beneficios para ambos, se cuenta con acceso al gimnasio, clases deportivas y artísticas, servicios de lactario, talleres de soporte emocional, entre otros. Para los colaboradores existen opciones de préstamos, descuentos educativos, licencias laborales y esquemas de horarios flexibles y teletrabajo y para los estudiantes se cuenta con beneficios económicos, clases híbridas, becas deportivas, clubes juveniles, eventos lúdicos y deportivos de vida universitaria.





USIL BENEFITS + | Educativos

Beneficios Educativos USIL

Descuento de hasta 25% desde el primer día de labores, para cursar estudios en USIL, Programa CPEL, Instituto de Emprendedores y Escuela de Postgrado.

Beneficiarios	Programa	Beneficio
Colaboradores, cónyuges e hijos	Pregrado	20% en categoría A
	CPEL	15%
	Instituto Emprendedores	25%
	Escuela de Postgrado	20%

***RECORDADO:** El beneficio se tendrá sujeta la categoría de pago de menor costo (CATEGORÍA A) en todos los programas académicos a los cuales serán aplicados los beneficios educativos. Aplica para ciclo regular y de verano.

Para más información, debe contactarte al correo: becas.educacion@usil.edu.pe

Bibliotecas USIL disponibles para ti

USIL te brinda acceso a los principales recursos y servicios de Biblioteca:

- Catálogo Online
- Biblioteca Virtual
- Repositorio Institucional
- Prestamo de libros
- Workshops virtuales
- Actividades y eventos culturales

Sólo debes ingresar a: <https://usil.edu.pe/bibliotecas/usuarios/colaboradores>



USIL BENEFITS + | Salud

¡Piel sana con Isdin 15% de descuento!

- Válido a través de la página web: www.bellapari.com.pe con el código USIL2024
- Aplica para colaboradores y familiares
- No aplica sobre productos con descuento
- Disfruta del beneficio hasta el 30 de abril de 2024

¡Mantén tu visión saludable con Oftalmosalud!

- Hasta 30% de descuento en consultas, exámenes, lentes, cirugía y optica
- Aplica para colaboradores y familiares: cónyuges, hijos, padres, hermanos.
- Código de descuento: **CONVENIO USIL**
- Para acceder al beneficio debes concretar una cita contactando a: **Marta Montenegro** al 981967087, correo: martamontenegro@oftalmosalud.com.pe
- Disfruta del beneficio hasta el 25 de mayo de 2024.

Desarrollo del talento

(GRI 404-2)

En USIL, nos preocupamos por el desarrollo del talento por ello, a través de la evaluación de desempeño, medimos ya analizamos el rendimiento de nuestros colaboradores de forma individual y su puesto de trabajo, con la finalidad de identificar fortalezas y áreas de mejora que contribuyen a su desarrollo profesional y organizacional. A través de este proceso, se establecen planes de capacitación y formación, facilitando la toma de decisiones sobre el crecimiento, línea de sucesión, asignación de responsabilidades y ajustes salariales. Además, brindar retroalimentación constructiva, contribuye a fortalecer la motivación y el compromiso los colaboradores, alineando sus objetivos individuales con los de la institución y generación de planes de desarrollo individual. En conjunto, este mecanismo promueve la eficiencia y el crecimiento dentro de un entorno laboral equitativo. El año 2024, el 57 % de los colaboradores fue parte de la evaluación de desempeño, lo cual ha permitido plantear un plan de fortalecimiento de capacidades para todo el personal.

Programa de Mentoring

En 2024, el área de Gestión del Talento de USIL implementó el programa de Mentoring, dirigido a líderes y profesionales de la institución con el propósito de fortalecer sus habilidades en el acompañamiento y desarrollo de talento. Este programa fue diseñado para proporcionar conocimientos y herramientas prácticas a quienes ejercen el rol de mentor dentro de la organización, asegurando que su orientación contribuya de manera efectiva al crecimiento profesional de sus colaboradores. La iniciativa contó con la participación de dos grupos: el primero, conformado por siete participantes, recibió cuatro sesiones de tres horas cada una, mientras que el segundo grupo, integrado por trece participantes, tuvo una sesión de dos horas.

Capacitación y desarrollo profesional

El año 2024 representó un periodo significativo para el fortalecimiento del desarrollo profesional de los colaboradores de USIL, gracias a la amplia y diversa oferta de programas de capacitación dirigidos tanto al personal administrativo como al cuerpo docente. Entre los cursos impartidos se incluyeron temáticas clave como seguridad informática, código de ética, prevención del hostigamiento sexual, salud y seguridad en el trabajo, y lucha contra la corrupción. Asimismo, se ofrecieron capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades blandas y técnicas, tales como liderazgo, mentoring, docencia digital e inteligencia artificial aplicada a la educación. Estas iniciativas formaron parte del plan institucional de desarrollo organizacional, el cual se construye a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño y se adapta a las necesidades identificadas de los colaboradores, promoviendo así su crecimiento tanto profesional como persona.

Clima Organizacional

(GRI 401-2)

Durante el año 2024, se llevó a cabo la medición anual del clima laboral, utilizando una metodología interna adaptada a las características de la organización. El resultado obtenido fue un 78% de satisfacción, lo que representa un incremento de 4 puntos porcentuales respecto a la medición anterior. Este avance refleja el impacto positivo de las acciones de mejora implementadas por el área de Talento y Cultura, y evidencia un creciente nivel de compromiso por parte de los colaboradores con la institución. Cabe destacar que los resultados de esta evaluación son compartidos con los líderes de cada área, con quienes se elaboran planes de acción específicos orientados a fortalecer los aspectos bien valorados y mejorar aquellos que presentan oportunidades de desarrollo. Entre las iniciativas de mejora de cultura, se encuentra el rediseño de la estrategia de recolección de información proveniente de las encuestas aplicadas a los colaboradores que se desvinculan de la organización, con el objetivo de enriquecer el análisis y retroalimentación institucional.

Relaciones con la comunidad

(GRI 3-3) (GRI 2-27) (GRI 413-1)

En USIL, estamos comprometidos con nuestro entorno y la comunidad desde la misma esencia de nuestro servicio educativo. Por ello, adicional a los beneficios y becas que ofrecemos como parte de nuestro compromiso para acercar la educación de calidad a toda la comunidad, contribuimos con donaciones en forma monetaria y en especies durante el año 2024 con diferentes organizaciones sociales y comunidades locales, que desarrollan programas educativos de emprendimiento, valores, voluntariado y de ayuda social, con impacto positivo en la comunidad.

Entre las donaciones monetarias más destacadas, se encuentran las becas destinadas a los jóvenes de la organización Sinfonía por el Perú.

Donaciones USIL	Monetaria (S/.)
2024	S/ 148,962.00

7.2 Programas y proyectos sociales

(GRI 413-1)

En la Corporación USIL, ofrecemos a nuestros estudiantes, docentes y colaboradores programas y proyectos de voluntariado y servicio social, que se desarrollan a través de alianzas con unidades educativas internas y organizaciones aliadas externas. Estas actividades constituyen una oportunidad para la formación integral y el fortalecimiento de habilidades blandas en toda nuestra comunidad educativa. A través de la donación de tiempo y talento en actividades que impactan positivamente en la sociedad, los participantes no solo contribuyen al bienestar de las comunidades, sino que también fortalecen competencias como el trabajo en equipo, la empatía, la comunicación efectiva y el liderazgo. Estas habilidades blandas son fundamentales en el mundo profesional actual, donde se valora no solo el conocimiento técnico, sino también la capacidad de adaptación, la resiliencia y la capacidad de colaboración. Así, el voluntariado y servicio de USIL no solo complementan la formación académica recibida, sino que preparan a los estudiantes y colaboradores para enfrentar con éxito los desafíos del mundo laboral y contribuir de manera significativa a la sociedad.

Voluntariado

Feria de voluntariado

La feria de voluntariado tiene por objetivo articular la oferta y demanda del voluntariado entre organizaciones referentes que buscan captar talento para lograr sus objetivos sociales y ambientales, y jóvenes con entusiasmo y ganas de trascender. Este evento tiene como fin fomentar la cultura del voluntariado en la comunidad USIL, promoviendo el activismo juvenil, el liderazgo y la participación en actividades que generaron un impacto positivo en la sociedad.

Durante el año se realizaron tres ediciones de la feria de voluntariado dos en la universidad y una en el Instituto de Emprendedores USIL, retomando esta actividad de manera presencial. En cada edición universitaria participaron 16 organizaciones aliadas, contando con alrededor de 1000 visitantes por edición. Según los datos compartidos por las instituciones invitadas, se realizaron aproximadamente 819 registros de interés en los voluntariados promovidos, mostrando la motivación de los estudiantes para participar en diversas oportunidades de voluntariado.

Voluntariado Ambiental

El objetivo principal del voluntariado ambiental es fortalecer la conexión de los estudiantes con su entorno y enriquecer su conciencia ambiental. Al colaborar con organizaciones como la Municipalidad de Lima y el Servicio de Parques de Lima (SERPAR), se busca proporcionar a los estudiantes experiencias significativas que les permitan comprender la relevancia de los ODS y su impacto en la comunidad. La finalidad es que, a través de estas actividades, los estudiantes se conviertan en agentes de cambio, promoviendo prácticas sostenibles y contribuyendo al desarrollo de un futuro más sostenible para las generaciones venideras.

En el transcurso del año, 152 estudiantes de la USIL demostraron su compromiso ambiental dedicando un total de 2,493 horas a diversas actividades de voluntariado ambiental. Estas actividades se realizaron

en colaboración con varias instituciones, incluyendo la Municipalidad de La Molina, Cruz Blanca, el Ministerio del Ambiente, la Municipalidad Metropolitana de Lima y PROH Villa.

El programa de voluntariado ambiental se estructuró en dos tipos principales: "Voluntariado por un Día" y el Voluntariado Ecolegio. A través de la primera modalidad, los estudiantes participaron en actividades como reforestaciones y limpiezas de playas, logrando plantar 150 árboles en los distritos de San Juan de Lurigancho y Pachacamac, y recolectar más de 800kg de residuos sólidos en las playas. Con la segunda modalidad, los estudiantes y los participantes del programa lograron recolectar 3435kg de papel, cartón y plástico y 158kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, salvando de esta manera a 38 árboles y logrando una reducción de 180 metros cúbicos de consumo de agua, 15kwh de energía y 8kg de CO2 no emitido al ambiente.

Estas acciones no solo contribuyeron a la mejora del entorno, sino que también fomentaron el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo entre los participantes.



Voluntariado especializado – Servicio social

En el marco de nuestra misión de formar profesionales comprometidos con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social, nuestra institución integra estos enfoques en los programas académicos, asegurando que cada iniciativa fortalezca competencias y genere un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Para ello, se motiva y orienta a los programas de pregrado y posgrado a generar o ser parte de iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social, en colaboración con diversas instituciones aliadas que gestionan proyectos con impacto social o ambiental. Además, se les invita a participar en eventos de sostenibilidad y se identifican y valoran las iniciativas promovidas por los programas académicos.

Durante el 2024, se continuó articulando a los programas académicos con instituciones aliadas en proyectos existentes y nuevas iniciativas. Se involucraron 100 personas entre docentes y estudiantes voluntarios de 7 facultades de pregrado y a la Escuela de Post Grado en diversos proyectos, entre los que se encuentran:

- **Inclusión a través de la música:** El proyecto tuvo como objetivo contribuir al proceso terapéutico de niñas y adolescentes en situación de abandono y consumo de sustancias nocivas, atendidas por el Instituto Mundo Libre. A través del desarrollo de habilidades musicales, se buscó fortalecer su creatividad y mejorar su autoestima y confianza.
- **La buena alimentación en adultos mayores:** La iniciativa tuvo como objetivo fomentar hábitos y estilos de vida saludables entre los adultos mayores, mediante el desarrollo de talleres sobre diversos temas relacionados con la nutrición en este grupo etario. Estudiantes de la carrera de Nutrición y Dietética, del curso de Enfermedades Crónicas y Promoción de la Salud, tuvieron la oportunidad de contribuir con su especialidad, educando nutricionalmente a los adultos mayores de la Casa Hogar Virgen del Carmen de Chorrillos, en coordinación con el aliado Nietos Itinerantes.
- **Buena alimentación para comedores populares de Villa El Salvador:** La iniciativa tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de las integrantes de los comedores populares mediante el acceso a información sobre temas nutricionales, promoviendo prácticas de alimentación saludables entre la población que atienden. En coordinación con la Subgerencia de Programas Sociales de la Municipalidad de Villa El Salvador, estudiantes del curso Dietética y Programación de Dietas desarrollaron un ciclo de talleres sobre buena nutrición.
- **Promoviendo la formalización de mujeres emprendedoras de Manchay:** La iniciativa tuvo como finalidad contribuir a la formalización de microemprendimientos mediante la información sobre tributación. Se desarrolló una charla y se brindó asesoría personalizada a mujeres emprendedoras de la zona de Manchay, quienes participan en los programas de emprendimiento del Centro Oasis de Manchay de Niños a la Vida (Kids Alive International). En esta actividad participaron cinco estudiantes de las carreras de Relaciones Internacionales, Administración Hotelera, Economía y Negocios Internacionales, Administración, Arte y Diseño Empresarial y Administración.
- **Fortaleciendo las relaciones familiares en Manchay:** La iniciativa tuvo como objetivo fortalecer las relaciones familiares entre los integrantes de familias de Manchay, mediante el trabajo con madres de familia que participan en los distintos programas del Centro Oasis de Manchay de Niños a la Vida (Kids Alive International). Los estudiantes de la carrera de Psicología desarrollaron un ciclo de talleres en el marco del curso de Psicología Comunitaria.
- **Nutrición en Acción: Evaluación integral para adolescentes en albergue:** La iniciativa tuvo como objetivo realizar una evaluación nutricional antropométrica (peso, talla y perímetro abdominal), una evaluación clínica (signos relacionados con la nutrición) y una evaluación dietética de adolescentes mujeres en situación de abandono y consumo de sustancias nocivas, atendidas por el Instituto Mundo Libre. Los resultados permitirán a la institución aliada reforzar el aspecto nutricional de las adolescentes a partir de los datos obtenidos en las evaluaciones.
- **Liderazgo Juvenil y Desarrollo Local:** La iniciativa, en la que participaron USIL y CESAL en articulación con la Municipalidad de Lurigancho-Chosica, a través de su Subgerencia de Participación Vecinal y la Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventudes, invitó a diversas organizaciones públicas y privadas a desarrollar una formación en Liderazgo Juvenil y

Desarrollo Local. El objetivo fue fortalecer las capacidades de los jóvenes para su protagonismo e incidencia, con el propósito de favorecer espacios seguros, inclusivos y libres de discriminación en el distrito de Lurigancho-Chosica. En esta actividad participaron docentes de EPG de los programas de Maestría en Gestión Pública, Maestría en CCEE Gestión del Capital Humano, Doctorado en Derecho, Maestría en CCEE Gestión de Proyectos, y una docente de la carrera de Ingeniería Ambiental.

- **Fortalecimiento a emprendedores del Programa de Economías Solidarias:** La iniciativa tuvo como finalidad fortalecer las capacidades de los emprendedores que forman parte del programa Economías Solidarias de Cáritas Lima, para que continúen escalando en sus emprendimientos. Esto se logró a través del desarrollo del Módulo de Formación Complementario de Economías Solidarias, a cargo de docentes de USIL, durante 8 sesiones teórico-prácticas sobre temas como: Herramientas Digitales para Emprendedores, Creación de Valor Compartido desde los Emprendimientos, Técnicas para Calcular el Capital de Trabajo, Taller de IA Generativa para el Marketing Aplicado a Emprendimientos, e Importación y Exportación para Emprendedores. En esta actividad participaron docentes de las carreras de Administración, Administración y Gestión Ambiental, Administración y Finanzas Corporativas, Marketing e International Business.



Voluntariado estudiantil

El voluntariado estudiantil es una herramienta clave para promover la vinculación de la comunidad universitaria con la sostenibilidad y la responsabilidad social, es así como se ofrece a los estudiantes una amplia gama de oportunidades de voluntariado relacionadas a diversos temas sociales o ambientales, en colaboración con instituciones aliadas como ONG 's, asociaciones sin fines de lucro, y programas de ministerios o municipalidades. Los estudiantes tienen la libertad de registrarse según su motivación, interés y disponibilidad de tiempo, lo que les permite participar en acciones que enriquecen su vida universitaria y complementan su formación académica. Estas experiencias les brindan la oportunidad a los estudiantes de fortalecer sus habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo. Al participar en estas iniciativas, no solo generan un impacto positivo en la

comunidad, sino que también desarrollan una mayor conciencia social y ambiental, preparándose para ser ciudadanos comprometidos y responsables.

Entre los aliados con los que se ha contado durante el 2024 para brindar una oferta adecuada de voluntariado a nuestros estudiantes se cuentan con: CREAMAS, Liga Contra el Cáncer, Asociación Kaprichos Perrunos, Banco de Alimentos Perú, Cruz Blanca, Fundación Peruana de Cáncer, Junior Achievement Perú, Municipalidad de Pachacamac, Ministerio del Ambiente, Proyecto especial Bicentenario, TECHO, Municipalidad de Lima, AM YASE, Asociación Clownsciente, La Escuelita, Asociación Peruana de Donantes de Sangre, Cambiando vidas.

Voluntariado corporativo

En diciembre, el equipo de Sostenibilidad USIL realizó la entrega de donaciones recolectadas por la comunidad del colegio San Ignacio de Recalde a la olla común "Señor de los Milagros" ubicada en Manchay, Pachacamac. Constantemente, la Corporación USIL ha apoyado a las madres de familia encargadas de la olla común y las 60 personas beneficiadas, luego de que las emergencias de los huaicos les impactaran. La donación constó de regalos para los niños y niñas atendidos en la olla y más de 50kg de alimentos no perecibles.

Liderazgo Juvenil

Sustainable Club

El Sustainable Club, liderado por estudiantes USIL, desarrolló actividades presenciales como días de cine, visitas guiadas, voluntariados y activaciones en campus durante todo el año, además de sus publicaciones y actividades online y actividades virtuales como entrevistas y talleres. La Dirección de Sostenibilidad brinda soporte a través de la supervisión, la entrega de materiales y la gestión logística dentro del campus para los distintos eventos que organizan. Esto permite que puedan desenvolverse con efectividad a pesar de la exigencia de tiempo por parte de sus ciclos académicos. Como aporte académico, realizan ciertas investigaciones y artículos relacionados al cambio climático y el cuidado del ambiente.

En el 2024, se realizaron dos convocatorias y se implementaron distintos reconocimientos para los miembros. Durante todo el año, fueron 42 actividades las que 104 miembros realizaron destinando un total de 15744 horas.

Beca potencial

Desde el año 2018, el proyecto Beca Potencial Perú ha sido implementado con el objetivo de facilitar el acceso a la educación superior para jóvenes talentosos en las artes, el deporte, lo académico y el liderazgo. Este proyecto, basado en alianzas estratégicas entre el sector empresarial y la sociedad civil, permite a estos jóvenes seguir carreras alineadas con su vocación.

Gracias a la alianza con Sinfonía por el Perú, para el año 2024, 12 jóvenes talentosos lograron culminar la carrera de Música. Además, gracias a las alianzas con CREAMÁS y CORPAG, fue posible incorporar a una nueva estudiante, haciendo un total de cinco estudiantes destacados que están cursando diversas carreras como Arte y Diseño Empresarial, Psicología, Derecho e International Business.

7.3 Alianzas para los objetivos

Durante el año 2024, se lograron implementar acciones con un total de 55 organizaciones sociales privadas y entidades públicas, las cuales permitieron incrementar el alcance del voluntariado estudiantil, así como la implementación de proyectos de corte social y ambiental.



Governance

Competence for Agility, Resilience, and Responsibility



SDGs Sustainable Development Goals



ESG

Environmental, social, corporate governance



ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

ESG Rating

AA

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

Rating

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

ESG

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Circular Economy

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

Societal

8. Proceso de Materialidad

(GRI 3-1)

Los temas materiales son los asuntos económicos, sociales y ambientales de mayor prioridad para nuestra organización y nuestros grupos de interés. Los pasos para identificar los temas relevantes a reportar se realizaron siguiendo los lineamientos establecidos en el estándar “GRI 3: Material Topics” (*GRI 3: Temas materiales*) de la Global Reporting Initiative, publicados en el año 2021.

Comprender el contexto de la organización

Durante el año 2022, revisamos analíticamente 6 documentos externos, 15 documentos y políticas internas, que expresan asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) importantes para nuestras actividades. En adición a ello, se realizó un análisis comparativo con organizaciones del ámbito nacional y regional que nos permitió tener una visión general de los impactos de nuestras actividades y relaciones, en el marco de un contexto social, político, legal y sectorial.

Identificación de impactos actuales y potenciales

(GRI 2-29)

Con el fin de identificar los impactos que expresen las preocupaciones, necesidades e intereses más relevantes de nuestros grupos de interés, presentamos la lista que resumen los 7 grupos.

Nº	Grupo de interés
1	Alumnos
2	Docentes
3	Colaboradores
4	Accionistas
5	Estado
6	Comunidad
7	Proveedores

Para obtener la lista de impactos, además del análisis de gabinete descrito en el paso anterior, organizamos entrevistas virtuales semiestructuradas a 12 directivos de la corporación.

Con este levantamiento de información, definimos impactos reales y potenciales sobre nuestros grupos de interés, así como potenciales riesgos.

Evaluación de impactos más significativos

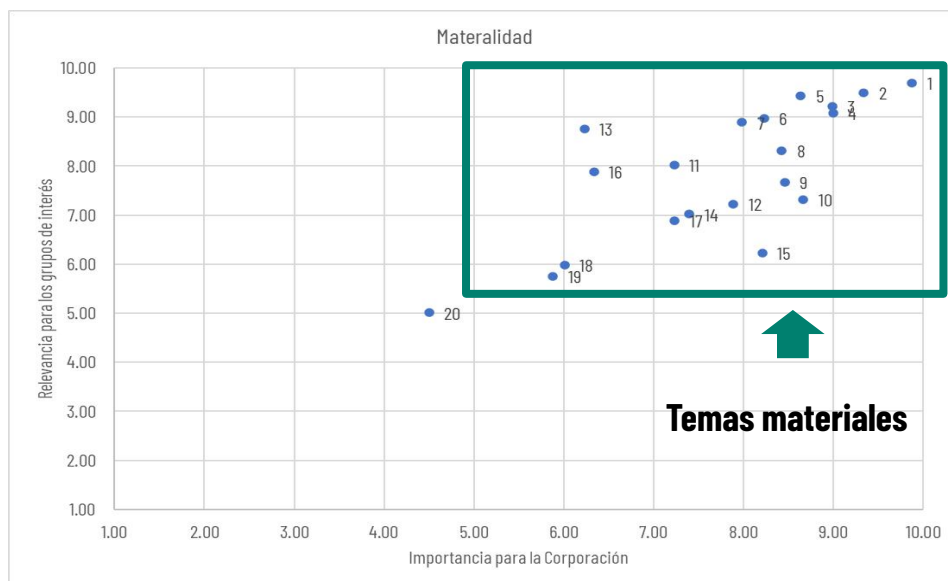
Se evaluó cada impacto identificado en la fase anterior, siguiendo estas variables:

- Para los impactos positivos: Alcance y probabilidad
- Para los impactos negativos: Alcance e irremediabilidad.

Obtuvimos 56 impactos entre positivos y negativos priorizados, que fueron agrupados por afinidad para establecer una primera lista de 20 temas.

Priorización de temas materiales

Con la lista de 20 temas obtenidos, realizamos un ejercicio de priorización en gabinete considerando la importancia que tienen para la Corporación USIL y la relevancia de estos para los grupos de interés. Hecha esta priorización, obtuvimos 19 temas materiales que se muestran en la matriz de materialidad a continuación:



Temas materiales	
1	Ética, transparencia y gestión anticorrupción
2	Buen gobierno corporativo
3	Educación inclusiva y de calidad
4	Gestión comercial y atención al cliente
5	Vida saludable en la comunidad USIL
6	Proyectos sociales para la comunidad
7	Ecosistema de investigación y emprendimiento
8	Sistemas de seguridad de protección de datos
9	Infraestructura sostenible
10	Fortalecimiento de las capacidades docentes

11	Fortalecimiento de la digitalización y campus virtual
12	Seguridad y salud de la comunidad universitaria
13	Cultura y educación ambiental
14	Gestión laboral
15	Cumplimiento con la normativa universitaria
16	Formación educativa con enfoque de sostenibilidad
17	Óptima gestión financiera y de costos
18	Huella de carbono y uso eficiente de recursos
19	Gestión de residuos
20	Óptima gestión de compras y contrataciones

Lista de temas materiales finales

(GRI 3-2)

A continuación, se listan los 19 temas materiales priorizados alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible correspondientes:

	TEMA MATERIAL	COBERTURA	ODS
1	Sistemas de seguridad de protección de datos	Interna	
2	Ética, transparencia y gestión anticorrupción	Interna	
3	Buen gobierno corporativo	Interna	
4	Óptima gestión financiera y de costos	Interna	
5	Cumplimiento con la normativa universitaria	Interna y externa	
6	Vida saludable en la comunidad USIL.	Interna y externa	

7	Ecosistema de investigación y emprendimiento	Interna y externa	
8	Educación inclusiva y de calidad	Interna y externa	
9	Gestión comercial y atención al cliente	Externa	
10	Fortalecimiento de la digitalización y campus virtual	Interna y externa	
11	Proyectos sociales para la comunidad	Externa	
12	Fortalecimiento de las capacidades docentes	Interna y externa	
13	Formación educativa con enfoque de sostenibilidad	Interna y externa	
14	Gestión laboral	Interna y externa	
15	Seguridad y salud de la comunidad universitaria	Interna y externa	

16	Cultura y educación ambiental	Externa	
17	Infraestructura sostenible	Interna y externa	  
18	Huella de carbono y uso eficiente de recursos	Interna y externa	 
19	Gestión de residuos	Interna y externa	 

A diferencia del Reporte de sostenibilidad 2018-2019, presentamos una lista de 19 temas materiales que exponen nuestros asuntos más relevantes en sostenibilidad. Ello nos permitió tener una lista más precisa que vincula nuestros principales impactos económicos, sociales y ambientales hacia nuestros grupos de interés.



9 Sobre Esta Memoria

9. Sobre esta memoria

(GRI 2-3) (GRI 2- 27)

Al ser una institución educativa, la información contenida en esta memoria es presentada a la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU), como parte del expediente para la obtención del licenciamiento institucional; al Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) para la obtención de la acreditación institucional y por programas; así como a las diferentes acreditadoras internacionales a las que USIL se adscribe como parte de su compromiso con la calidad educativa, quienes brindan recomendaciones de mejora en el marco de la Ley Universitaria N° 30220 y de las exigencias propias de cada acreditadora.

Así mismo, para esta memoria hemos usado como referencia, a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) e indicadores propios de nuestra institución, los cuales se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este documento brinda información abarcando el desempeño de sostenibilidad de nuestra empresa, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. La publicación de la memoria es anual. En el desarrollo de este reporte no hemos optado por incluir una verificación externa del mismo.

Si tuviera alguna duda o consulta sobre esta memoria, por favor, contactarse con la Dirección de Sostenibilidad a sostenibilidad@usil.edu.pe.

índice contenidos GRI

Declaración de uso		Corporación USIL ha proporcionado información en referencia a los Estándares GRI para el período de enero a diciembre del 2023.
GRI 1 utilizado		GRI 1: Foundation 2021
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Información	2-1 Detalles organizacionales	1, 14

General 2021

2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	1
2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	55
2-4 Reformulaciones de la información	
2-5 Aseguramiento externo	
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1, 17
2-7 Empleados	39
2-8 Trabajadores que no son empleados	
2-9 Estructura y composición de la gobernanza	10
2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	10
2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	
2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos	22
2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	
2-15 Conflictos de intereses	16
2-16 Comunicación de las preocupaciones críticas	13
2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	

	2-19 Políticas de remuneración	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	
	2-21 Ratio de compensación total anual	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6
	2-23 Compromisos políticos	6, 12, 31
	2-24 Incorporación de los compromisos de política	6
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	14, 16, 38, 43
	2-28 Afiliación a asociaciones	6
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	50
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	50
	3-2 Lista de temas materiales	52
Óptima gestión financiera y de costos		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	18
GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	18

Buen gobierno corporativo		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	10
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES	2-9 Estructura y composición del gobierno corporativo	10
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	
Ética, transparencia y gestión anticorrupción		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	10
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES	2-16 Comunicación de asuntos críticos	13
	2-23 Compromisos políticos	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12
Cumplimiento con la normativa universitaria		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	14
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES	2-23 Compromisos políticos	6, 12, 31
Sistemas de seguridad de protección de datos		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	21
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	21
Educación inclusiva y de calidad.		

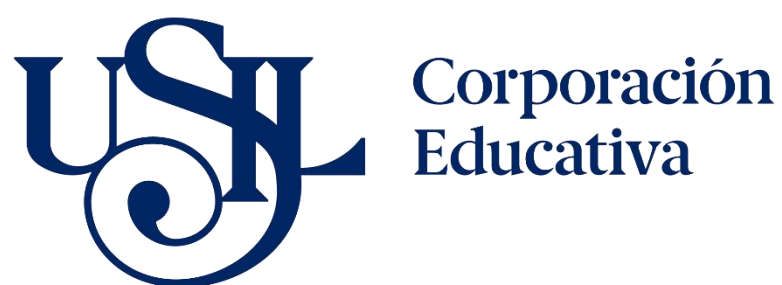
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
Formación educativa con enfoque de sostenibilidad		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	23
Fortalecimiento de las capacidades docentes		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
Ecosistema de investigación y emprendimiento		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	30
Fortalecimiento de la digitalización y campus virtual		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	18
Gestión laboral		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-7 Empleados	39
GRI 401: EMPLEO 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	43
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	42
GRI 405: Diversidad e	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y	39

igualdad de oportunidades 2016	empleados	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	38
Seguridad y salud de la comunidad universitaria		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	38
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	40
	403-9 Lesiones por accidente laboral	40
Vida saludable en la comunidad USIL		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	2
Gestión comercial		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	14, 16, 36, 41

GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	16
Óptima gestión de compras y contrataciones		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	17
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	17
Gestión comercial y atención al cliente		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	21
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	16
Proyectos sociales para la comunidad		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	43
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
Cultura y educación ambiental		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	29
Infraestructura sostenible		

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	31
Huella de carbono y uso eficiente de recursos		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	30, 32
GRI 302: Energía 2016	Contenido 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	32
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	32
	303-5 Consumo de agua	32
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	33
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	33
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	33
Gestión de residuos		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de temas materiales	
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	34
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	34
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-4 Transporte de residuos peligrosos	34





Universidad
San Ignacio
de Loyola



Instituto de
Emprendedores



SAN IGNACIO
DE RECALDE
SCHOOL



USIL SOSTENIBLE





Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Universidad San Ignacio De Loyola S.R.L., cuyo objetivo es la formación de niños, jóvenes y adultos con visión global, emprendedora, sostenible y de desarrollo e investigación, declara su compromiso de actuación responsable teniendo como principio fundamental la Seguridad y Salud en el Trabajo en todas sus actividades. Para ello se compromete a cumplir con los siguientes compromisos:

- Proteger la seguridad y salud de todos los miembros de la Organización mediante la identificación, revisión e implementación de programas, planes para la eliminación de peligros y reducción de riesgos para la prevención de lesiones, dolencias, accidentes e incidentes de trabajo, y enfermedades ocupacionales.
- Identificar y garantizar el cumplimiento de los requisitos y obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los asumidos voluntariamente por la Organización.
- Implementar y desarrollar planes de Salud Ocupacional dentro de la Organización.
- Diseñar y desarrollar planes de capacitación, entrenamiento y sensibilización para todos los colaboradores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proveer los recursos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo y promover la cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar y analizar periódicamente los resultados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, propiciando así la mejora continua del sistema para lograr la excelencia.
- Garantizar la participación de los colaboradores y sus representantes en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización.
- Garantizar la compatibilidad o la integración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con los otros sistemas de gestión de la Organización.
- Exigir a nuestros proveedores y contratistas el cumplimiento de las normas aplicables de Seguridad y Salud en el Trabajo para con su personal.

Lima, julio de 2024.




Firmado
digitalmente por
JUAN MANUEL
OSTOJA
CARMELINO

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.R.L.
Juan Manuel Ostojá Carmelino
Gerente General



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

1. OBJETIVO. -

Establecer los lineamientos de la prevención, atención, investigación y sanción contra el hostigamiento sexual en la Universidad San Ignacio de Loyola S.R.L. (en adelante USIL S.R.L.)

2. ALCANCE. -

Comprende a todos los colaboradores administrativos de la USIL S.R.L. la cual incluye a la Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Post Grado, Instituto De Emprendedores y Colegio San Ignacio de Recalde.

Del mismo modo, será de aplicación para las personas bajo modalidades formativas, locadores de servicios y trabajadores de empresas de tercerización o intermediación que brindan servicios a USIL S.R.L.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS. -

- 3.1. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- 3.2. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidad de hombres y mujeres.
- 3.3. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- 3.4. Resolución Ministerial 115-2020-MIMP, mediante el cual aprueban "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo instructivo.
- 3.5. Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Aprueba los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria

4. RESPONSABLES. -

- 4.1. Vicepresidencia de Talento y Cultura.
- 4.2. Gerencia Legal.
- 4.3. Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo.
- 4.4. Gerencia de Administración.
- 4.5. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

5. DEFINICIÓN. -

- 5.1. **Hostigamiento Sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- 5.2. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- 5.3. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 5.4. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.5. **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 5.6. **Presunto Hostigador/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.7. **Queja o denuncia:** Es la acción mediante la cual, una persona pone en conocimiento de la Subgerencia de Talento y Cultura, en forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 5.8. **Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.9. **Medios probatorios:** Instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos en un procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual.

 CÓDIGO: PC-VTC-001	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06
--	---	---

5.10. Medidas de protección: Medidas que se dictan a favor de la víctima por la Sub-Gerencia de Talento y Cultura Administrativo, se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

6. DISPOSICIONES GENERALES.-

- 6.1. Las etapas de protección, investigación y decisión/sanción, tienen carácter reservado y confidencial. En ese orden de ideas, las autoridades responsables adoptarán en cada caso las medidas pertinentes para mantener la confidencialidad y evitar la divulgación a terceros de los hechos e identidad de los presuntos involucrados.
- 6.2. No se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 6.3. El hostigamiento sexual se da independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.
- 6.4. El procedimiento se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando USIL conoce, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
USIL, las autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deberán dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 6.5. La presentación de la queja o denuncia deberá darse ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo de manera verbal o escrita.
Asimismo, ésta será formalizada a través del formulario **"F-191 Formato de Queja"**, documento que podrá ser descargado de INTRASIL, INFOSIL o que será proporcionado al quejoso o denunciante por la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa referido en el presente punto. Los datos personales obrantes en el formato para presentar queja o denuncia, se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
Si la queja o denuncia se presenta de forma verbal, la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa llenará el formato. Por ello, es necesario que la presunta víctima por actos de hostigamiento sexual o quien denuncia, se exprese en forma clara, respondiendo en forma detallada cada una de las preguntas planteadas por la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa. En caso de que la presunta víctima o quien denuncia presente alguna duda respecto a las preguntas planteadas, deberá solicitar una mayor explicación sobre cualquier interrogante que tuviera, con relación al contenido del formato o respecto a una pregunta formulada.
Si la queja o denuncia se presenta de forma escrita, se debe realizar el llenado del formato correspondiente, con información fidedigna, amplia y con letra clara y legible.
La queja o denuncia en cuestión podrá ser acompañada de los medios probatorios que se consideren pertinentes.
- 6.6. En caso la persona que presenta la queja o denuncia sea el presunto hostigado, al momento de la presentación de la misma, la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo procederá a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", documento que deberá ser suscrito por la presunta víctima.
El "Acta de derechos de la persona denunciante" deberá tener el siguiente contenido:
 - a) Derechos que asisten a la presunta víctima.
 - b) Puesta a disposición de los canales de atención médica, física y mental o psicológica.
La aceptación o renuncia de los servicios puestos a disposición de la presunta víctima, deberá constar conjuntamente con la firma o firma electrónica y huella en el documento.
- 6.7. La información que brinda la presunta víctima o el tercero denunciante (de ser el caso) de los actos de hostigamiento sexual, respecto a la sección sobre "datos de la persona contra quien se formula la denuncia" en el **"F-191 Formato de Queja"**, debe ser especialmente completa y detallada, de lo contrario, la falta de información sobre el presunto hostigador, podría devenir en el archivamiento de la denuncia.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

- 6.8. La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa será la responsable de conocer el caso y derivar de inmediato el documento presentado y sus anexos al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- 6.9. La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa / Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual / Vicepresidencia de Talento y Cultura cuando advierta indicios de delito, independientemente de la etapa del procedimiento, gestionará con la Gerencia Legal la interposición de la denuncia respectiva en el Ministerio Público, PNP u otras instituciones competentes en un máximo de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.
- 6.10. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.
- 6.11. Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:
 - a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión imperfecta temporal del/de la presunto/a hostigador/a (de confirmarse la configuración del acto de hostigamiento sexual, la remuneración pagada al presunto hostigar será descontada).
 - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa dictará las medidas de protección a favor de la presunta víctima dentro de los tres (3) días hábiles desde la interposición de la queja o denuncia. De la misma manera las medidas de protección podrán ser de aplicación para los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias, para garantizar su colaboración con la investigación.
- 6.12. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales adicionales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- 6.13. El Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual tiene un plazo no mayor de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación, dentro de dicho plazo el citado órgano otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos.
- 6.14. No se puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización a través de:
 - a) Declaración reiterada de los hechos.
 - b) Careos o cuestionamientos a su conducta o vida personal.
 - c) Confrontaciones con el hostigador.
 - d) Otros.
- 6.15. Al considerar los medios probatorios se debe tomar en cuenta:
 - a) La declaración de la víctima.
 - b) La retractación de la víctima considerando el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social de la víctima y del denunciado.
 - c) Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia.
- 6.16. El informe con las conclusiones de la investigación emitido por el Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual debe contener, como mínimo, lo siguiente:
 - a) Descripción de los hechos.
 - b) Descargos y respuestas.
 - c) Valoración de medios probatorios.
 - d) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - e) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- 6.17. Si la queja o denuncia presentada se declarase infundada y queda evidenciada la mala fe del presunto hostigado, la persona a la que se involucraba como presunto hostigador tiene expedito su derecho a interponer las acciones que la normativa le faculte.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS. –

7.1. De las Conductas de Hostigamiento

Las conductas de hostigamiento sexual pueden manifestarse por medio de:

- 7.1.1. Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 7.1.2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atenta o agravia la dignidad.
- 7.1.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulte insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 7.1.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- 7.1.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.

7.2. De las Medidas de Prevención de Actos de Hostigamiento Sexual

La Vicepresidencia de Talento y Cultura realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento, para lo que desarrollará preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual. Se garantizará el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.

Asimismo, la referida Vicepresidencia organizará las siguientes medidas para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

- 7.2.1. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
- 7.2.2. Una (1) capacitación anual especializada para el área de Talento y Cultura, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 7.2.3. Difusión de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo Reglamento; lineamientos que se puedan emitir por la autoridad correspondiente, así como de documentos normativos internos, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.
- 7.2.4. Informará y difundirá de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, pondrá a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

7.3. Del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual

7.3.1. El Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros, con sus respectivos suplentes, garantizando la participación de:

- Dos (2) representantes de USIL S.R.L.:
- Vicepresidencia de Talento y Cultura.
- Contraloría Corporativa.

- Dos (2) representantes de los trabajadores.

En ambos casos (representantes de USIL y trabajadores), se debe garantizar la paridad de género exigida por la normativa vigente. La conformación del Comité deberá constar en el libro de actas.

7.3.2. De los requisitos a cumplir para la representación de los trabajadores:

- Ser trabajador sujeto a fiscalización o de confianza (sea sujeto o no a fiscalización, en este último caso)

 CÓDIGO: PC-VTC-001	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06
--	---	---

- Tener un mínimo de dieciocho (18) años de edad.
 - No tener antecedentes policiales, penales y/o judiciales
 - No haber sido sentenciado y/o denunciados por violencia contra la mujer y/o integrantes del grupo familiar.
- 7.3.3. La Gerencia Legal será el órgano encargado de asesorar al Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual.
- 7.3.4. La Vicepresidencia de Talento y Cultura publicará la nominación de los candidatos de representantes de los trabajadores tres (03) días hábiles antes de la realización del proceso de elección.
- 7.3.5. La elección y nombramiento de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores será mediante votación abierta a la lista de candidatos nominados.
- 7.3.6. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá generar un libro de actas, que deberán contener:
- El acto de constitución e instalación.
 - Toda reunión o acuerdo.
- El acta de constitución e instalación deberá contener la siguiente información mínima:
- o Nombre del empleador.
 - o Nombres y cargos de los miembros titulares y suplentes.
 - o Lugar, fecha y hora de instalación.
 - o Otros de importancia.
- 7.3.7. La vigencia de la conformación del Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual es de dos (2) años y el tiempo de participación de los representantes elegidos está sujeto al vínculo laboral que tenga el/la representante.
- 7.3.8. En caso los/las representantes no culminen con el periodo establecido deben ser reemplazados por sus respectivos suplentes y, de no contar con estos últimos se debe elegir al reemplazante bajo los mismos mecanismos establecidos.
- 7.3.9. De existir conflictos de intereses frente a los casos de hostigamiento sexual, el representante debe inhibirse de participar, debiendo ser reemplazado por uno de los suplentes.
- 7.3.10. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Vicepresidencia de Talento y Cultura.
- 7.4. De los casos que involucren trabajadores de empresas de tercerización o intermediación de servicios**
- 7.4.1. Casos en los que la presunta víctima es de USIL S.R.L. y el presunto hostigador es trabajador de una empresa de intermediación o tercerización.-**
- La queja se interpone ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.
 - La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa coordina con la Gerencia de Administración para que en el plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la queja, se informe a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que considere pertinentes.
 - El resto del procedimiento se sigue con normalidad, según lo establecido en el numeral 8, hasta el término de la etapa de investigación.
 - Cuando el informe final que emita el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, debe ser remitido a la empresa de intermediación o tercerización, para que realice la etapa de sanción correspondiente.
- 7.4.2. Casos en los que la presunta víctima es trabajador de una empresa de intermediación o tercerización, y el presunto hostigador es de USIL S.R.L.-**
- La queja se interpone ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.
 - La Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa coordina con la Gerencia de Administración para que en el plazo máximo de un (1) día hábil de recibida la queja, se informe a la empresa de intermediación o tercerización para que tome las medidas que considere pertinentes.
 - El resto del procedimiento se sigue con normalidad, igual a lo establecido en el punto 8, tanto respecto a la etapa de investigación, como de sanción.

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

7.4.3. Casos en los que la presunta víctima y el presunto hostigador son trabajadores de una empresa de intermediación o tercerización. -

- USIL S.R.L. tiene participación, siempre y cuando el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a favor de USIL S.R.L.
- La presunta víctima puede interponer la queja ante la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L. o ante la empresa de intermediación / tercerización.
- Cuando la queja sea interpuesta ante USIL S.R.L., la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L. coordinará con la Gerencia de Administración para trasladar la queja a la empresa de intermediación / tercerización a la que pertenece el presunto hostigador, en el plazo máximo de un (1) día hábil desde la recepción de la queja.
- La realización del procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de intermediación o tercerización respectiva; sin perjuicio de las coordinaciones que pudieran darse con Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa de USIL S.R.L.

8. PROCEDIMIENTO. -

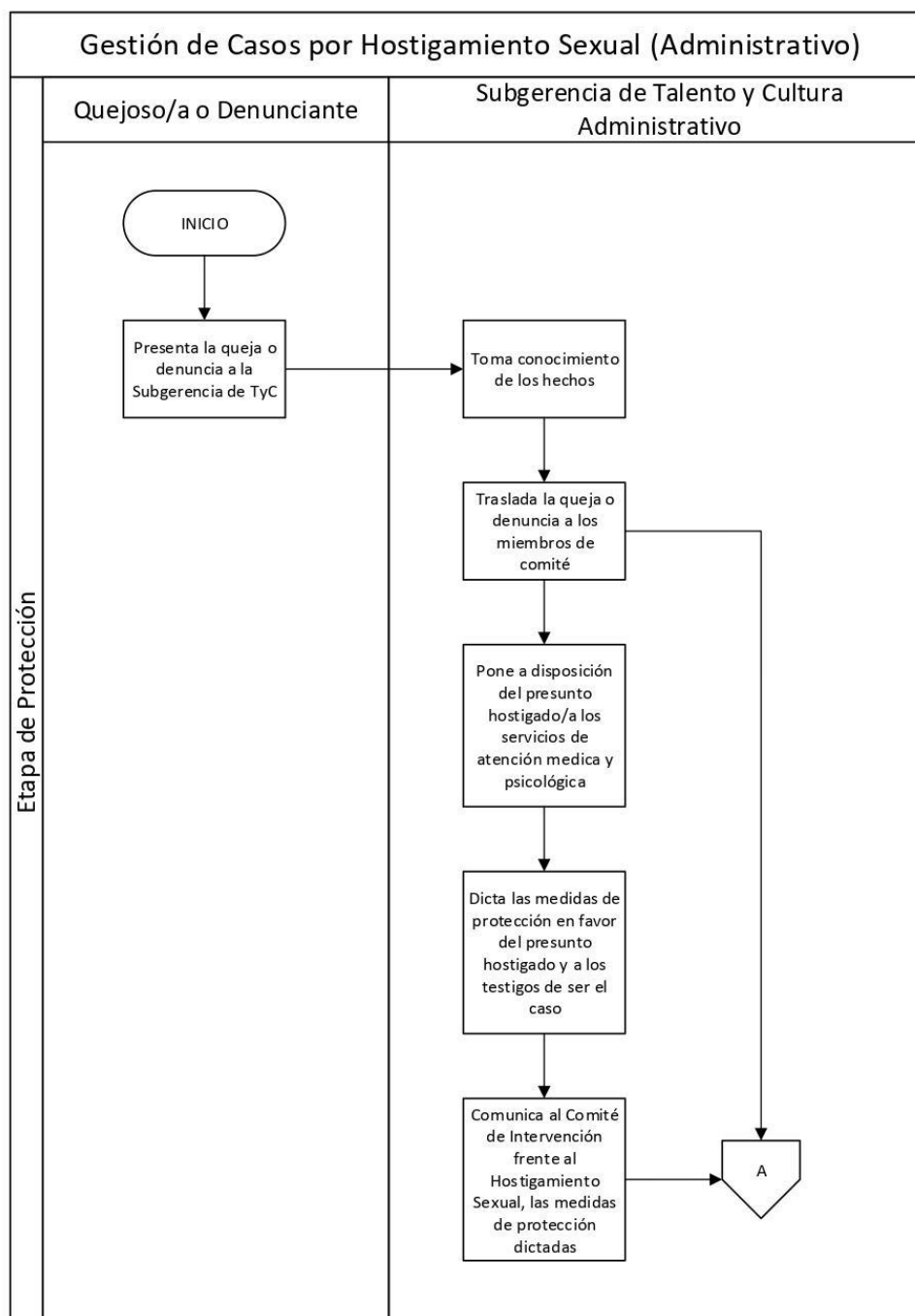
	Nº	Actividad	Responsable	Formato	Plazo máximo total por etapa
Etapa de protección	8.1.	Presentar la queja o denuncia a la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa. Ver disposiciones 6.5., 6.6 y 6.7.	Quejoso/a o Denunciante	F-191	3 días hábiles desde la recepción de la queja.
	8.2.	✓ Tomar conocimiento de los hechos. ✓ Trasladar la queja o denuncia a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual ✓ Pone a disposición de el/la presunto/a hostigado/a los servicios de atención médica y psicológica que USIL S.R.L. considere. Plazo máximo: Un (1) día hábil contados desde la recepción de la queja.	Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa	F-191	
	8.3.	✓ Dictar la medida de protección que corresponda en favor del presunto hostigado (la rotación de la presunta víctima procede solo cuando ésta lo solicita). La medida de protección dictada tendrá vigencia hasta el término del procedimiento. ✓ Dictar la medida de protección que corresponda en favor de los testigos, de ser el caso (Ver disposiciones 6.11. y 6.12.). ✓ Comunicar al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, las medidas de protección dictadas. Plazo máximo: tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la queja.		--	
	8.4.	Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los siguientes aspectos: ✓ Recepción de la queja o denuncia o el inicio de la investigación de oficio por hostigamiento sexual. ✓ Medidas de protección otorgadas a la presunta víctima. Plazo máximo: seis (6) días hábiles contados desde la recepción de la queja en la Subgerencia de Talento y Cultura Administrativa.		--	

	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

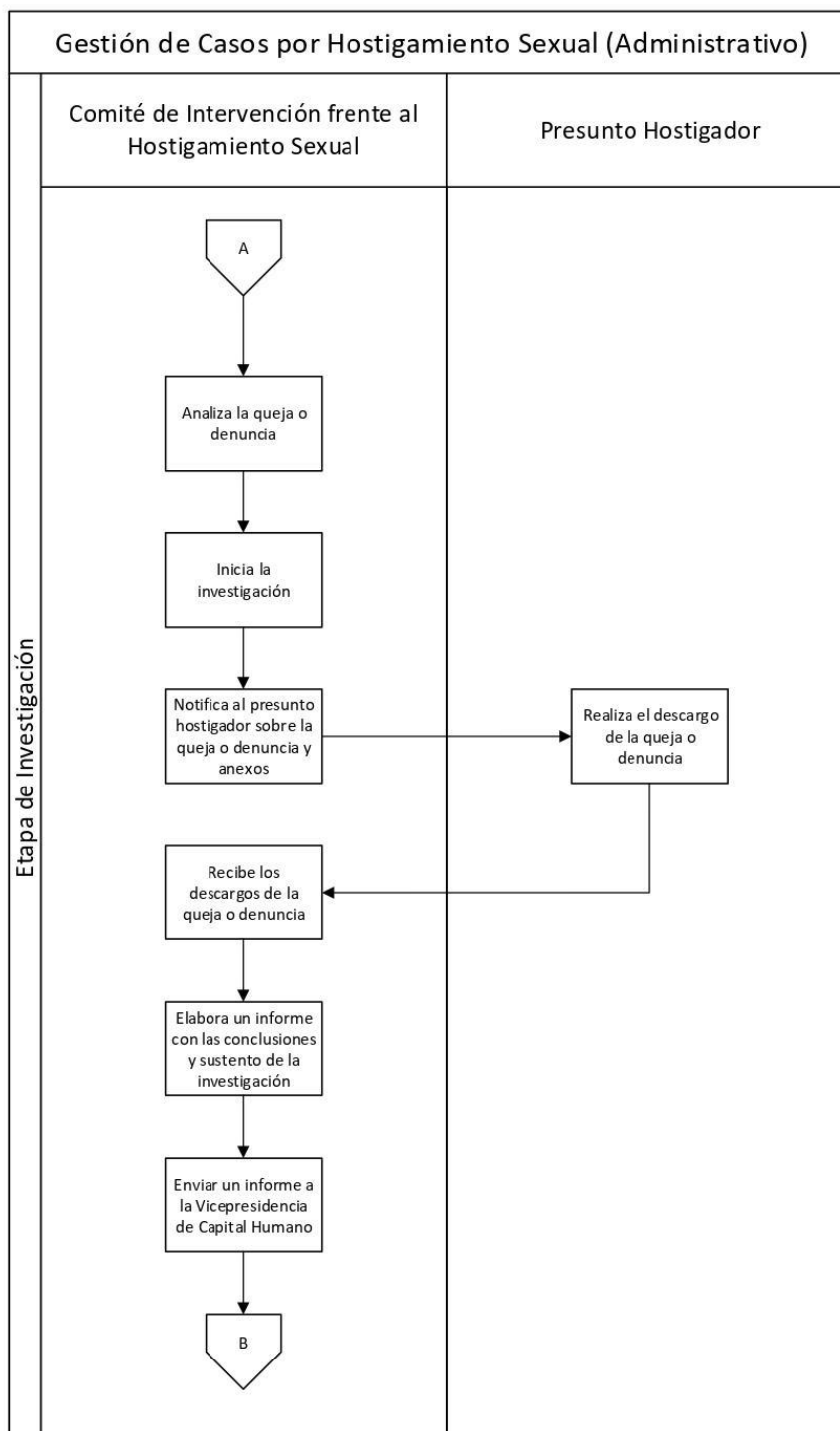
Etapa de investigación	8.5.	Analizar las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual. Ver disposición 6.13.	Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	F-191	15 días calendario desde que el Comité recibe la queja
	8.6.	Iniciar la Investigación de la queja o denuncia: ✓ Notificar al presunto hostigador sobre la queja y anexos, y de ser el caso las medidas de protección dispuestas. ✓ Otorga al presunto hostigador un plazo de cinco (5) días calendarios para emitir sus descargos.		--	
	8.7.	Realizar el descargo de la queja o denuncia por hostigamiento sexual. Plazo máximo de presentación: cinco (5) días calendarios contados desde la notificación efectuada por el Comité.	Presunto Hostigador	--	
	8.8.	Recibir los descargos de la denuncia o queja.	Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	--	
	8.9.	Luego del análisis y deliberación correspondiente: ✓ Elaborar un informe con las conclusiones y sustento de la investigación (F-192). ✓ Enviar informe a la Vicepresidencia de Talento y Cultura con la propuesta de sanción o de archivamiento, según corresponda, adjuntando una copia de todo el expediente (Ver disposición 6.16.). Plazo máximo de envío del informe: un (1) día hábil contados desde la emisión del informe.		F-192	
Etapa de decisión / sanción	8.10.	Una vez recibido el Informe remitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual: ✓ Evaluar la queja o denuncia y valorar las pruebas remitidas otorgándole un plazo máximo de cinco (5) días calendario al quejado y el presunto hostigado para que puedan presentar sus descargos o alegatos. ✓ Transcurrido el plazo otorgado al quejado y presunto hostigado para la emisión de descargos o sin ellos, emitir un informe y resolución o decisión final, contemplando la sanción a aplicar y las medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, de ser el caso.	Vicepresidencia de Talento y Cultura	F-193	10 días calendario desde que recibe el informe del Comité
Etapa de Comunicación	8.11	Comunicar la decisión final al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo precisando, de ser el caso, la sanción y medidas a implementar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.	Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo	--	6 días hábiles siguientes a la emisión de la decisión final

 CÓDIGO: PC-VTC-001	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06
--	---	---

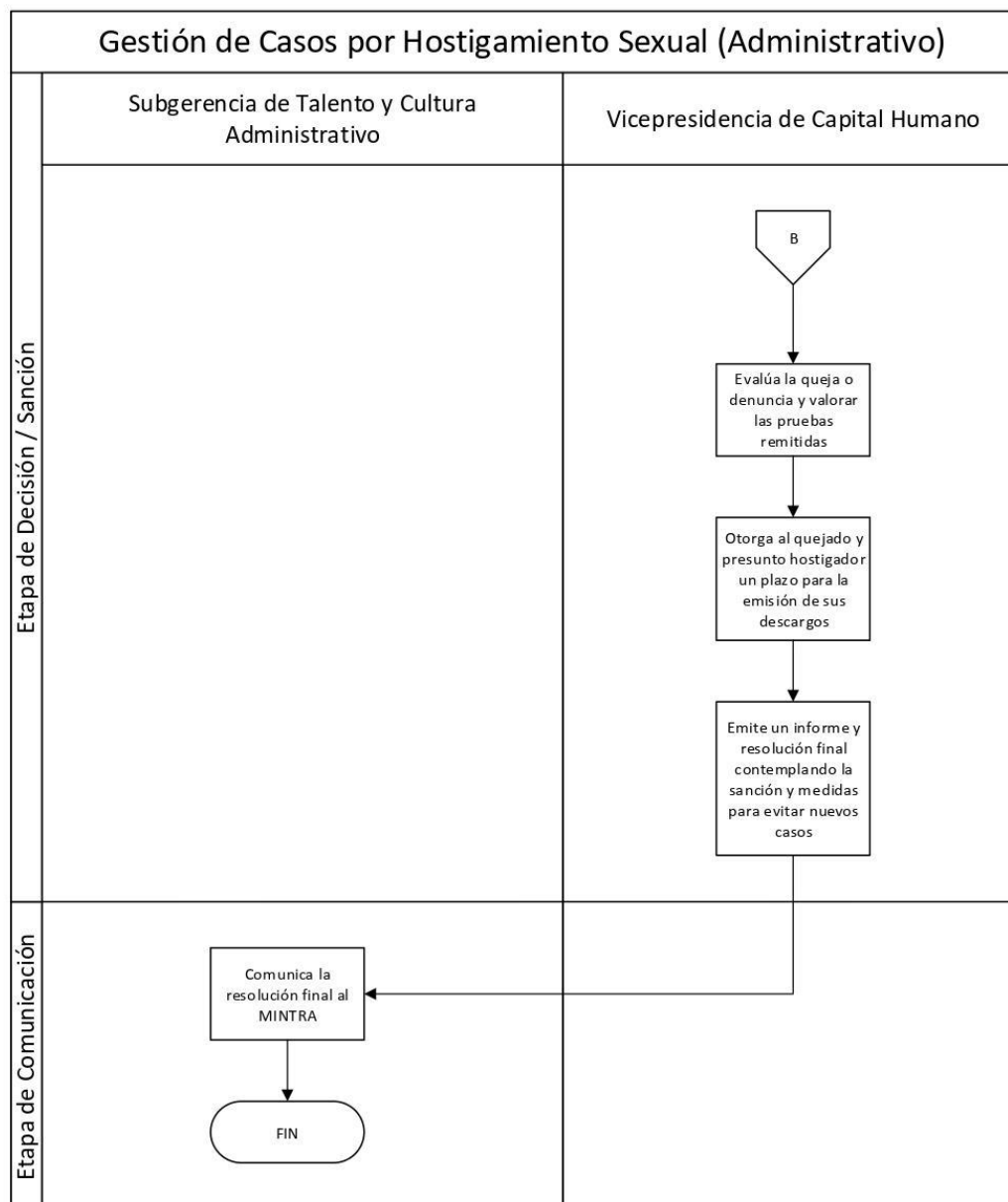
Anexo N° 01: Gestión de Casos por Hostigamiento Sexual



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO)	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001	USO PÚBLICO	PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06



	GESTIÓN DE CASOS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ADMINISTRATIVO) USO PÚBLICO	VICEPRESIDENCIA DE TALENTO Y CULTURA
CÓDIGO: PC-VTC-001		PROCEDIMIENTO FECHA: Abril 2023 VERSIÓN: V.06

CUADRO DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

 Julio Galvez Jefatura de Procesos (Elaborado)	 Pamela Nuñez Subgerencia de Talento y Cultura Administrativo (Elaborado)	 Ana Luisa Alfaro LEGAL USIL Ana Luisa Alfaro Jefatura de Asuntos Propiedad Intelectual, Consumidor y Educativos (Revisado)
 Mariela Sanchez Vicepresidencia de Talento y Cultura (Aprobado)		