

# RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

**INAP**  
INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**Noviembre  
2013**

---

Víctor Omar Dabbagh Rollán  
Cristina García Menéndez  
Ana Isabel Polo Sánchez  
José Antonio Ponce Real



## Índice

1. CONSIDERACIONES TEÓRICAS ENTORNO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	4
1.1. LA CULTURA DE LA RSC .....	4
1.1.1. Concepto .....	4
1.1.2. Ámbito de la RSC .....	5
1.1.3. Beneficios de la RSC para las organizaciones .....	6
1.2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA RSC .....	7
1.2.1. Promoción de la RSE .....	7
1.2.2. Aplicación interna de la RSC .....	9
2. LA RSC EN EUROPA Y ESPAÑA .....	11
2.1. HITOS EN LA RSC .....	11
2.2. LA RSC EN LOS PAÍSES EUROPEOS .....	17
2.3. BUENAS PRÁCTICAS DE RSC .....	27
2.3.1. Buenas prácticas de sostenibilidad .....	27
2.3.2. Buenas prácticas voluntariado .....	34
2.3.3. Buenas prácticas de igualdad .....	36
2.3.4. Buenas prácticas para personas con discapacidad .....	40
2.3.5. Buenas prácticas de programas de RSC .....	43
3.- SITUACIÓN ACTUAL DEL INAP EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .	57
3.1. MEDIDAS DE RSC ADOPTADAS POR EL INAP INCLUIDAS EN SU PLAN ESTRATÉGICO GENERAL 2012-2015. ....	57
3.2.- OTRAS MEDIDAS DE RSC ADOPTADAS POR EL INAP, NO INCLUIDAS EN SU PLAN ESTRATÉGICO GENERAL 2012-2015 .....	59
4. PROPUESTAS PARA INCLUIR EN EL INAP .....	63
4.1. DIFUSIÓN, PROMOCIÓN Y VISUALIZACIÓN DE LA RSC .....	63
4.2. APLICACIÓN INTERNA DE LA RSC .....	64
4.2.1. Gestión de la política de RSC en el INAP .....	64
4.2.2. Igualdad de oportunidades .....	65
4.2.3. Relaciones Laborales .....	67
4.2.4. Medio ambiente .....	69
4.2.5. Ética social .....	70
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA .....	71
ANEXOS .....	76
ANEXO I <i>Resumen del Código Ético</i> .....	77
ANEXO II <i>Resumen del plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental</i> .....	79
RESUMEN EJECUTIVO INFORME SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL INAP .....	84

## 1. CONSIDERACIONES TEÓRICAS ENTORNO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### 1.1. LA CULTURA DE LA RSC

#### 1.1.1. Concepto

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)<sup>1</sup>, no es algo novedoso, aunque en la última década está adquiriendo un desarrollo y una dimensión que va más allá de lo anecdótico o filantrópico, en tanto que se entiende como un aspecto más para aumentar la competitividad. Poco a poco, las organizaciones han ido asumiendo su Responsabilidad Social (RS), incorporándola a su identidad y estrategia.

Este desarrollo de la RS se relaciona con la aparición de múltiples grupos de interés así como con la exigencia de la ciudadanía a que se la tenga en cuenta cada vez más en la toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado. Así pues, los ciudadanos cada día están más concienciados y se movilizan teniendo en cuenta una serie de nuevas motivaciones y criterios que, a su vez, son demandados a las organizaciones: imagen y ética social, reputación, valores sociales, etc.; por tanto, las entidades que no actúen bajo estos criterios pueden caer bajo la deslegitimación social.

Ligada a esta creciente exigencia social se encuentra la necesidad de pervivencia de las organizaciones, quienes hoy en día, ante la situación de crisis económica y financiera, están bajo una gran presión en tanto que necesitan ganar competitividad y viabilidad para asegurar su continuidad, y es aquí donde gana puntos la RS, la cual ya no se considera sólo como una herramienta para el beneficio social sino también como fuente de beneficio económico.

Pero, ¿qué es la RSC? El Libro Verde define la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”.

Por su parte, la Norma ISO 26000 define la RS como la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de las partes interesadas.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

---

<sup>1</sup> Ambos términos hacen referencia a la Responsabilidad Social (RS), si bien bajo el concepto de RSC se aplica una concepción más amplia de la RS con la que se abarcaría a todas las organizaciones, ya sean empresariales o no, y con independencia de su tamaño.

De lo dicho hasta el momento se extrae que la RSC es una forma de gestión a través de la cual las organizaciones se comprometen de forma voluntaria a contribuir al desarrollo de la sociedad en la que desempeñan su labor, y, por tanto, va más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas. Ello implica, por parte de la organización, el compromiso de atender las preocupaciones e intereses, tanto sociales como medioambientales, de todos los públicos y entornos con los que se relaciona para tomar decisiones y actuar de tal manera que se consiga un desarrollo sostenible de la sociedad. Todo ello supone por parte de las organizaciones la asunción de las consecuencias que el desempeño de sus actividades implica para la ciudadanía.

Por tanto, al hablar de RSC nos referiremos principalmente a:

- Política interna de las organizaciones.
- Voluntariedad.
- Valor añadido.
- Entorno de la organización y grupos de interés (clientes, usuarios y beneficiarios, trabajadores, proveedores, financiadores, agentes sociales, etc.).
- Desarrollo sostenible (económico, social y ambiental).

### 1.1.2. Ámbito de la RSC

El ámbito de actuación en el que se circunscribe la RSC es extenso y en algunos casos su delimitación es difusa. A pesar de ello se pueden considerar cinco grandes bloques temáticos:

- Derechos humanos: En este sentido, las organizaciones asumen una política de apoyo y respeto de los derechos humanos, asegurándose que con su actividad, o con la actividad de otros vinculados a la organización, estos no sean violados.
- Relaciones laborales: Bajo la lógica de que una inversión sobre los trabajadores<sup>2</sup> repercute en un beneficio hacia a la empresa en rendimiento y competitividad así como un beneficio hacia la sociedad en general, se incluyen en este bloque aspectos como:
  - Condiciones de trabajo, seguridad y salud.
  - Formación.
  - Políticas de igualdad.
  - Integración de las personas con discapacidad.

---

<sup>2</sup> Los trabajadores podrían entrar en el bloque anterior de entorno local en tanto que también es un grupo de interés para las organizaciones, no obstante, por su relevancia y alcance, suele diferenciarse del resto.

- Conciliación de vida familiar y laboral.
- Entorno local: Entendiendo que con el entorno se establece una dependencia recíproca en tanto que las organizaciones contribuyen al desarrollo del mismo (a través de impuestos, demandas de trabajo, etc.) y que estas necesitan de un contexto favorable para prosperar. En este apartado se recogen aquellos aspectos vinculados a las relaciones existentes con sus grupos de interés (clientes, usuarios, administraciones, proveedores, etc.) con los que conviene abrir un proceso de diálogo.
- Medio ambiente: En este punto se recogen todas aquellas líneas estratégicas vinculadas con la eficiencia energética y la sostenibilidad (gestión de recursos, biodiversidad, cambio climático, contaminación, etc.) bajo un doble enfoque, el de prevenir conductas de riesgo y el de promocionar las iniciativas que favorezcan el medio ambiente.
- Ética social: En este epígrafe se recogen aspectos relacionados con el desarrollo por parte de las organizaciones de la defensa de una serie de principios y valores sociales así como la lucha contra la corrupción.

### 1.1.3. Beneficios de la RSC para las organizaciones

Frente a aquellos que atacan a la RSC y la categorizan de moda pasajera, sus defensores alaban sus ventajas y la apuntan como una estrategia más que viable para enfrentarse a situaciones de crisis. Entre los beneficios que se señalan de la RSC para hacer esta afirmación destacan:

- La RSC tiene efectos a corto, medio y largo plazo en tanto que posibilita la identificación de áreas de mejora en la gestión de las organizaciones.
- La aplicación de políticas medioambientales tendentes a la reducción de consumos, además de mitigar el impacto sobre el entorno ambiental, racionaliza los gastos energéticos y de descontaminación de las organizaciones.
- Las mejoras en las condiciones de trabajo y seguridad repercuten positivamente en la motivación, el clima laboral, la implicación del personal, la reducción del absentismo, la retención del talento, etc.
- La exigencia de competitividad dentro de la RSC obliga a mejorar e innovar de cara a unos valores y principios que posibilitan la reducción de costes y el aumento del rendimiento, haciendo de la organización un ejemplo de excelencia a seguir.
- La comunicación entre la organización y los grupos de interés favorece la reducción de riesgos por conflictos y la adaptación de los primeros a las necesidades e inquietudes de los segundos, mejorando así su competitividad, puesto que se ofertan unos productos y servicios de mayor calidad.

- La adopción de valores sociales vinculados a la RSC influyen en la opinión que los grupos de interés y la sociedad en general tienen sobre la organización, mejorando la imagen, reputación y credibilidad de esta.
- Asumir una política de RSC permite una diferenciación competitiva, pero a su vez consolida un tejido organizacional estable y eficiente entre las organizaciones y los grupos de interés.

Junto a este listado de ventajas, se debe señalar que aquella que resumiría todo el modelo es que la RSC no consiste en un juego de suma cero donde los participantes (organizaciones, sociedad y medioambiente) deben competir por repartirse los trozos de un pastel, sino que es una estrategia de ganar-ganar en la que todas las partes obtienen beneficios de su interrelación.

## 1.2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA RSC

En tanto que la RSC es una estrategia que repercute positivamente en la economía nacional y en el desarrollo de una sociedad, parece claro que las Administraciones Públicas deben tenerla en cuenta. La cuestión es determinar la vinculación que debe tener la Administración en este ámbito. A este respecto, son dos los caminos o facetas a seguir para desarrollar su actuación:

- Impulsar y promover la RSC de tal manera que ésta se generalice en las empresas y beneficie en mayor medida a la sociedad.
- Aplicar internamente políticas de RSC para buscar un mayor desarrollo dentro de la propia Administración.

No hay que olvidar que la Administración se relaciona con la sociedad como agente socio-económico y como parte del contexto en el que se inserta, por lo que una aplicación de una estrategia global en RSC, tanto de fomento como de aplicación interna, repercutiría doblemente en la propia sociedad, directamente, al introducirse medidas de desarrollo económico, social y medioambiental, e indirectamente, al mejorar la competitividad de las propias Administraciones.

### 1.2.1. Promoción de la RSE

En relación a la labor promotora de la Administración en el campo de la RSE hay abierto un debate en torno a cuál debe ser su papel. De este debate se extraen dos líneas de actuación a seguir por parte la Administración:

- Introducción de regulaciones específicas que obliguen a las organizaciones a aplicar políticas en torno a la RSC.
- Desarrollo de incentivos para que las organizaciones integren voluntariamente estrategias en materia de RSC en su gestión.

Sobre la primera línea de actuación surgen críticas que señalan que introducir la obligatoriedad de la RSE supondría un ataque directo al propio concepto ya que se rompería con uno de sus elementos principales, la voluntariedad. También desde el ámbito empresarial surgen críticas por considerar que:

- No se puede asegurar el cumplimiento de las nuevas regulaciones debido a que las organizaciones carecen de la capacidad necesaria para ello.
- Existe una dificultad geográfica y sectorial a la hora de normalizar algo tan amplio como la RSC.
- Establecer mecanismos de control y seguimiento puede implicar tanto para empresas como para gobiernos un coste que pondría en duda la aplicación de estrategias en materia de RS.

Es por ello que se propone la limitación de la regulación en materia de RSC a pautas de actuación y establecimiento de estándares mínimos, junto con el seguimiento del cumplimiento de los mismos, dejando otros aspectos a la autorregulación por parte de las organizaciones.

En cuanto a la línea de incentivación, se reconoce un papel activo de la Administración en tanto que puede desarrollar medidas que generen un entorno favorable para la asunción voluntaria de una estrategia en materia de RSC por parte de las organizaciones a través de políticas que promuevan y faciliten una inversión socialmente responsable.

Dentro de las medidas que pueden llevar a cabo las Administraciones se destacan las siguientes:

- Aportar fondos para la investigación sobre RSC.
- Llevar a cabo campañas de sensibilización, distribución de información, etc. para que la ciudadanía demande políticas responsables a las organizaciones.
- Desarrollar estrategias de educación y formación en todos los ámbitos (centros educativos, empresas, organismos, etc.).
- Desarrollar bancos de buenas prácticas en materia de RSC.
- Elaborar y distribuir de guías sobre gestión en RSC.
- Establecer un marco fiscal favorable a las políticas de RSC.
- Facilitar el diálogo entre organizaciones y grupos de interés.
- Condicionar las contrataciones públicas o las políticas de compras al seguimiento de criterios vinculados a la RSC por parte de los proveedores.
- Realizar informes sobre la materia.

### 1.2.2. Aplicación interna de la RSC

En tanto que la Administración quiere llevar a cabo una actividad promotora de RSC para el conjunto de la sociedad, y más concretamente en el campo de las empresas, se le exige un papel ejemplarizante, tomando por consiguiente criterios de RS en la gestión interna de tal manera que lidere al resto de la sociedad hacia una actitud responsable.

Por otra parte, se habla de un aumento constante de desconfianza hacia el sector público por parte de la ciudadanía que suele atribuirse a la falta de adaptación a las necesidades cambiantes o a las situaciones de crisis, a la falta de transparencia y aumento de la corrupción, al insuficiente compromiso por los intereses de la sociedad, etc. aspectos que son abordados y gestionados desde una estrategia basada en la RSC.

Sin embargo, la aplicación de políticas de RSC dentro de la esfera pública no siempre se ha percibido como algo necesario en tanto que se consideraba que toda Administración tiene un interés público inherente a su condición y que con el simple desarrollo de la labor encomendada ya cumple con dicho interés. No obstante, poco a poco se está introduciendo la idea de que no basta con hacer las cosas desde un punto de vista meramente normativo sino que hay que tener en cuenta las repercusiones y efectos que tienen las actuaciones de las instituciones sobre la economía, el medio ambiente, el mercado laboral, etc., en tanto que son aspectos que también repercuten sobre el interés público.

Por tanto, esta responsabilidad de la propia actividad va más allá de la normativa ya existente, y se centra en la asunción de una conciencia que tenga en cuenta los valores sociales. Esto se une a un cambio en la percepción de la función de la Administración pública más amplia de la simple prestación de servicio y más encaminada a la garantía de derechos y la satisfacción de los grupos de interés, todo ello ligado a un nuevo paradigma que busca dar voz a la ciudadanía, como grupo de interés, en temas de acción pública y política.

Desde el sector público, la RS se ha desarrollado principalmente a partir de la aplicación de medidas o planes más o menos aislados sobre distintos aspectos de la misma pero sin llevar a cabo una estrategia global que la aglutine. Algunas de las prácticas en este sentido han sido:

- Aplicación de medidas para la mejora de los impactos ambientales.
- Establecimiento de cláusulas sociales.
- Elaboración de códigos éticos.
- Adopción de medidas que fomenten la transparencia y la rendición de cuentas.
- La elaboración de memorias sobre diversos aspectos.

Pero la aplicación de una política de RSC va más allá de esta forma de actuar. Adoptar la RSC como herramienta de gestión implica, entre otros:

- Establecer los principios rectores en materia de RSC.
- Identificar los grupos de interés y tomar medidas para entablar una comunicación bidireccional fluida con los mismos.
- Fomentar la cultura de ética pública y RS interna y externamente.
- Otorgar un papel más activo a los grupos de interés en los procesos de toma de decisiones.
- Gestionar el impacto social, ambiental y económico fruto de la actividad habitual.
- Diseñar políticas para la promoción de la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración social.
- Optimizar los resultados e incluir mecanismos de medición, control y rectificación de los mismos.
- Incluir iniciativas que promuevan la RSC en su contexto de actuación.

Todos estos aspectos se recogen en distintos modelos de gestión que recogen ámbitos de la RSC, como pueden ser:

- ISO 26000.
- Modelo EFQM
- Los documentos AENOR como la IQNet SR10 "Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social, Requisitos" y UNE 165010:2009 EX "Ética. Sistema de gestión de la responsabilidad social en la empresa".
- Modelo SA 8000 (Social Accountability).
- Modelo GRI (Global Reporting Initiative)
- Modelo de Balance Social de ANDI-OIT

## 2. LA RSC EN EUROPA Y ESPAÑA

### 2.1. HITOS EN LA RSC

Aunque la RSC (o RSE) ya venía desarrollándose con fuerza en la década de los noventa, incluso antes en el mundo anglosajón a nivel empresarial, es en el cambio de milenio cuando cobra una mayor fuerza, especialmente en Europa, y se producen ciertos hitos que la propulsan.

A modo de repaso histórico, a continuación se señalan los hitos en materia de RSC o RSE a nivel mundial:

- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT 1977 (con sus posteriores revisiones), que tiene por objeto el fomento de la contribución positiva de las empresas multinacionales en relación al progreso económico y social, así como la minimización de las “dificultades” que puedan generar en el desarrollo de su actividad. A su vez, esta declaración aporta orientaciones a las empresas multinacionales, los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores “en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones laborales”
- Lanzamiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en esta materia a partir de 1999, con el que se pretende fomentar la responsabilidad cívica de las empresas de manera que puedan contribuir a la “solución de los retos que plantea la globalización”. En esta línea, el Pacto Mundial desarrolla diez principios a los que las empresas se pueden suscribir y que se recogen en cuatro materias:
  - Derechos humanos.
  - Normas laborales
  - Medio Ambiente
  - Anticorrupción
- Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE de 2000 (y su posterior revisión en 2011), que son recomendaciones a empresas multinacionales con el objeto de fomentar la cooperación por parte de las mismas al desarrollo sostenible a través de un comportamiento responsable. Los temas en los que se encuadran estas directrices son:
  - Derechos humanos.
  - Empleo y relaciones laborales.
  - Medio ambiente.
  - Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión.

- Intereses de los consumidores.
  - Ciencia y tecnología.
  - Competencia.
  - Fiscalidad.
- Respaldo por parte de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en junio de 2011. Estos principios establecen un estándar sobre el papel a desempeñar por parte de las empresas y los gobiernos para asegurar los derechos humanos en el desarrollo de la propia actividad empresarial.

A nivel europeo también se puede apreciar el peso que está ganando este tema a través de los distintos organismos de la Unión Europea y en varias comunicaciones y disposiciones comunitarias, donde se puede observar la apuesta creciente por el impulso de la RSC a través de la involucración de los Estados Miembros.

El primer hito a destacar a nivel europeo es la presentación por parte de la Comisión Europea del Libro Verde en 2001, con el que se pretende fomentar la responsabilidad de las empresas en el ámbito social creando un marco para el ejercicio de la misma, que se define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”. A través de este Libro se aspira responder al objetivo estratégico establecido en la Cumbre Europea de Lisboa de 2000 de convertir a la economía europea en una economía competitiva, sostenible, con mejores empleos y mayor cohesión social.

A partir del Libro Verde, desde la Unión Europea se han llevado a cabo distintas iniciativas para desarrollar las líneas marcadas en el mismo: resoluciones, comunicaciones, foros, la inclusión de la RSE en la Agenda Social Europea, conferencias, etc. De este listado cabe destacar cuatro acciones:

- La comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial del desarrollo sostenible de 2 de julio de 2002, donde se propone una estrategia para el fomento de la RSE centrada en las siguientes acciones:
  - Dar a conocer mejor el impacto positivo de la RS en las empresas y la sociedad.
  - Fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre las empresas.
  - Promover el desarrollo de las capacidades de gestión en el ámbito de la RSE;
  - Fomentar la adopción de prácticas de responsabilidad social entre las PYME.
  - Facilitar la convergencia y la transparencia de las prácticas y los instrumentos de responsabilidad social.

- Crear a nivel de la UE un foro multilateral en este ámbito.
- Integrar la responsabilidad social en las políticas comunitarias.
- El Foro Multilateral Europeo sobre RSE de 2002, moderado por la Comisión Europea y en el que participaban representantes de los principales agentes sociales y económicos, sindicatos, asociaciones de consumidores, de profesionales y de empresarios. Dicho foro logró cierto consenso entre los participantes pero dejó abierto el debate en dos aspectos relacionados con la RSE:
  - La necesidad de una regulación común.
  - La necesidad de obligar a las empresas a informar de sus acciones.
- La comunicación relativa a Europa2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, de 3 de marzo de 2010, con la que se marca los objetivos de la próxima década en los ámbitos de empleo, educación, investigación e innovación, integración social y reducción de la pobreza, cambio climático y energía. Para el cumplimiento de los mismos se incluyen una serie de iniciativas agrupadas en:
  - Crecimiento inteligente.
  - Crecimiento sostenible.
  - Crecimiento integrador.
- La comunicación relativa a la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas de 25 de octubre de 2011, donde:
  - Se presenta una nueva definición de RSE: “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”, con la que se pretende abarcar, “como mínimo, los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (...), las cuestiones medioambientales (...) y la lucha contra el fraude y la corrupción. La participación de las comunidades locales y el desarrollo, la integración de las personas con discapacidad y los intereses de los consumidores”.
  - Se reconoce que algunas medidas reguladoras crean un entorno más propicio para que las empresas asuman voluntariamente su responsabilidad social.
  - Se da un mayor desarrollo a la política en materia de RSE a través de un programa de acción para el periodo 2011-2014 que incluye la mejora de:
    - La visibilidad de la RSE y difusión de buenas prácticas.
    - La confianza en las empresas
    - Los procesos de autorregulación y corregulación.

- La recompensa que supone la RSE en el mercado, distinguiendo tres niveles: consumo, contratación pública e inversión.
- La divulgación de información de carácter social y medioambiental por parte de las empresas.
- La integración de la RSE en la educación, la formación y la investigación.
- La insistencia en la importancia de las políticas nacionales y subnacionales sobre RSE.
- La armonización de los enfoques europeo y mundial sobre RSE.

Por último, los hitos más importantes a nivel nacional son:

- El lanzamiento en 2002 de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- A finales de 2003 se promulga la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), estableciéndose los principios básicos y el marco de referencia para normas posteriores. A su vez fija como obligaciones de las Administraciones la promoción de la protección jurídica, el fomento de la calidad, el desarrollo de actividades de información y campañas de sensibilización y la innovación técnica en las áreas relacionadas con la discapacidad.
- En el 2004 se publica el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, cuyo principio es conseguir la igualdad de oportunidades a partir de un “diseño para todos” y que aspira “a poner fin a la consideración de las políticas de accesibilidad como políticas de «segunda clase», como aspectos de detalle o complementarios dirigidos a una minoría de la población”. Dentro del plan se distinguen cinco áreas de actuación:
  - Concienciación y formación.
  - Normativa legal y técnica.
  - Innovación y calidad.
  - Planes y programas innovadores.
  - Participación.
- En 2004 y 2005 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconociendo la importancia que está ganando la RSC, incorpora siete nuevas Notas Técnicas de Prevención (NTP)<sup>3</sup> en relación al tema:
  - NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales.

---

<sup>3</sup> Las NTP son documentos relativos a cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo.

- NTP 644: Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación.
  - NTP 647: Responsabilidad social de las empresas Modelo SA 8000 (Social Accountability).
  - NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative).
  - NTP 687: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI - OIT (I).
  - NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de balance social de ANDI-OIT. Indicadores (II).
  - NTP 693: Condiciones de trabajo y códigos de conducta.
- El 17 de marzo de 2005 se constituye el Foro de Expertos sobre RSE por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del que se recoge el “Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas”.
  - En 2005 se crea una Subcomisión en el Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas que da lugar en 2006 al conocido como Libro Blanco de la RSE. Del informe se desprenden las siguientes recomendaciones:
    - Promover la Responsabilidad Social en la propia gestión de las Administraciones públicas e Instituciones dependientes.
    - Incluir en los pliegos públicos de compras y contrataciones aspectos en los que prevalezca la RSE.
    - Promover un diálogo fluido de las administraciones con las empresas.
    - Reforzar el movimiento asociativo de los consumidores.
    - Impulsar la Inversión Socialmente Responsable (ISR).
    - Liderar iniciativas para promover alianzas público privadas para el desarrollo vinculadas a la agenda de la RSE y a los Objetivos del Milenio.
  - En 2007 se promulga la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, además de recoger políticas de estímulo e incentivos y nuevas obligaciones en dicho apartado, otorga a las Administraciones Públicas un papel ejemplarizante para con su personal, incorporando para ello planes de igualdad así como integrando a personas con discapacidad.

- También en 2007 se crea, de la mano del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, la Mesa de Diálogo Social sobre RSE, fruto de la cual surge el documento “La responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social”, cuyo propósito es el de “impulsar y difundir las prácticas de RSE en España”.
- En 2009 inicia su labor el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), órgano consultivo y asesor del Gobierno para el impulso y fomento de políticas encaminadas a la RSE. Dicho órgano, a partir de cinco grupos de trabajo, investigó sobre cinco temas:
  - El papel de la RSE ante la crisis económica y su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible.
  - La transparencia, comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad.
  - El consumo e inversión socialmente responsable.
  - La RSE y la educación.
  - La gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo.
- En 2011 se aprobó la Ley de Economía Sostenible, con el objeto de enfrentarse a la crisis económica y financiera a partir de una modernización de la economía española centrada en tres ámbitos: financiero, empresarial y medioambiental. En esta ley se incluyen dos artículos específicos sobre RSC:
  - Artículo 35. Sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas.
  - Artículo 39. Promoción de la responsabilidad social de las empresas.
- En el marco de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, se desarrolla la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, que desarrolla una programación de políticas y acciones públicas bajo el principio de que cualquier acción pública de carácter general repercute en las necesidades y demandas de las personas con discapacidad. Las tareas y actuaciones de la estrategia se materializan en un Plan de Acción, que se configura en dos etapas, una inicial de 2012 a 2015 y una final de 2016 a 2020. Estas medidas se clasifican en:
  - Actuaciones generales.
  - Accesibilidad.
  - Empleo.
  - Educación y formación.

- Pobreza y exclusión social.
- Participación real y efectiva.
- Igualdad y colectivos vulnerables.
- Sanidad.
- Acción exterior.
- Nueva economía de la Discapacidad.
- Información.
- Otras.

A partir del análisis de estos hitos se puede observar una creciente preocupación por parte de la comunidad internacional y de la Administración Pública por fomentar la RSC en las empresas. Pero esta sólo es una vertiente de su actuación. Como veremos a continuación, la Administración Pública también ha incluido aspectos de la RSC en su propio funcionamiento.

## 2.2. LA RSC EN LOS PAÍSES EUROPEOS

El principal proyecto europeo de responsabilidad social es la Estrategia 2020. Esta estrategia se inspira en programas desarrollados anteriormente como [Procura +](#), con el que se pretendía apoyar a las agencias gubernamentales y locales de toda Europa en la aplicación de prácticas sostenibles de adquisición y publicación de ejemplos de mejores prácticas. Esta campaña se impulsa en 2004 por el ICLEI-Gobiernos Locales por la Sustentabilidad.

El objetivo de la campaña es motivar a un número significativo de las autoridades públicas para incluir criterios ambientales y sociales en sus políticas de contratación y procedimientos de licitación para favorecer productos que sean rentables y a la vez que se promuevan servicios ambiental y socialmente responsables.

Cobra así fuerza el concepto de compra sostenible, que implica pensar cuidadosamente sobre qué comprar, comprando solo lo necesario, comprando productos y servicios de alto rendimiento ambiental, y considerando los impactos sociales y económicos de su compra.

En cuanto a las prácticas concretas desarrolladas por los países europeos, estas han sido variadas e inciden sobre distintos aspectos en materia de RSC. A continuación presentamos algunas de esas iniciativas:

## REINO UNIDO

En los países anglosajones se ha puesto énfasis en las políticas locales con un fuerte compromiso con la comunidad; esto se ha acentuado aún más en los últimos años debido al contexto de crisis económica y al incremento del riesgo de exclusión social en una parte importante de la población. Así pues, en el Reino Unido nos encontramos con la Sustainable Communities Act 2007 que propugna un sistema de RSC cuyo objetivo principal es promover la sostenibilidad de las comunidades locales. Para alcanzar dicho objetivo se desarrollan Planes Locales encaminados a mejorar la situación económica, social y medioambiental de la comunidad y que deben de incorporar, entre otros aspectos, medidas destinadas a fomentar las compras locales, la producción de alimentos orgánicos, el empleo local o la inclusión social. La elaboración de los planes parte de un proceso de consulta y debate en el que participan distintos agentes sociales presentes en el territorio; los Gobiernos locales remiten los proyectos consensuados a la Secretaría de Estado, órgano encargado de examinar las propuestas y decidir sobre su aplicación (total o parcial) o su denegación.

El modelo recogido en la Sustainable Communities Act 2007 supone un canal de comunicación entre las poblaciones y el Gobierno ya que, a través de los proyectos, éste puede conocer cuáles son las necesidades y la preocupaciones de la población de un determinado territorio. Por otro lado, es un instrumento que fomenta la participación de la sociedad en cuestiones encaminadas a mejorar el nivel de vida de la comunidad. Del mismo modo las organizaciones privadas, en el modelo de RSC anglosajón, también se caracterizan por su implicación con la comunidad más cercana a la empresa.

En los últimos años, también desde el Gobierno del Reino Unido, se ha impulsado una serie de medidas que pretenden incidir en la transparencia de las corporaciones locales: código de prácticas recomendadas en materia de transparencia de datos, guías sobre la publicación de datos locales, desarrollo del derecho de los ciudadanos para conocer las cuentas municipales, etc.

Otra de las iniciativas a destacar en la zona es la llevada por el gobierno regional de Gales, que ha lanzado una estrategia integral de desarrollo sostenible denominada One Wales, one planet (Un Gales, un planeta). La estrategia proyecta una serie de objetivos de sostenibilidad en aquellas actividades y operaciones llevadas a cabo por la Asamblea Regional y otros entes públicos; del mismo modo, también tienen cabida acciones destinadas a organizaciones privadas que operan en este territorio.

Entre las actuaciones, la estrategia apuesta por las compras públicas socialmente responsables; así pues en el año 2008 el Gobierno estableció un sistema de valoración en base a criterios sostenibles (Sustainable Procurement Assessment Framework) destinado a ayudar a los organismos públicos a evaluar contrataciones y licitaciones. Se establece como requisito que las contrataciones públicas generen community benefits (beneficios públicos), los cuales se materializan en actuaciones y actividades en materia de fomento del empleo local, educación social, medioambiental, etc.

En materia ambiental se pretende reducir paulatinamente las emisiones de dióxido de carbono, apostar por la utilización de energías no contaminantes, reducción de residuos, aumento del reciclaje y potenciar una gestión sostenible del agua. Así pues, One Wales, one Planet se presenta como una vía de desarrollo deseable (a corto y largo plazo) para el País de Gales y establece el compromiso de legislar y seguir avanzando en materia de desarrollo sostenible

## **DINAMARCA**

En los países nórdicos, la RSC se apoya en el diálogo y en la estrategia compartida entre distintos grupos de interés para afrontar retos conjuntos; se pone así énfasis en los enfoques en clave partnership como estrategia de creación de un espacio común para la acción. La RSC en estos países incide especialmente en el ámbito socio-laboral aunque, al igual que pasa en otras zonas del continente, se han impulsado muchos proyectos en materia de medioambiente, transparencia en la gestión, racionalización del gasto, etc.

Tradicionalmente Dinamarca ha sido uno de los países europeos donde se han desarrollado un mayor número de iniciativas en materia de RSC. Dado el aumento del interés en este ámbito, el Gobierno danés impulsó la creación en 1998 del The Copenhagen Centre for Corporate Responsibility como un centro destinado a generar conocimiento y debate en materia de RSC, donde participan distintos actores y agentes presentes en la sociedad. Del mismo modo el Parlamento aprobó en el año 2001 una normativa por la cual las autoridades públicas podían establecer obligaciones sociales a aquellas organizaciones privadas que proveían servicios a entidades públicas o recibían concesiones y/o subvenciones públicas.

Durante los últimos años, los principales proyectos de RSC de los diferentes Gobiernos y las distintas Administraciones Públicas de Dinamarca han girado en torno a la aplicación de criterios y principios de la RSC a las compras públicas; estableciéndose, por ejemplo, criterios ambientales y de ecoeficiencia en los pliegos de compras pública o apostando por la eficiencia energética. Del mismo modo, las empresas públicas danesas aplican criterios de RSC en su actividad, que se recogen en códigos de conducta y en la realización de buenas prácticas. A medida que el país se ha ido incorporando a tratados internacionales, muchas de las actividades desarrolladas el marco de RSC han pasado a normativizarse y a tener carácter obligatorio. Destacar también que, en materia de colaboración público-privada, se ha creado un panel mixto para valorar compras verdes y se ha impulsado una red de conocimiento con organizaciones, investigadores y consultores sobre RSC enfocada en el negocio.

## **SUECIA**

Suecia ha venido desarrollando desde el año 2002 la Globalt Ansvar (The Swedish Partnership for Global Responsibility), iniciativa en materia de RSC, impulsada desde distintos Ministerios, que pretende estimular a las empresas suecas para que se adhieran a los criterios establecidos

en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a las directrices de la OCDE. La creación de este foro fue justificada por varios ministros argumentando que el Gobierno sueco necesitaba ayudar a las empresas nacionales a mejorar las condiciones laborales, la protección del medio ambiente y la defensa de los derechos humanos en todo el mundo. Además del Gobierno y de un gran número de organizaciones privadas, también tiene cabida en la Globalt Ansvar diversos sectores de la sociedad como el académico o el sindical. Como parte del partnership, el Gobierno mantiene reuniones con las compañías con vistas a apoyar las mejores iniciativas de alcance global, incentivar la mejora en las colaboraciones y potenciar la visibilidad de la RSC y de las actuaciones llevadas a cabo en este marco (realización de seminarios, talleres abiertos, fóruns públicos, etc.). Paulatinamente se han ido incorporando nuevas organizaciones a la iniciativa gubernamental; durante el 2007 se incluyó a un número importante de grandes empresas públicas y privadas. Ese mismo año el Parlamento sueco anunció que todas las empresas nacionales deberían de elaborar una memoria anual en base a criterios de RSC, dicho informe de sostenibilidad queda sujeto a auditoría por terceras partes. Mencionar que desde un primer momento, para dar ejemplo, el Gobierno sueco promocionó la RSC y empezó a implantar los principios del Globalt Ansvar en aquellas compañías propiedad del Estado.

Otra iniciativa gubernamental que supone un foro de debate en materia de RSC es la “Comisión de Confianza” (Förtroendekommissionen). Este órgano nació en el 2002 con la finalidad de evaluar la confianza de la comunidad empresarial sueca, para apostar por una nueva gestión empresarial más sostenible y para debatir sobre la responsabilidad que debe de tener las compañías con la sociedad.

## **FINLANDIA**

Finlandia, al igual que ocurre con el resto de países nórdicos, cuenta con un desarrollado Estado del bienestar y sus instituciones han desempeñado tradicionalmente un papel importante en el suministro de servicios sociales. Debido a esta situación, muchos de los principios de la RSC han estado implícitos en la actuación de las organizaciones finlandesas, las cuales siempre han presentado una preocupación por los problemas de la sociedad. No obstante, en los últimos años ha surgido una forma más explícita de RSC; tras la privatización e internacionalización de los sectores de la energía y de las telecomunicaciones, se ha observado un aumento de iniciativas y tendencias en materia de RSC que pretenden dar una comprensión amplia de sostenibilidad.

Por las características del país: clima frío, grandes recursos naturales y una importante industria manufacturera; han sido prolíferas las iniciativas de RSC en materia de sostenibilidad, medioambiente y cambio climático (tanto en organizaciones públicas como privadas). Otras prácticas desarrolladas giran en torno a la competitividad, a las relaciones laborales y a la adaptación cultural (las encuadradas en este último apartado hacen referencia a las operaciones de empresas finlandesas en el extranjero). Cabe destacar que, en comparación con otros países europeos, Finlandia se encuentra a la cabeza en algunos aspectos relativos a

la RSC como son: la participación de inversión socialmente responsable, la pertenencia a organizaciones y redes de RSC, la adopción de normas de gestión sostenibles y la valoración de los informes de sostenibilidad y los códigos de conducta desarrollados.

## **NORUEGA**

En Noruega, con objeto de potenciar la RSC, se creó en 1996 el Green Business Network Norway, una red en dicha materia donde tenían cabida empresas, gobiernos, universidades, ONG's y otros actores. Este foro cambió de nombre en el año 2010 (CSR Norway) y se propuso dar un nuevo impulso a la RSC en las empresas noruegas, potenciando el intercambio de conocimiento y de experiencias en materia de RSC y apoyando a los miembros a trabajar estratégicamente en este ámbito.

Una de las iniciativas más sobresalientes llevado a cabo por el Gobierno gira en torno a la gestión del fondo noruego de pensiones. Este fondo estatal es uno de los más grandes del mundo por su nivel de capitalización y su gestión corre a cargo de la agencia Folketrygdfondet. La política de gestión se basa en criterios éticos, así pues se excluye invertir en empresas que directa o indirectamente no contribuyen a la defensa y el respeto de los derechos humanos. En este sentido, se ha creado un mapa interactivo, donde se puede conocer aquellas empresas en que el fondo estatal noruego de pensión está invirtiendo.

## **ALEMANIA**

En Alemania, durante la pasada década, se puso énfasis en dar amplitud al mandato Constitucional de igualdad de derechos de hombres y mujeres; así pues, en el año 2001 apareció una ley federal de igualdad en la Administración y en el sistema judicial alemán. Del mismo modo, proliferaron programas de igualdad en todas las Administraciones Públicas.

En el año 2002 se puso en marcha una estrategia de desarrollo sostenible encaminada a reconducir tanto a la Administración como a los distintos agentes privados en objetivos ligados a la eficiencia energética; movilidad y transporte sostenible; salud pública, nutrición y consumo responsable; adaptación al cambio demográfico; renovación de instituciones educativas; innovación en la empresa y racionalización de la ocupación y uso del suelo.

En el año 2010 el Gobierno Federal aprobó la Estrategia Nacional de RSC, la cual se materializa en un Plan de Acción, que pretende lograr un cambio de actitud en las organizaciones alemanas en dicho ámbito y contribuir al cumplimiento de los retos que presenta el mundo globalizado. En esta iniciativa se concibe la RSC como una oportunidad no solamente para aumentar la competitividad internacional de las empresas alemanas a largo plazo, sino también como un instrumento para encontrar soluciones a los retos sociales. El Plan de Acción para la RSC, el cual incluye tanto a empresas privadas como a instituciones públicas, se basa en una serie de recomendaciones formuladas por el Foro Nacional de RSC que asesora y asiste al

Gobierno en esta materia. Entre los objetivos que recoge la estrategia nos encontramos con los siguientes:

- Que las Pymes se familiaricen con la RSC. Para ello se lanza un programa, implementado por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y financiado por el Fondo Social Europeo FSE, que pretende dar asistencia técnica a estas empresas e incentivar que incorporen en su gestión estratégica criterios de RSC. Del mismo modo se crean canales de intercambio de información en materia de RSC: plataformas on-line, mesas redondas, etc.
- Desarrollar alianzas estratégicas en materia de RSC con las grandes corporaciones internacionales para difundir buenas experiencias corporativas. Entre otras actuaciones, el Gobierno alemán pretende dar reconocimiento público a las actividades de RSC a través de una serie de premios y galardones otorgados por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Fomentar las microempresas responsables; para ello el Gobierno ha aprobado una serie de microcréditos de fácil acceso para éstas y para aquellas empresas de nueva creación. Por otro lado la revisión de la Ley de Inversiones ha hecho posible potenciar la inversión y la prestación de microcréditos en países en vías de desarrollo.
- Aumentar la visibilidad y credibilidad de la RSC. Se considera esencial que las prácticas de las empresas en materia de RSC sean conocidas por toda la sociedad y que esta última sea la que juzgue y recompense libremente a las organizaciones (bajo la idea de que si una entidad apuesta por el medioambiente y la calidad en la elaboración de sus bienes y servicios, los consumidores la beneficiaran comprando/consumiendo dichos productos y/o servicios). Del mismo modo, se pretende reagrupar la información y las iniciativas impulsada desde el Gobierno y los distintos Ministerios en una página web, para que la ciudadanía tenga conocimiento de las iniciativas llevadas ([www.csr-indeutschland.de](http://www.csr-indeutschland.de) o la versión inglesa en [www.csr-in-germany.de](http://www.csr-in-germany.de)).
- Integrar la RSC en la educación, la formación, la ciencia y la investigación. El gobierno alemán se ha fijado como objetivo mejorar los conocimientos económicos y sobre RSC en la escuela secundaria, formación profesional, formación continua y en la Universidad. Del mismo modo se establecen incentivos para la investigación en RSC y se fomenta la creación de redes entre los centros educativos y las organizaciones que desarrollan iniciativas en esta materia.
- Promover la RSC internacionalmente. Las empresas internacionales son concebidas como actores influyentes en la consecución de los desafíos globales como: la protección del clima, la reducción de la pobreza, el respeto de derechos humanos, protección del medioambiente, etc. Por ello el Gobierno alemán pretende contribuir al fortalecimiento de la conducta empresarial sostenible e impulsar aquellos instrumentos internacionales que tratan esta temática (foros, eventos, elaboración de códigos de conducta, etc.)

- Utilizar la RSC para alcanzar retos sociales. Las organizaciones se deben de anticipar a los desafíos sociales que aparecen en su entorno, por ello desde el Gobierno se pretende animar a las empresas a ser responsables con los retos del futuro y abrirse a las oportunidades de empleo para toda la ciudadanía (aplicando la igualdad de género y la integración de todos los colectivos presentes en la sociedad). Del mismo modo, las organizaciones deben de tener en cuenta los cambios demográficos y trabajar en aquellos aspectos que perjudica la salud de los trabajadores.
- Fomentar el desarrollo continuo de la RSC. Dada la consideración beneficiosa de la RSC el Gobierno alemán junto a las organizaciones privadas, sindicatos y otros sectores de la sociedad civil, pretende que el ámbito de la RSC siempre esté en continuo desarrollo. Para ello el Gobierno quiere dar ejemplo y se fija como objetivos que las licitaciones y actividades de contratación pública vayan incorporando criterios sostenibles, ecológicos y sociales. Cuando algunos de estos criterios ya van incluidos en la naturaleza objeto de la contratación, las autoridades pueden establecer otros requisitos adicionales. Por otro lado, también se establece la necesidad de colaboración y enriquecimiento mutuo en materia de RSC entre los gobiernos municipales, estatales y el federal.

## PAÍSES BAJOS

En los Países Bajos, a raíz de la Cumbre de las Naciones Unidas de 2002 sobre Desarrollo Sostenible, el gobierno lanza una estrategia nacional de Desarrollo Sostenible que se circunscribe en 12 áreas: Reducción de la pobreza, Gobernanza global, Estructuras globales de financiación y comercio, Gestión del agua y acceso al agua potable, Gestión sostenible de la energía, Salud y seguridad, Agricultura sostenible, Biodiversidad, Población, Movilidad sostenible, Consumo y producción sostenible y Conocimiento. Estos puntos se traducen en una serie de políticas concretas a nivel nacional y europeo. Por otro lado hay que decir que la estrategia holandesa se sustenta en cuatro campos de acción:

- Información.
- Compras públicas y prácticas de subcontratación socialmente responsable.
- Transparencia.
- Cadena de valor.

Las empresas holandesas, en sus informes anuales, deben de dar información sobre la utilización de criterios de RSC en su gestión. El Gobierno holandés apuesta por la utilización de los principios de RSC y de sostenibilidad en las organizaciones; esto lo promueve a través del estudio comparativo que elabora a partir de los informes anuales de las mayores empresas, donde explica las principales tendencias e informa sobre buenas prácticas realizadas. En dicho

análisis se evalúa a las organizaciones en base a unos criterios acordados por empresas, inversores, sindicatos y otros grupos interesados.

Desde el año 2008 es obligatorio para las empresas el uso de la Guía 400 de la Comisión de Estándares de Contabilidad de los Países Bajos, la cual establece un marco conceptual para apoyar el desarrollo de las RSC en las Pymes. Del mismo modo, el Gobierno promovió el establecimiento de un manual para la preparación de un Informe Social.

En materia de compras públicas, en los últimos años se vienen estableciendo unos límites para las distintas administraciones públicas del país. Del mismo modo, se estima que para el año 2015 todas las compras públicas se realizarán mediante criterios sociales y sostenibles. Estos criterios son utilizados en todos los procesos de licitación y contratación pública, así como en los productos y servicios adquiridos. Como acompañamiento para esta práctica se ha publicado un Manual de Compras Sostenibles. También los entes gestión del agua (Water Boards) se realizan a través de criterios de RSC y sostenibles.

## FRANCIA

En Francia nos encontramos con un sistema que ha apostado por una gestión activa en RSC de fondos públicos. Por ejemplo el fondo de reserva de pensiones para la jubilación, tiene como obligación hacer público, en su política de inversiones, el grado de importancia que desempeñan los aspectos éticos, sociales y ambientales a la hora de determinar sus inversiones.

La responsabilidad social corporativa en la Administración se inscribe en la disposición [Etat exemplaire](#) (Estado ejemplar), que establece los objetivos esperados en materia de compras corrientes, comportamiento eco-responsable de los funcionarios, gestión eco-responsable de los edificios, desplazamientos profesionales, residuos así como en la responsabilidad social del Estado como agente económico y como empleador: “El Estado se ha fijado objetivos altos en lo que respecta a los derechos humanos fundamentales de la persona en el trabajo, la integración de personas discapacitadas, la inserción de personas excluidas del trabajo y paridad profesional”. En materia de compra pública responsable se decidió en 2008 que la compra socialmente responsable del Estado debe representar al menos el 10% de las compras corrientes del Estado y sus instituciones públicas para el año 2012.

La inclusión social es uno de los nuevos retos de la Estrategia Nacional de Desarrollo Sostenible 2010-2013. Facilitar el acceso, mantenimiento y reincorporación empleo de las personas excluidas o en riesgo de exclusión es una de las opciones estratégicas en la materia. La movilización de los empleadores públicos y privados a través de contratos subvencionados y oportunidades profesionales adaptadas, creación de sitios o extensión de proyectos de rehabilitación, la generalización de las cláusulas sociales en la contratación pública, el fortalecimiento de la lucha contra la discriminación y la promoción de la diversidad, la reducción de las fracturas intergeneracionales entre activos, jubilados y jóvenes, la mejora de

la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral son los principales mecanismos de acción propuestos.

El Foro de Inclusión también destaca dimensión social de la política de desarrollo sostenible. La promoción de la integración de las personas excluidas del mercado de trabajo es igualmente un elemento esencial de esta política y en este ámbito como en los otros el Estado debe ser ejemplar.

## **BÉLGICA**

Bélgica ha desarrollado una política de RSC aplicada a la Administración Pública, es el programa [RSEtat!](#)

Este programa se centra en el funcionamiento y las políticas de los servicios públicos federales. Desarrolla sus actividades en las siguientes seis áreas: la gestión integrada del medio ambiente, la movilidad, la contratación pública, la alimentación, los acontecimientos y la política.

### *1. La gestión ambiental integrada*

En 2005, el gobierno federal establece que las organizaciones públicas deben introducir un sistema de gestión ambiental y optó por EMAS. En la actualidad, 15 empresas de servicios públicos (27 sitios) disponen de un certificado EMAS. El programa RSEtat! tiene como objetivo aumentar significativamente este número. A finales de 2014, la mitad de todos los edificios públicos de más de 100 personas tendrán un registro EMAS. Por tanto, el programa requiere que:

- La dirección de cada servicio público esté claramente comprometida, entre otros, señalando a un coordinador de EMAS.
- Cada servicio público estableció un plan y un calendario de acciones en el marco de este objetivo y remitió estos documentos el 15 de diciembre 2012 al ministro encargado de Desarrollo Sostenible.

### *2. La movilidad*

Aunque entre el 80 y el 90% de los empleados utilizan el transporte público, todavía es posible mejorar en algunas áreas. El programa RSEtat! propone que los servicios públicos redacten un plan de movilidad sostenible para alentar a sus empleados a optar por la movilidad sostenible (uso compartido del coche, bicicleta, misiones en el extranjero, etc.) La Comisión Interdepartamental de Desarrollo Sostenible (CIDD) es la encargada de crear un grupo de trabajo en materia de movilidad sostenible que considere la elaboración de una nueva circular sobre la materia.

La CIDD está preparando un nuevo modelo para la presentación de informes sobre la flota a finales de 2013 en el que el gobierno federal reduzca la flota y fije objetivos ambiciosos de reducciones de CO<sub>2</sub> (en 2020).

### *3. La contratación pública*

Un estudio muestra una clara tendencia hacia la construcción de las adquisiciones sostenibles dentro del Gobierno federal, pero la situación está lejos de ser óptima. Para fomentar que la Administración Pública Federal utilice criterios de sostenibilidad en sus procedimientos de contratación mediante la integración de la contratación electrónica y el uso de la Guía para la Compra Sostenible, el Servicio Público Federal de Programación de Desarrollo Sostenible (SPP DD) trabaja con el Servicio Público Federal de Personal y Organización para adaptar la circular.

El SPP DD actualiza y complementa continuamente la Guía de Compra Sostenible. La colaboración con las regiones y las comunidades ha sido reforzada y se ha comenzado el estudio de criterios sociales.

### *4. La alimentación*

La dieta tiene un importante impacto ambiental y social que pueden reducirse teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad como recomienda el Plan de Nacional de Nutrición y Salud. En 2011-2012, el SPP DD ha completado con éxito un proyecto piloto de comida sostenible en ocho restaurantes de la Administración Federal. El programa RSEtat! amplía este proyecto piloto a los restaurantes gestionados por Fedorest (2013). El SPP DD supervisará y coordinará el proyecto. Para permitir el intercambio de experiencias, se creará una red de aprendizaje para los administradores y los cocineros. Por último, también se desarrollará una guía práctica.

### *5. Los actos*

La organización de eventos de una manera sostenible demuestra claramente al gran público el compromiso del gobierno federal con el desarrollo sostenible. El programa RSEtat! tiene como objetivo una organización sostenible de todos los eventos federales de aquí a finales de 2014. Para ello el SPP DD desarrollará herramientas y realizará un nuevo estudio de criterios de sostenibilidad en el sector de eventos (2013). A su vez, organizará un proyecto piloto a modo de ensayo.

### *6. La política*

Políticamente, el programa RSEtat! espera que los objetivos en materia de desarrollo sostenible se incluyan en el acuerdo de gestión entre el gobierno federal y su ministro responsable. El Secretario de Estado a cargo de P & O estudiará cómo definir estos objetivos en los acuerdos de gestión.

Existen normas internacionales que determinan la forma de estructurar la responsabilidad social de una organización. Cuatro empresas de servicios públicos federales han hecho este ejercicio en el período 2011-2012. CIDD propondrá un método basado en los resultados de estos proyectos piloto.

## 2.3. BUENAS PRÁCTICAS DE RSC

A continuación se presentan una serie de políticas implementadas con éxito por diferentes organizaciones relativas a RSC. Son una serie de buenas prácticas que inciden en algún aspecto en la mejora del entorno donde operan:

### 2.3.1. Buenas prácticas de sostenibilidad

#### **CAMPAÑA MEDIO AMBIENTE ARAGÓN**

La Campaña de Sensibilización y Educación Ambiental para Empleados Públicos del Gobierno de Aragón se enmarca dentro de la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias, creada por el Departamento de Medio Ambiente junto con la Comisión Interdepartamental del Gobierno de Aragón.

Este Plan tiene como objetivo concienciar a los empleados públicos del impacto ambiental de sus actividades en torno a la noción de desarrollo sostenible. En concreto, se pretende fomentar el conocimiento que los empleados tienen sobre el medio ambiente, e informar sobre buenas prácticas en usos en materia de envases, energía, papel o agua.

La Campaña consta de los siguientes medios: talleres formativos (un total de veinte en las tres provincias de Aragón), carteles, pegatinas, comunicación con técnicos y educadores ambientales y un portal web que contiene información y permite a los empleados enviar sus sugerencias para la mejora ambiental de su centro de trabajo. También se han enviado correos electrónicos que informan sobre buenas prácticas medioambientales a los trabajadores.

Esta iniciativa se completa con la organización de un concurso que premia las mejores ideas y con el establecimiento de un mecanismo para realizar ecoauditorías, instrumentos de gestión que permiten conocer el uso actual de los recursos de las organizaciones para aumentar la eficiencia medioambiental desde la página web.

Por último, el Gobierno de Aragón también ha desarrollado un conjunto de medidas para mejorar la eficiencia energética y reducir la contaminación: uso extendido del papel reciclado, recogida de envases de plástico, uso progresivo de biocombustibles en sus vehículos y compra de productos verdes.

Debido al éxito en el cumplimiento de los objetivos marcados, la campaña se ha ampliado a los empleados de Administraciones locales.

#### **PROGRAMA DE FORMACIÓN CAMBIO CLIMÁTICO PAÍS VASCO**

Desde 2004, de acuerdo con Estrategia Ambiental Vasca de Desarrollo Sostenible el Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública, ha desarrollado el Plan de Formación en Sostenibilidad para el Personal de la Administración Pública Vasca.

En el marco de este Plan, cada año se organiza un programa de formación que se elabora a partir de las demandas de la Red Udalsarea 21 (Red Vasca de Municipios hacia la Sostenibilidad), foro institucional que coordina todos los niveles de la Administración del País Vasco para conseguir un desarrollo sostenible.

El Programa de Formación en Sostenibilidad para la Administración vasca prevé las siguientes acciones formativas temáticas: Compra Pública Verde, el Cambio Climático desde el Ámbito de la Administración Vasca y Gestión de Residuos de Construcción Demolición en el ámbito de la Administración Vasca.

Con esta acción se pretende contribuir al cumplimiento de las previsiones y objetivos contenidos en el Plan Vasco de Lucha Contra el Cambio Climático 2008-2012. En dicho plan se prevé la “formación del 30% de los empleados de Gobierno Vasco, sobre buenas prácticas de reducción de emisiones de gas efecto invernadero (GEI)” y el objetivo de “lograr que en 2012 el 20% de los técnicos municipales y el resto de empleados de la Administración Local esté formado sobre buenas prácticas de reducción de emisiones de GEI”.

El programa específico se compone de una Jornada Técnica de ocho horas de duración y dos sesiones de formación de 12 horas de duración cada una. La Jornada Técnica está dirigida al público en general, y pretende difundir información acerca del cambio climático y sus consecuencias a través de distintas ponencias y mesas redondas.

Las Sesiones Formativas, en cambio, se dirigen al personal de las Administraciones Públicas, especialmente a los técnicos de este ámbito material y los representantes políticos. Desde una perspectiva más práctica y participativa, se proporciona formación sobre herramientas para inventariar las emisiones de gases de efecto invernadero, la elaboración de ordenanzas de cambio climático y la concienciación y participación de la ciudadanía.

El mes de marzo de 2011 fue aprobado el Proyecto de Ley sobre cambio climático por el Parlamento Vasco. Este consta de 35 artículos, y ha establecido como objetivo que cada Administración tenga siempre entre los parámetros a tener en cuenta en su actividad la variable climática, la estimulación del uso de tecnologías bajas en carbono, el aumento de la formación y la concienciación en la materia y promoción de cambios en los hábitos de consumo (estos dos últimos factores de claro impacto entre los empleados públicos).

Administraciones y entes públicos deben elaborar programas de reducción de gases de efecto invernadero que introduzcan mecanismos para incrementar la eficiencia energética, el uso de renovables, y la movilidad sostenible. También se emplaza a la Administración Local a elaborar planes de prevención de la contaminación lumínica. Además se potencia el uso de la compra y la contratación pública verdes en el ámbito de la Administración Pública Vasca en relación con la edificación, la incorporación de medidas de ahorro energético y el uso de fuentes de energía bajas en carbono. A ello hay que sumar que se establece la necesidad de que se incluyan parámetros para la mejora del medio ambiente urbano y la adaptación a los efectos del cambio climático por parte de los Ayuntamientos.

## **GUIA DE AHORRO ENERGÉTICO CÓRDOBA**

La Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Córdoba organizó unas jornadas dirigidas a los servicios, empresas y organismos municipales para adoptar prácticas ambientales de fácil aplicación en los centros de trabajo. En estas jornadas participaron activamente empleados públicos de diversas áreas y servicios del Ayuntamiento, aportando sus propias propuestas y sugerencias.

Como producto de esas jornadas participativas la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Córdoba presentó la Guía de buenas prácticas de ahorro y eficiencia energética en los servicios municipales. Se trata de un manual que contiene propuestas y recomendaciones dirigidas a los empleados públicos del Consistorio cordobés para que realicen buenas prácticas ambientales en sus lugares de trabajo.

Las medidas propuestas se circunscriben a los Edificios e Instalaciones Municipales y a los medios de transporte, amén de una serie de recomendaciones sobre la difusión de dichas medidas. En cuanto a las primeras, se refieren al acondicionamiento térmico, la iluminación, el consumo energético, el uso de ordenadores, impresoras, fotocopiadoras, ascensores y otros recursos, el consumo de agua y el reciclaje.

Respecto a los medios de transporte, se promueven medios alternativos al coche, como andar, la bicicleta o el uso del transporte público, o el uso más eficiente del automóvil: compartir el vehículo, arrancar el motor sin pisar el acelerador o moderar el aire acondicionado.

La Guía pretende incentivar estas conductas mediante la concienciación de los funcionarios, a quienes se ha entregado un ejemplar por persona. Así, esta práctica se inserta en una estrategia transversal de ahorro energético, que ha incluido la realización de auditorías energéticas en los cuatro edificios principales que conforman las instalaciones del Ayuntamiento y cuyo objetivo último es reducir el gasto energético de los servicios municipales en un 60%.

Además, junto con la elaboración y distribución de este manual, se han llevado a cabo otras acciones concretas en los lugares de trabajo encaminadas a cumplir el mismo objetivo de la eficiencia energética: se ha instalado film protector en las ventanas, un mecanismo para el cierre simultáneo de los equipos informáticos, pulsadores para ahorrar agua, etc.

## **GESTION AMBIENTAL SAS**

Desde el año 2005 y en conexión con los principios de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental de Andalucía, la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud asumió la responsabilidad de añadir a su estilo de gestión la ética medioambiental, propiciando que ésta se haga extensiva a toda la actividad que se desarrolle en el mismo,

incorporando a sus sistemáticas de gestión las responsabilidades asociadas al Medio Ambiente, con todas las vinculaciones que éste supone en la gestión de servicios sanitarios.

Esta norma contiene entre sus innovaciones favorecer el ejercicio de la responsabilidad compartida entre las Administraciones Públicas y la sociedad en la protección del medio ambiente. Esto se hace a través de la implantación del Sistema Integral de Gestión Ambiental, convirtiendo así al servicio Andaluz de Salud en una de las Administraciones Públicas pioneras en nuestro país a la hora de instaurar una política de Responsabilidad Social Corporativa de tal magnitud.

Para poner en marcha este protocolo, en el segundo semestre del año 2005, todos los centros del S.A.S. identificaron y evaluaron aquellos elementos relacionados con la prestación de sus servicios, capaces de interaccionar con el medio ambiente y desarrollaron los procedimientos necesarios para su adecuada gestión. Se trata con aspectos muy diversos y variados en relación con cada uno de los centros, que van desde la formación del personal a la eliminación de residuos.

Desde los Servicios Centrales se diseñó una guía o procedimiento general cuyo contenido se adecuará a los requisitos legales para su aplicación en cada centro según sus peculiaridades. A lo largo de 2005, se actualizaron los planes de Gestión de Residuos de todos los centros del SAS. Para ello se publicó previamente una guía de cumplimentación.

El S.A.S. se ha apoyado para la implementación del Sistema en una estructura documental fundamentada en el Manual de Gestión ambiental del SIGA-SAS, los Procedimientos de Gestión Ambiental, los Procedimientos de Operación Generales y las Guías.

En este sentido, podemos destacar que algunos Centros (como el Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada) se han incorporado al Observatorio Ambiental y de Responsabilidad Social en el ámbito sanitario (OMARS), puesto en marcha por la Fundación para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental "Alejandro Otero".

Dentro de las actuaciones concretas que el centro ha llevado a cabo de cara a implementar la política de gestión ambiental, destaca la puesta en marcha de la Central de Cogeneración para la producción combinada y simultánea de energía eléctrica y térmica para los edificios ubicados en la Caleta y el Centro Licinio de la Fuente.

La puesta en marcha de la Central ha permitido cumplir objetivos tales como: que las emisiones a la atmósfera procedentes de la combustión estén exentas de humos y residuos; que el contenido en azufre sea prácticamente nulo y se reduzca la emisión a la atmósfera de CO<sub>2</sub>.; una reducción de la potencia instalada; el total aprovechamiento del calor residual de los grupos de Cogeneración; la localización de todos los generadores de frío y calor en un edificio único y exterior a los edificios de uso hospitalario, con la consiguiente reducción de riesgos de catástrofe; la eliminación total de equipos frigoríficos con refrigerante R-11; la sustitución total del gasóleo por Gas Natural; la mejora de la atenuación de ruidos en la cubierta de la sala de calderas; la mejora de la atenuación de las torres de refrigeración por incorporar silenciador

en salida de aire; la eliminación de ruidos del motor por incorporación de silenciadores en entrada y salida; una mejora en los rendimientos por sustitución de viejos equipos por otros nuevos; la mejora de instalaciones de tipo industrial, como en el caso en HSJD, de la climatización y distribución de gases.

Además se ha adoptado un “Plan de Ahorro” que incluye medidas como mantener activado el sistema automático de bajo consumo en los ordenadores, en momentos en que se encuentran fuera de uso, lo que producirá un ahorro en el consumo de energía de un 20%; o la separación y depósito, en las cajas de “solo papel y cartón”, de aquel papel que ya no permita ser reutilizado.

Los resultados de la puesta en marcha de esta política han sido satisfactorios. Prueba de ello ha sido, por ejemplo, la disminución en el consumo de energía eléctrica en el Hospital Virgen de las Nieves durante el año 2010, así como un aumento en el consumo de energía térmica respecto al mismo periodo del año anterior.

En lo referente al consumo de agua, se mantiene la tendencia a la reducción del consumo. Respecto al comportamiento global del consumo de papel de fotocopias, se cumplió el objetivo de reducción del 2%, respecto al criterio de aceptación.

Además se ha constatado un incremento en la recogida de aceites de cocina y cartón, así como la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> propiciada tanto por la sustitución de gasoil por gas natural como por la Planta de Cogeneración instalada en el centro que ha dado lugar a la producción de energía residual térmica, en una media de 100 Tm/mes.

El Hospital Universitario Virgen de las Nieves, ha sido seleccionado para servir como centro piloto en el proyecto europeo Green@hospital, junto con otros tres hospitales, tanto por su nivel de desarrollo en el control de las instalaciones mediante el empleo de las TIC, como por su situación geográfica en el sur de Europa. Por tanto en algunos de los sistemas de instalaciones que dan servicio a nuestro Hospital se validarán las soluciones resultantes en condiciones reales de funcionamiento.

### **GREEN CPD HELSINKI**

Las compañías orientadas al mantenimiento de los centros de datos se esfuerzan porque éstos sean cada vez más ecológicos, pero este diseño de Helsinki es de los más novedosos en el área de Green TIC. El centro de datos, que ha sido considerado uno de los “más verdes” del mundo, está construido en el interior de una cueva que se sitúa bajo la catedral cristiana ortodoxa de *Unspenski* con el objetivo de convertirlo en una fuente de calor para los hogares de la capital finlandesa.

El mundo de los centros de datos está experimentando un cambio fundamental. Se está produciendo un aumento considerable de las demandas orientadas al rendimiento y la capacidad, y a su vez, a la eficiencia energética y a la reducción de gastos. A esto cabe añadir la

demanda de una disponibilidad continua, independientemente de la situación, y el resultado es la búsqueda de una solución que equilibre la eficacia, la fiabilidad y los gastos. La empresa *Academica*, decidió enfrentarse a estos desafíos y estableció un nuevo hito en el desarrollo de centros de datos.

La catedral ortodoxa de *Uspenski*, en el centro de Helsinki, cuenta con un refugio antiaéreo de la segunda guerra mundial, construido para proteger a los funcionarios de la ciudad en caso de un ataque ruso. En la actualidad, se ha instalado allí, a 30 metros por debajo de la catedral, un nuevo centro de datos de 2 megavatios. Esta localización, hace que los servidores sean muy seguros.

Las empresas *Académica* y *Helsingin Energia* han diseñado un sistema para utilizar las frías aguas del mar Báltico para enfriar los servidores. El calor se transmite por un sistema de tuberías de agua desalada por separado y luego se envía a través de la vasta red de túneles subterráneos de la ciudad para el sistema de calefacción urbana, un sistema de tuberías de agua caliente que se utiliza para calentar los hogares de la capital de Finlandia.

El agua caliente durante el enfriamiento de los servidores proporciona calor para unas quinientas viviendas en una ciudad que a menudo sufre inviernos de -20C. Después de que el calor se extrae, el agua se recicla para enfriar los servidores de nuevo.

Una solución de refrigeración convencional consume mucha electricidad y la energía térmica se desperdicia. El equipo es también muy ruidoso. Las estructuras de los techos de los edificios no están, por lo general, diseñados para soportar las cargas de las unidades de condensación, por lo que pueden necesitar ser reforzadas. Una unidad de condensación en el techo no favorece estéticamente y además requiere mucho espacio. La solución que ofrece la sala informática de *Helsingin Energia*, permite que la energía térmica producida por los equipos de recuperación sea totalmente silenciosa y discreta. Los equipos de refrigeración que se instalen en las instalaciones del cliente ocupan mucho menos espacio que los tradicionales dispositivos de refrigeración. La necesidad de mantenimiento y conservación se reduce, y los riesgos y las preocupaciones por la disposición del cliente de refrigeración se eliminan.

La idea fundamental de refrigeración urbana es utilizar los recursos locales que de otro modo se perderían. Entre las formas de producción que se están utilizando destacan:

- Refrigeración mediante agua de mar. Este sistema de enfriamiento mediante agua de mar se utiliza entre noviembre y mayo, cuando la temperatura del agua está por debajo de los 8º C. Se intenta que, siempre que sea posible, ésta sea la principal forma de enfriamiento. En el invierno el proceso es muy simple ya que, además de los intercambiadores de calor y bombas, no se necesita más equipo.
- Refrigeración por absorción. La técnica de absorción se emplea para producir la refrigeración mediante energía térmica. El combustible de las plantas de absorción es el calor sobrante de la producción de electricidad. Este mecanismo es el utilizado

durante el verano, cuando el agua del mar está demasiado caliente para la refrigeración gratuita.

- Planta de bomba de calor. Se basa en la utilización de aguas residuales depuradas en la planta *Katri Vala* mediante bomba de calor. El calor se transfiere a la red de calefacción urbana para calentar edificios y agua caliente sanitaria en Helsinki.

El año 2010 el proyecto ganó el premio internacional del Instituto *Uptime: Premio Uptime Green Institute* (GEIT) por la tecnología creada por *Helsingin Energia* en la categoría “Más allá del Centro de Datos”.

Desde que el centro de datos comenzara a funcionar, Helsinki ha disminuido su producción en las centrales eléctricas de carbón, reduciendo la contaminación y ahorrando dinero. Las expectativas para el futuro son altas, y *Academica* ya ha sido contratada para construir un segundo centro de datos, diez veces mayor, que proporcionará calor a toda la ciudad.

## **CAMPUS SOSTENIBLE UNIVERSIDAD DE MURCIA**

A través de la iniciativa “Campus Sostenible”, la Universidad de Murcia trata de sensibilizar a todos los miembros de la comunidad universitaria sobre la necesidad de adoptar unos hábitos más respetuosos con el medio ambiente y que al mismo tiempo, reduzcan el consumo y el gasto energético.

La medida se organiza en torno a tres materias:

- Sección social: la Universidad desarrolla eventos puntuales como mercadillos sostenibles, campañas de donación de teléfonos móviles usados, bancos de ideas sostenibles, comercio justo, envío de material escolar y de laboratorio a países en vías de desarrollo, etc. Así pues, a la vez que se da salida a elementos que de otra forma podrían terminar en la basura, se está desarrollando una labor de asistencia a los más desfavorecidos.
- Sección ambiental: el aspecto principal de esta sección es el de ahorro y eficiencia energética. Se realiza un estudio exhaustivo del consumo energético de cada edificio universitario a lo largo del tiempo, y se favorecen medidas de ahorro como la instalación de luminarias de bajo consumo, el aislamiento o el incremento de la temperatura del aire acondicionado en el verano. Además, se promueve el uso de la bicicleta para llegar al campus, así como el transporte público y en transporte compartido. Un nuevo carril bici rodea todo el campus y un servicio de alquiler de bicicletas está disponible para estudiantes, profesores y personal de administración.
- Sección económica: la institución educativa promueve la administración electrónica para realizar las gestiones más habituales (facturas, pagos...), evitando el consumo innecesario de papel. El Servicio de compras centraliza todas las adquisiciones de bienes y servicios de la Universidad, lo que supone una mayor eficiencia y un control

de gastos más pormenorizado. En el proceso de compra se ha adoptado como criterio relevante el origen ecológico del producto en cuestión, prestando una especial atención a la “ecoetiqueta”, otorgada por las Administraciones Públicas a los bienes que cumplen con las especificaciones medioambientales establecidas.

El campus sostenible es reflejo de la colaboración de la Universidad de Murcia en el Pacto Social por el Medio Ambiente, suscrito por el Gobierno regional y las principales organizaciones e instituciones de la Comunidad Autónoma.

Los principales objetivos que se marca esta buena práctica son:

- Disminuir la contaminación atmosférica del campus.
- Conseguir una gestión adecuada de los recursos (principalmente del agua) y de los residuos.
- Construir instalaciones cuyo funcionamiento se base en las energías renovables.
- Sustituir paulatinamente el mobiliario urbano por mobiliario de plástico reciclado.
- Conservar y ampliar las zonas ajardinadas, forestales y microrreservas.
- Realizar campañas de sensibilización e información para los miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad aprovecha los proyectos realizados por los distintos grupos de investigación para fomentar recursos como el compostaje, el biodiesel, la depuración de aguas, etc.

La buena práctica ha estado nominada a los VI Premios de la Energía de la Región de Murcia (2009) en la modalidad “Comunicación”, por su difusión en prensa, organización de concursos, quiosco verde y página Web. Ha recibido el Premio Desarrollo Sostenible de Periodismo (otorgado por la Consejería de Agricultura y Agua), por su labor informativa y de concienciación ambiental a través de las muchas actividades que se organizan diariamente.

También ha recibido el premio a la “ecoeficiencia” convocados por la Consejería de Presidencia por el desarrollo de la Red inteligente Sócrates para la gestión personalizada de la demanda energética que permite un ahorro en costes por gasto de energía de un 75%.

### **2.3.2. Buenas prácticas voluntariado**

#### **DESCUENTO EN NÓMINA EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

El Fondo de Cooperación de la Universidad de Salamanca, controlado por el Consejo de Gobierno, se destina a financiar proyectos de cooperación a través de una convocatoria anual de ayudas a la que pueden concurrir todos los miembros de la comunidad universitaria. El Consejo de Gobierno del día 27 de septiembre de 2007 aprobó la propuesta del Rector de abrir el Fondo de Cooperación a la participación voluntaria del personal docente e investigador y el

personal de administración y servicios de la Universidad de Salamanca. La difusión se realizó a través de correo electrónico a todos los empleados en el que se les informaba de la iniciativa.

La colaboración puede realizarse de dos formas: mediante la aportación del 0,7% de la nómina o mediante contribuciones mensuales de cualquier cuantía. Se ha puesto a disposición de los empleados un formulario que se puede descargar en la web de la Oficina de Cooperación. El procedimiento consiste en descontar directamente estas cantidades de la nómina de aquellas personas que expresamente lo autoricen, que tendrán derecho a la desgravación fiscal que corresponda en la declaración del IRPF.

El objetivo es proporcionar nuevos cauces para que los miembros de la comunidad universitaria expresen su solidaridad con personas e instituciones de aquellos países más empobrecidos. De esta forma, a través de una manifestación solidaria de los empleados se pretende también la superación del esfuerzo diario.

En cuanto a la repercusión mediática, la iniciativa del descuento solidario en las nóminas de los empleados de la Universidad de Salamanca ha sido recogida en numerosas ocasiones por la prensa y medios de comunicación de ámbito local, tanto en el momento de su creación como en otras noticias relacionadas con la Oficina de Cooperación.

En el 2010, las aportaciones de la comunidad universitaria en el marco de esta convocatoria, sirvieron para llevar a cabo proyectos en Haití (rehabilitación médica para la población con traumatismos severos), Burkina Faso (abastecimiento de agua potable en el poblado de Niongho), Nicaragua (atención integral a los colectivos en riesgo de explotación sexual), Filipinas (proyecto de subsistencia entre los indígenas Matigsalug Manaba) y Argelia (mejora del sistema educativo de los campamentos de refugiados de Tinduf). Toda esta labor está siempre regida por el Código de conducta en materia de cooperación universitaria para el desarrollo adoptado por la Conferencia de Rectores Universitarios de España y al que está adherida la Universidad de Salamanca. En la actualidad, la campaña sigue en marcha desde la Oficina de Cooperación.

#### **PROGRAMA DE FOMENTO DEL VOLUNTARIADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

Los programas de voluntariado corporativo tienen como objetivo promover el voluntariado (participación desinteresada en actividades solidarias) de los trabajadores de una organización en su entorno social, en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa. La presente práctica consiste en trasladar el voluntariado corporativo, originalmente de la empresa privada, al ámbito de la Administración Pública, para que los empleados públicos participen de forma solidaria en Organizaciones No Gubernamentales (ONG) de su entorno. De esta forma se contribuye a facilitar el desarrollo personal y social de los empleados públicos, proyectar valores positivos de la Administración y generar bienestar en el conjunto de la sociedad.

La entidad impulsora del Programa de Fomento del Voluntariado Corporativo entre los empleados públicos es la Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunidad Valenciana (FUNDAR), creada en 2001 por la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat

Valenciana y Bancaja. Se trata de una entidad privada cuyo patronato integra y preside, desde 2007, la Conselleria de inmigración y ciudadanía.

El 15 de abril de 2004, la FUNDAR firmó un convenio de colaboración con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) para incentivar la participación de los empleados de las Administraciones Públicas locales en las ONG de su ámbito territorial, y difundir a la ciudadanía los valores solidarios. Con la firma de este convenio de colaboración, la FVMP se comprometió, por su parte, a incluir la formación básica del voluntariado en el contexto de los programas formativos de mejora continua destinados a los empleados públicos de la Administración Local. De esta forma, las acciones formativas abarcan lecciones sobre el régimen jurídico del voluntariado y el funcionamiento y actuación de las ONG.

Además, el Programa de Fomento del Voluntariado Corporativo incluye la difusión de información a través de las páginas webs de la FUNDAR y de la FVMP, la realización de charlas en los ayuntamientos y el reparto de material sobre las ONG. Asimismo, se potencia y facilita la participación de los funcionarios a través de la Bolsa del Voluntario de la citada Fundación.

El Programa de Fomento del Voluntariado Corporativo se dirige a 60.000 empleados de 533 Ayuntamientos. Para cumplir con su deber de transparencia e información pública, Fundar elabora cada año, desde su puesta en marcha, en 2001, una Memoria de Actividades en la que se resume el conjunto de acciones impulsadas para lograr sus objetivos fundacionales.

En marzo de 2013 la fundación se extingue si bien la Conselleria de Bienestar Social continuará garantizando la promoción del voluntariado y la solidaridad a través de sus diferentes departamentos, evitando así la duplicidad de actuaciones.

### **2.3.3. Buenas prácticas de igualdad**

#### **LENGUAJE NO SEXISTA**

El Gobierno de Cantabria ha proyectado una línea de trabajo de carácter integral y en el marco de la Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, firmada el 4 de noviembre de 2004. Así, la Dirección General de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género han llevado a cabo una política integral para promover y difundir el lenguaje no sexista en y desde la Administración Pública. Así, se pretende acabar con la discriminación e invisibilidad de la mujer en el uso del lenguaje administrativo.

Las actuaciones se han desarrollado en diversos ámbitos. En primer lugar, se han llevado a cabo acciones de formación dirigidas a los empleados públicos. El CEAR ha realizado, además de otras acciones destinadas a la formación en igualdad de género en general, cursos sobre lenguaje no sexista de 8 horas de duración cada uno, impartidos por una filóloga. Estos cursos tienen como objetivo ofrecer al personal funcionario y laboral del Gobierno de Cantabria las herramientas adecuadas para la utilización de un lenguaje administrativo libre de sexismo.

Además, el Programa formativo on-line en igualdad de género, un instrumento de formación y sensibilización de carácter gratuito y de libre acceso a través de una plataforma virtual, comprende, entre otras, la temática del lenguaje no sexista.

En segundo término, se ha publicado la “Guía de Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”. La Guía ha sido editada conjuntamente por el Parlamento de Cantabria y la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, con el apoyo del Instituto de la Mujer. Está dirigida a todo el personal funcionario de la administración autonómica de Cantabria. Publicada en 2005, la Guía ha sido distribuida entre el personal funcionario y laboral de las Administraciones públicas de Cantabria, los grupos parlamentarios, el personal del Parlamento y otros organismos de distintos territorios.

### **WOMEN IN LOCAL COUNCILS**

*“Women in Local Councils - making a difference initiative”* es una iniciativa llevada a cabo para fomentar la igualdad de género entre las trabajadoras y los trabajadores públicos de las Administraciones locales de Irlanda del Norte. Esta iniciativa viene impulsando acciones desde el año 2006. En su diseño participaron una amplia gama de organizaciones como la Asociación de Gobiernos Locales de Irlanda del Norte, la Plataforma Europea de Mujeres del Irlanda del Norte, la Alianza para los Servicios Públicos de Irlanda del Norte o el Departamento de Medio Ambiente, bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad de la Administración Pública de Irlanda del Norte.

En enero de 2009, se formó un grupo de trabajo en virtud del cual se diseñó el plan *“Women in Local Councils”*, consecuencia directa de la iniciativa. A través del mismo se pretenden identificar y combatir todas las formas de infrarrepresentación de las mujeres en la Administración pública local de Irlanda del Norte. De esta manera, el plan adopta como misión principal el incremento de la representación de la mujer en los diferentes puestos de trabajo de la Administración Local (reservados a empleados públicos o a cargos electos), fomentando así el logro de un cambio significativo en la cultura organizativa que refleje con mayor nitidez la composición social de la comunidad. Sin embargo, algunas de las acciones que se engloban dentro de la iniciativa se venían desarrollando con anterioridad a la adopción del plan.

La iniciativa se basa en cuatro valores fundamentales: equidad, justicia, compromiso y oportunidad; y ha dado lugar al desarrollo de actuaciones en cuatro ámbitos: cambio cultural, conciliación de la vida laboral y familiar, democracia local y desarrollo personal.

Bajo la denominación “cambio cultural” se pretenden desarrollar acciones que faciliten implementar un cambio en la cultura organizativa de las distintas Administraciones Locales. La iniciativa pretende servir de base para establecer una cultura de trabajo en igualdad y un ambiente de trabajo en el que se tome como referencia la consecución de una igualdad material y no simplemente formal.

Dentro de estas acciones nos encontramos con iniciativas como *“Employee Volunteering Challenge”*, mediante la cual se pretende fomentar la capacidad para trabajar en equipo del personal público a partir de su participación durante un día en algún proyecto de servicio a la comunidad o vinculado a la preservación del medio ambiente o *“Women in Challenging Careers”*, a través de la que se asesora a las niñas de escuelas secundarias de Irlanda del Norte en relación a sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional en sectores laborales con infrarrepresentación femenina. *“Women, Peace and Security”*, por su parte, se desarrolla al hilo de la Resolución 1.325 de la ONU y pretende reunir a mujeres norirlandesas en situación de conflicto y post-conflicto para fomentar entre ellas la cultura del entendimiento.

Encaminadas al cambio organizativo también se encuentran actuaciones como *“Surviving and Thriving at the Top”*, una serie de sesiones de networking en las que se han llegado a reunir hasta a ochenta mujeres que ocupan altos cargos en el sector público con expertos de reconocido prestigio en torno a diversos temas de especial relevancia para el desempeño profesional de las primeras o *“Encouraging Women into Political and Public Life”*. En este último supuesto, se trató de una reunión organizada en noviembre de 2007 en *Hillsborough Castle* en forma de foro a partir del cual se posibilitó la reunión entre mujeres y los más destacados líderes políticos de las Administraciones Locales para intercambiar experiencias y necesidades.

En el ámbito de la conciliación laboral y familiar las acciones incluidas en la iniciativa pretenden fomentar la flexibilidad laboral en el entorno de las organizaciones públicas. Con ello se busca conseguir ventajas para la trabajadora, que encuentra así una mayor satisfacción y motivación, y para la Administración, que puede contar con empleadas más motivadas y tiene que hacer frente a menores costes de absentismo.

Dentro de este tipo de acciones destacan las iniciativas *“Work-Life Balance Model”* y *“Managing Childcare Needs”*. En el primer caso se trata de un proyecto piloto en el que participaron cuatro condados durante el año 2009 entre los que se fomentó la realización de buenas prácticas en materia de conciliación y se creó una red para su intercambio. El segundo proyecto se ha puesto en marcha desde 2006 para fomentar el establecimiento de guarderías en Administraciones Locales de Irlanda del Norte.

Las medidas encaminadas a incrementar la democracia local pretenden conseguir que exista una representación femenina en cargos electos de la Administración Local acorde con la composición de la sociedad. Dentro de este tipo de acciones, además de *“Women, Peace and Security”* o *“Encouraging Women into Political and Public Life”*, a las que antes hicimos referencia, se encuentran otras como *“Mentoring”*, *“Managing the Media Workshops for Political Representatives”*, *“Young Women Moving into Politics and Public Life”* o *“Zomba Trip, Malawi”*.

*“Mentoring”* es un programa que pretende que las mujeres puedan ser asesoradas y recibir formación por parte de altos directivos del sector público. En marzo de 2010 el programa, con el apoyo de los principales partidos con presencia en la Administración Local norirlandesa, se

extendió al ámbito de la representación política para apoyar a las mujeres interesadas en servir a sus comunidades desde los gobiernos locales.

Mediante la celebración de las reuniones *“Young Women Moving into Politics and Public Life”* se pretende alentar a las jóvenes de entre 15 y 17 años para que se involucren en la vida política de sus comunidades. Por su parte, *“Managing the Media Workshops for Political Representatives”* es una iniciativa mediante la cual se celebran talleres para mujeres que ocupan cargos electos, asesorándolas en su relación con los medios de comunicación.

Por último *“Zomba Trip, Malawi”* fue un viaje organizado de diez días a Zomba, para estudiar cuestiones de género y gobernabilidad en un país en desarrollo como Malawi.

Entre las acciones llevadas a cabo para fomentar el desarrollo personal de las mujeres en el ámbito de la Administración Local norirlandesa se incluyen programas como *“Next Generation”*, *“Development Centres”* o *“Women’s Development Programme”*.

*“Next Generation”* ha supuesto la participación de más de noventa mujeres en dos programas de una semana de duración en el Centro para el Progreso de la Mujer en Política de la *Queen’s University* mientras que *“Development Centres”* supone una oportunidad otorgada a veinticuatro participantes que han podido ser evaluadas en los denominados centros de desarrollo en base a un marco de competencias para altos directivos. Por su parte, el *“Women’s Development Programme”* es un programa para asesorar en su desarrollo profesional a mujeres en puestos de gestión medios y subalternos dentro de la Administración Local.

Dentro de las medidas encaminadas para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito de la Administración local se incluyen además talleres como *“Developing Potential”* o *“How to”*.

El taller *“Developing Potential”*, puesto en marcha durante un periodo de doce meses, ha tenido como objeto permitir a las mujeres participantes evaluar sus fortalezas personales, sus valores y sus aspiraciones profesionales, ayudándolas a establecer metas y un plan de acción para lograrlas. En él han participado alrededor de doscientas mujeres. Por su parte, el taller *“How to”* se orientó a desarrollar la confianza de las veinte mujeres participantes para poder encarar la totalidad de sus retos profesionales y desarrollar todo su potencial.

Como principales logros conseguidos a partir del Plan podemos citar la elaboración de una Declaración de Principios respaldada por todos los Consejos de Distrito de Irlanda del Norte en torno a los principios de igualdad y al compromiso de promover una cultura organizativa que fomente que las mujeres se sientan capaces de participar en la Administración local aportando sus habilidades, conocimientos y experiencias.

También cabe hacer referencia a la creación de una red de defensores de género en cada Administración local que han actuado como agentes de cambio o la aprobación, por parte de cada Consejo, de un plan de acción de género que proporciona un marco para localizar

cualquier tipo infrarrepresentación de las mujeres en la Administración Local y las barreras que pudieran existir en ella para el acceso de las mujeres.

Asimismo puede destacarse la puesta en marcha de una página electrónica especializada, diseñada para apoyar a las mujeres en la puesta en marcha de la iniciativa y en la que, periódicamente, se incluye la referencia a los distintos planes y eventos que se llevan a cabo en desarrollo de la misma. Completando las anteriores medidas se ha puesto en marcha la semana de las mujeres en las Administraciones locales, que alienta a los Consejos Locales a realizar eventos con motivo del Día internacional de la mujer.

Las estadísticas más recientes en cuanto a la percepción por parte de las empleadas y empleados públicos de Irlanda del Norte de la política de igualdad impulsada desde la *Equality Commission* datan de 2008. Del informe de ese año cabe destacar que el 86% de los encuestados se encontraban satisfechos con los servicios prestados, lo que representa un incremento de 9 puntos porcentuales sobre los datos recabados en 2004.

Como en 2004, más del 90% de los empleados afirmaron tener un conocimiento suficiente sobre la legislación relativa a igualdad de remuneración o no discriminación por razón de sexo. Los datos atestiguan que el nivel de contacto de la Comisión con los empleadores públicos a través de sus políticas había llegado hasta el 93%.

En 2008, la Comisión pudo constatar como aproximadamente el 11% de los empleados habían solicitado directamente sus servicios en busca asesoramiento relacionado con la implementación de políticas de igualdad. De éstos, aproximadamente el 90% habían mostrado su total satisfacción con los servicios prestados por este órgano.

En 2008, más de la cuarta parte de los empleadores a los que van dirigidos las políticas de la Comisión (que incluyen a los del sector público) informó de cambios en prácticas de igualdad, empleo y procedimientos de contratación como consecuencia directa de la utilización de las políticas impulsadas por la Comisión. El 57% de las organizaciones que habían llevado tres o más consultas a la comisión había cambiado alguno de estos aspectos estructurales como resultado estos contactos. Las organizaciones que menos habían contactado con la Comisión interesándose por la implementación de políticas de igualdad resultaron las menos propensas a implementar modificaciones en su funcionamiento interno.

#### **2.3.4. Buenas prácticas para personas con discapacidad**

##### **PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMLEO DEL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN NAVARRA**

El Gobierno de Navarra en el año 2006 creó la Comisión Mixta de promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con la finalidad de contribuir al cumplimiento del objetivo establecido inicialmente por las legislaciones estatal y autonómica de reservar el 5% de los puestos de trabajo ofertados por las Administraciones Públicas a personas

discapacitadas y el de informar sobre diferentes aspectos vinculados al acceso y promoción, en el ámbito del empleo público, de las personas discapacitadas. Así pues entre sus funciones se encuentran:

- Informar, con carácter previo, la determinación de las plazas vacantes incluidas en la oferta pública de empleo que configuran los turnos de reserva para personas con discapacidad.
- Establecer los criterios generales a los que haya de ajustarse la adopción de medidas de adaptación de las distintas pruebas de que constan los procedimientos selectivos para el acceso al empleo público, cuando las mismas sean solicitadas personas con discapacidad.
- Recibir anualmente información sobre las plazas cubiertas de forma efectiva por personas discapacitadas durante cada uno de los distintos ejercicios.
- Emitir un informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con el acceso y la promoción del acceso al empleo público por personas con discapacidad sean sometidas a su consideración.

El trabajo de la Comisión se desempeña en estrecha conexión con el contenido tanto del Programa de RSC, en cuyos informes anuales se recogen las actuaciones llevadas a cabo en defensa de la promoción del acceso al empleo público de personas con discapacidad, como del Plan integral de atención a las personas con discapacidad 2010-2013 del Gobierno de Navarra. En conexión con este último, debe subrayarse que la Comisión ha realizado, a instancias del mismo, un especial esfuerzo en estudiar las adaptaciones necesarias de pruebas, tiempo y medios de realización de pruebas selectivas, las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo en función de la discapacidad o los instrumentos de acreditación de las condiciones personales de aptitud para el desempeño de las funciones de puesto de trabajo.

El Plan integral de atención a personas con discapacidad contempla, además, como acciones a llevar a cabo con la participación de la comisión:

- Aprobar y ejecutar un plan de seguimiento e inspección del cumplimiento de la cuota de reserva y de su acumulación a la oferta de empleo siguiente en el caso de que las plazas cubiertas con personas con discapacidad no alcancen la tasa del 3% de las plazas convocadas.
- Promover la implantación de medidas de flexibilización del horario laboral de los empleados públicos con discapacidad, llevando a cabo un análisis previo de su compatibilidad con la prestación de servicios en los diferentes sectores de la Administración autonómica.
- Poner en marcha un programa de prácticas para personas con discapacidad en los Departamentos del Gobierno de Navarra en conexión con la Dirección General de Asuntos sociales.

Así pues, gracias a la Comisión Mixta, se ha profundizado en el desarrollo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, concretándose

muchas de ellas en varias disposiciones normativas que han ido surgiendo en los últimos años en esta Comunidad Autónoma.

### **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE MÁLAGA**

El objetivo principal de la Accesibilidad Universal es la atención normalizada de las personas con discapacidad en los servicios públicos a través de una transversalidad de todas las acciones en pos de mejorar la accesibilidad y favorecer la participación de todos los colectivos sociales. Es por ello que, desde este enfoque, se considera que las diferentes facetas de la vida de una persona deben estar reflejadas en los proyectos municipales, facetas como:

- El ocio, lo que significa contar con espacios accesibles para que participen todas las personas.
- La movilidad, que implica la eliminación de barreras y la promoción de un transporte accesible.
- El empleo, que supone facilitar el acceso a las pruebas de exámenes a las personas con discapacidad.
- La información, que significa la eliminación de barreras que impidan el acceso a la misma.

Para abarcar todas estas facetas se han desarrollado distintas iniciativas como son:

- Servicio municipal de intérprete en el lenguaje de signos.
- Creación de entornos accesibles desde el punto de la comunicación visual, como pueden ser:
  - o Un libro de imágenes, planos y materiales complementarios, para la comunicación cara a cara bidireccionalmente funcionario-usuario,
  - o Pictogramas en los entornos físicos de los servicios municipales, junto con la señalización habitual de letreros,
  - o Carteles informativos con pictogramas en las principales calles de la ciudad.
- Fomento de la accesibilidad física a través del Plan especial de eliminación de barreras, el Plan de Micro-actuaciones y la Accesibilidad a las playas del litoral malagueño.
- Accesibilidad al transporte a través de:
  - o Autobuses con plataforma baja.
  - o Taxis adaptados para personas con movilidad reducida.
  - o Ayudas económicas para el uso del taxi accesible.

- Ayudas a taxistas para el mantenimiento del taxi.
- Acciones de sensibilización a través de distintas campañas de concienciación y de muestras de iniciativas laborales y artesanales de personas con discapacidad: Expoval.
- Asesoramiento y mediación a personas afectadas por barreras en sus comunidades.
- Desarrollo de una guía y una web ([www.Malagamasaccesible.com](http://www.Malagamasaccesible.com)) con el objetivo de facilitar el acceso a los recursos de todas las personas.
- Promoción de medidas y actuaciones que favorezcan el empleo de personas con discapacidad dentro del ámbito municipal.
- Proyecto de intervención socioeducativa dirigido principalmente a menores de familias usuarias de Servicios Sociales
- Programa de entrenamiento de la memoria para personas ciegas y sordas.

Fruto de este trabajo, Málaga ha sido galardonada con el Premio Reina Sofía 2005, de Accesibilidad Universal en la modalidad de Municipios de más de 100.000 habitantes.

### 2.3.5. Buenas prácticas de programas de RSC

#### RSGENCAT

La búsqueda de la superación de los factores que ocasionan un impacto negativo sobre los empleados públicos y la sociedad en su conjunto ha llevado a la Generalitat de Cataluña con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, y en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, a aprobar el “Plan RSGENCAT” de medidas de RSC del gobierno catalán correspondientes al período 2009-2012. A través del mismo pretende fomentar la cultura y los valores de la responsabilidad social en las empresas y organizaciones, en la propia Administración y entre la ciudadanía en general, para aportar un valor añadido que identifique los criterios de gestión responsables de las personas y organizaciones, y los convierta en una clara ventaja competitiva.

El plan tiene como antecedentes las actuaciones que la Generalitat viene realizando en los últimos años en materias relacionadas con la responsabilidad social corporativa.

Entre estas actuaciones podemos destacar las actividades de sensibilización, información y elaboración de guías de apoyo en RSC, el apoyo a estudios e investigaciones a través de instrumentos como la Cátedra Ethos o la adopción de medidas internas para mejorar las condiciones de trabajo del personal que trabaja en la Generalitat (a través del impulso de un proyecto piloto de teletrabajo o la aprobación de un protocolo de actuaciones para la intervención en casos de acoso sexual en el trabajo). También puede hacerse referencia al impulso de las buenas prácticas ambientales y de gestión de residuos en las oficinas de la Administración de la Generalitat.

El plan nace, por tanto, como consecuencia lógica de la política que la Generalitat había venido desarrollando y pretende ser el punto de partida de la estrategia de la Generalitat para conseguir hacer la economía catalana más competitiva, responsable y sostenible.

De esta manera, los departamentos de Presidencia, Economía y Finanzas, Trabajo, Medio Ambiente y Vivienda, Gobernación y Administraciones Públicas, Agricultura, Alimentación y Acción Rural, Acción Social y Ciudadanía y ACCIÓ (DIUE) conformaron en marzo de 2008 y en el marco de la medida 98 del Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana 2008 – 2011, el grupo interdepartamental por la competitividad responsable y sostenible.

El grupo trabajó durante un año definiendo el plan, y organizando y estructurando las medidas concretas que llevan a cabo los departamentos y recogiendo aquellas nuevas que se iban presentando. En este proceso se ha buscado también la colaboración y aportación del resto de departamentos. El plan RSGencat recoge, por tanto, las distintas medidas propuestas por departamentos de la Generalitat de Cataluña en el ámbito de la responsabilidad social así como aquellas que ya venían llevándose a cabo y formaban parte de iniciativas anteriores. Todas serán de aplicación durante el período de vigencia del mismo.

El plan se ha establecido para un periodo de cuatro años, si bien a partir del seguimiento del mismo puede ir actualizándose periódicamente. Pretende extender la sensibilidad acerca de la RSC a todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo empresas y ciudadanos si bien, para que esta tome un lugar preponderante en los sistemas de gestión de las organizaciones de Cataluña, para lo que se considera que es necesario un impulso de la Administración a través del ejemplo.

El Plan RSGencat se estructura en cuatro ejes fundamentales:

- El primero se refiere a todas las medidas y actuaciones vinculadas con el objetivo de potenciar la educación, el conocimiento y la difusión de los valores de la responsabilidad social en el conjunto de la sociedad. Su fin es que la sociedad conozca qué es la responsabilidad social y que tome conciencia de la importancia de actuar de manera socialmente responsable.
- El segundo persigue el incremento, tanto del número de empresas socialmente responsables como de la intensidad de su compromiso, por este motivo incluye todas las acciones encaminadas a apoyar y asesorar a las mismas en el proceso de implantación de la responsabilidad social, tanto interna como externamente, así como mecanismos para incentivar las empresas a implementar la RSC.
- El tercero busca impulsar las finanzas socialmente responsables y por ello engloba en primer término las medidas encaminadas a difundir, dar a conocer e impulsar el uso de las mismas entre la sociedad y en segundo término recoge las medidas destinadas a potenciar las inversiones socialmente responsables dentro de la propia Generalitat.

- Finalmente el último eje, en el que se centra nuestra buena práctica, hace referencia a las medidas en materia de RSC que la Generalitat aplica para promover el comportamiento socialmente responsable dentro los mismos departamentos de la Generalitat y en el entorno de sus empresas públicas.

Dentro del último se incluyen las medidas más claramente orientadas a implementar acciones de RSC dentro de la organización, en ámbitos como el de los recursos humanos (fomento de medidas de conciliación y flexibilidad horaria, participación del personal, igualdad de oportunidades, etc.), y las prácticas medioambientales (formación y sensibilización, diagnóstico ambientales, mejora en la gestión de residuos, reutilización de material, entre otros). Otras están más orientadas al entorno de la organización (exterior), en el ámbito de las compras o la información proporcionada por la Administración a quienes contratan con la misma.

Estas medidas son adoptadas por los departamentos de la Generalitat pero también por empresas públicas que desarrollan sus propios planes, elaborando anualmente su memoria de sostenibilidad. Tienen como la finalidad la de servir como ejemplo para el resto de las organizaciones y empresas de Cataluña.

Entre las líneas a partir de las cuales se estructura este eje están las siguientes:

- 1) Potenciar en el entorno de la Administración políticas de recursos humanos socialmente responsables. Dentro de las medidas a las que haría referencia dicha línea estarían:
  - a) El impulso de un proyecto piloto de teletrabajo en la Administración de la Generalitat
  - b) El otorgamiento de ayudas para el impulso de proyectos de teletrabajo en las administraciones locales.
  - c) La promoción del desarrollo de nuevas medidas de flexibilidad en la Administración que favorezcan una nueva cultura de los usos del tiempo.
  - d) El impulso a los planes de igualdad internos Administración de la Generalitat de Cataluña.
  - e) La mejora de la comunicación interna del personal al servicio de la Administración de la Generalitat con la incorporación de herramientas de participación.
  - f) La potenciación de la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
  - g) La potenciación de la integración de colectivos con especial dificultad de inserción laboral en la gestión de los recursos humanos públicos.
  - h) El impulso de proyectos de cooperación social en el ámbito de las administraciones públicas.

- i) La incorporación de criterios que fomenten la responsabilidad social en el fondo de acción social (FAS) de la Generalitat de Cataluña.
  - j) Implementación de un procedimiento de evaluación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales
  - k) Llevar a cabo acciones de formación y sensibilización sobre buenas prácticas en RSC en la Administración pública catalana
  - l) Promover la salud entre el personal de la Administración de la Generalitat
  - m) Facilitar la elaboración de códigos éticos en el ámbito de los recursos humanos de la Generalitat de Cataluña
- 2) Promover en la Administración actuaciones de buenas prácticas ambientales y energéticas. Dentro de estas medidas estarían:
- a) La implementación de programas de buenas prácticas ambientales y / o planes de sostenibilidad en la utilización de recursos en las oficinas de la Administración de la Generalitat.
  - b) La incorporación de mejoras en la gestión de residuos en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.
  - c) La promoción de la reutilización de material de la Generalitat con una finalidad socialmente responsable.
  - d) La instalación de plantas solares sobre cubiertas de edificios públicos.
  - e) La implantación de un programa de ahorro y eficiencia energética en la Generalitat.
  - f) La implementación de EMAS e ISO 14001 en los departamentos de la Generalitat y en las empresas públicas.
  - g) La promoción de la Administración electrónica a la Generalitat de Cataluña.
  - h) El impulso de medidas para mejorar la movilidad en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat.
- 3) Impulsar planes y acciones de RSC en la Administración y las empresas públicas:
- a) Impulsar la implantación de planes de RSC en las empresas públicas del Departamento de Territorio y Sostenibilidad, de Salud y de Medio Ambiente y Vivienda
  - b) Profundización en la aplicación de contratos reservados para la economía social.

- c) Promoción en la Generalitat de Cataluña de los encargos que favorezcan la integración laboral de presos internos.
  - d) Promoción y visualización de los proveedores sociales.
- 4) Promover la transparencia informativa y la participación pública. Dentro de las medias a las que haría referencia dicha línea estarían:
- a) Implantación del buscador de contenidos en la web Gencat.
  - b) Desarrollo de la plataforma e-Catalunya, plataforma electrónica que sirve para la gestión del conocimiento en el ámbito de la Administración catalana a través del programa Compartim.
  - c) Implantación de la plataforma Gencat Trámites
  - d) Fomento de la transparencia informativa en la gestión de la Administración pública
  - e) Promoción de la participación ciudadana

Por la importancia de su proyección el plan, aprovechando los informes semestrales, actualiza los datos generales de ejecución incorporándolos en su página electrónica y emitiendo un comunicado de prensa. Los datos de ejecución pretenden poner de manifiesto el avance de cada una de las medidas y destacar aquellos aspectos más relevantes.

## **RSC NAVARRA**

El Gobierno de Navarra aprobó mediante el Acuerdo de Gobierno de 18 de febrero de 2008 la puesta en marcha para la elaboración del Programa General de incentivación, promoción e impulso de la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Foral.

En el proceso de elaboración del plan se pueden identificar las fases de diseño del programa (febrero 2008), elaboración de un documento borrador (marzo a septiembre de 2008), consulta del documento borrador y evaluación de la experiencia (de septiembre a noviembre de 2008) y aprobación definitiva por acuerdo de Gobierno y remisión al parlamento, que tuvo lugar en diciembre de 2008.

Dentro de la fase de diseño del programa fue necesario, en primer término, designar los distintos departamentos directamente afectados mediante acuerdo de gobiernos e implicarlos en la elaboración del programa, asegurando además la coordinación entre los mismos. Con este propósito, las distintas Direcciones Generales se encargaron de nombrar a sus representantes, encargados de actuar activamente en el Grupo de Trabajo de la Administración para la definición del plan. A este Grupo de Trabajo de la Administración se incorporó además un grupo de asesores.

Este tuvo como función definir un documento de trabajo inicial en relación con el contenido que habría de tener posteriormente el plan, partiendo de un documento inicial basado en una recopilación bibliográfica y en las propuestas que se hicieron llegar inicialmente desde los distintos departamentos. Con el fin de elaborarlo se creó una base de datos con las iniciativas que se venían llevando en el Gobierno de Navarra y que podían vincularse con la RSC .

El documento de trabajo inicial contendría objetivos, medidas, proyectos a desarrollar, información sobre agentes competentes y responsables, un calendario para su ejecución, los posibles indicadores que podrían llegarse a tener en cuenta (de ejecución y resultado) y el presupuesto aproximado para su ejecución.

Posteriormente se creó una Secretaría Técnica a la que se adscribió el equipo técnico encargado de dinamizar y dirigir el proceso. Este equipo, que estaría en comunicación constante con la unidad responsable, pertenece a la Fundación CRANA, fundación pública dependiente del Gobierno de Navarra con experiencia previa en desarrollar trabajos vinculados a la promoción de la RSC en los ámbitos empresarial y de la Administración.

Al equipo se le asignaron como funciones:

- Elaborar una propuesta inicial sobre la organización y la metodología.
- Establecer el plan de trabajo y la metodología para la elaboración del programa.
- Definir los roles de participación de cada participante en el proceso.
- Convocar a las actividades que forman parte del plan integral.
- Preparar los instrumentos, equipo y materiales a utilizar en cada actividad.
- Dirigir las dinámicas para el desarrollo de recursos y actividades.
- Dirigir y dinamizar reuniones de carácter informativo-formativo sobre algunos de los elementos más novedosos que se querían incorporar al plan.
- Procesar la información obtenida en las distintas etapas del plan.
- Actuar como enlace entre los distintos participantes.

Dentro de la segunda fase, en base al documento de trabajo inicial elaborado previamente, se recopilaron e identificaron las distintas iniciativas relacionadas con la RSC , se priorizaron las medidas y proyectos más factibles que habían sido aportados y se clasificaron y encajaron las iniciativas seleccionadas en las medidas previamente seleccionadas.

En base a estas actuaciones se llevo a cabo un segundo documento de trabajo que se discutiría por el Grupo de trabajo y sería sometido a consulta por el Grupo de Asesores. Dentro de esta segunda fase se llevó a cabo además una sesión de formación para profundizar en los puntos clave, reformulándose y revisándose la estructura del programa contenida en el documento y definiéndose los indicadores de seguimiento y dotación presupuestaria que podrían adoptarse.

Al Grupo de Trabajo y la Secretaría y Equipo técnicos, hay que sumarles, dentro de esta segunda fase, el trabajo desarrollado para la elaboración del plan por de otros entes como la dirección, el grupo asesor de la secretaría técnica o el grupo de consulta.

La dirección ha sido la encargada de supervisar y aprobar la metodología y de designar los componentes del grupo técnico responsable de la elaboración del programa, compuesto por los 18 directores generales y de organismos autónomos del Gobierno de Navarra y por el Grupo de Consulta.

El grupo asesor de la secretaría técnica se conformó por expertos en distintos ámbitos que aportaron documentación clave y experiencias que funcionaron en otras regiones europeas, además de encargarse del análisis y contraste del documento inicial y de aportar sugerencias y propuestas. A él se incorporaron 7 personas provenientes de las universidades navarras, la Fundación Ecodes, la Fundación REAS (Red de Economía Alternativa Solidaria (REAS)), la Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL), la Fundación Gaztelan y el Servicio Navarro de Empleo.

El grupo de consulta estuvo formado por un total de 44 agentes económicos y sociales invitados al proceso de consulta, que participaron en la elaboración del plan a través de distintas sesiones de información y debate. Entre ellos se encontraron representantes de empresas, sindicatos, universidades, ONG, escuelas de negocio, entidades financieras, fundaciones laborales, organizaciones ecologistas, medios de comunicación o foros de responsabilidad social.

Dentro de la tercera fase, además de someterse el borrador a consulta por parte de este grupo, se procedió a su divulgación en una jornada abierta del Foro de Responsabilidad Social Corporativa con el objeto de llegar a más organizaciones y al conjunto de la ciudadanía y se envió a más de cincuenta entidades, abriéndose un plazo de 2 meses y medio para la recepción de propuestas, en el que se recibieron más de 100 propuestas de 13 entidades diferentes.

Además se llevó a cabo la evaluación del proceso a partir de un cuestionario dirigido a las distintas personas y entidades implicadas en el proceso de elaboración del plan.

Tras el trabajo desarrollado por todos estos entes, que incluyó en su última fase una reunión con todas las Secretarías Técnicas de los Departamentos del Gobierno para la recogida de sugerencias y realizar posibles modificaciones, el Plan se remitió al Gobierno, que lo aprobó. Dicho órgano estableció la dotación presupuestaria y los mecanismos de seguimiento. Posteriormente se remitió al Parlamento navarro para su conocimiento.

El programa fue pensado inicialmente para ser puesto en marcha durante los años 2008 a 2010 y dotado con una previsión presupuestaria de 2.351.065,25 euros. El programa se configuró a partir del trabajo conjunto llevado a cabo durante el año 2008 por un conjunto de entidades públicas y privadas bajo la coordinación del Gobierno de Navarra.

El Programa pretende tener un carácter integral y transversal, afectando a la empresa, a la Administración y a la ciudadanía y cuenta con cuatro grandes objetivos:

- La implementación de políticas públicas favorecedoras de un marco y unos instrumentos adecuados para la incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa en la estrategia empresarial del sector privado.
- La implantación de la RSC tanto en la Administración foral, como en la administración local y en las sociedades públicas.
- El fomento de la RSC en otros grupos de interés.
- Por último, la coordinación en relación a los tres objetivos anteriores y el seguimiento y la evaluación de la evolución del programa en la Comunidad Foral.

Respecto a las Administraciones y sociedades públicas se contemplan una serie de líneas a las que van aparejadas una o varias medidas:

La primera línea (L1) hace referencia a la aplicación de la RSC en el ámbito del empleo en los Departamentos y Sociedades Públicas. En relación a la misma se contemplaron como medidas la elaboración y aplicación de planes dentro de los Departamentos y Sociedades Públicas (de igualdad, de inserción de colectivos...) (M9) y la formación y sensibilización para personal de los Departamentos y Sociedades Públicas (M10).

La segunda línea hace referencia al desarrollo de una gestión más sostenible (L2), y dentro de ella se incorpora una única medida como es la incorporación de criterios ambientales y sociales en la gestión de instalaciones públicas (gestión de agua, energía, papel, residuos...) (M11).

La tercera línea es la referida al desarrollo de la transparencia informativa y la participación públicas (L3) incorporando una medida con el mismo nombre (M12).

La última línea hace referencia al apoyo y fomento de la responsabilidad social en las entidades locales en relación a diversos aspectos como temas financieros o asistencia técnica (L4), a ella se vincula la medida integración de los criterios de responsabilidad social corporativa en la gestión local (M13).

En relación con la M9 se propusieron las siguientes acciones:

- Elaborar un código de conducta responsable para altos cargos y personal de los Departamentos, además, dentro de esta medida se propuso la elaboración de un decálogo de conducta responsable en el marco de sociedades y fundaciones públicas. Estas iniciativas dieron lugar a la aprobación del código de buen gobierno mediante la Ley Foral 2/2011.
- Facilitar e incentivar el acceso al trabajo de personas con discapacidad, especialmente, en sociedades públicas. Respecto a esta acción destaca la actividad que viene siendo

desarrollada por la Comisión Mixta de promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

- Elaborar un diagnóstico de Igualdad de Oportunidades del sector público y formar a los empleados públicos en igualdad, acción que se ha venido desarrollando en muchos ámbitos al amparo del Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la comunidad foral de Navarra. Durante el año 2010, en el marco de este plan, se ha impartido formación a 20 personas de la Administración en temas de igualdad de oportunidades y se ha elaborado material escolar y desarrollado orientaciones didácticas (4 publicaciones, 5 unidades didácticas, 8 maletas lectoras y el desarrollo de un blog).
- Promocionar hábitos de vida saludable.
- Crear una cultura preventiva, que origine actitudes favorables a la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo. En el marco de esta acción se ha puesto en marcha el Plan de Prevención de la Salud Laboral se han impartido 60 acciones formativas en las que han participado 859 empleados públicos.
- Promover y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas que se han reflejado en el Acuerdo de 26 de marzo de 2010 suscrito entre la Administración y los sindicatos, sobre las condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones.
- Considerar la responsabilidad social corporativa en los premios a la calidad otorgados a las Administraciones públicas por el Gobierno de Navarra.
- Intercambiar experiencias de buenas prácticas en responsabilidad social corporativa, lo que se lleva a cabo a través de la página electrónica [portalsocialnavarra.org](http://portalsocialnavarra.org).

En relación con la M10 se propuso como acción el desarrollo del Plan de formación ambiental e incluir en la Oferta anual de formación de empleados públicos acciones de responsabilidad social corporativa y consumo responsable En la actualidad las acciones propias de esta medida se incluyen en el II Plan de Formación para la Administración 2010-2013. Durante el año 2010 se llevaron a cabo 6 acciones formativas en las que han participado 158 personas.

Respecto a la M11 se planteó como acción llevar a cabo un plan de Ahorro Energético en la Administración y otro de Mejora Ambiental de las instalaciones de la Administración Foral. Cabe destacar en este sentido la aprobación de un plan piloto de ahorro energético en algunos edificios de la Administración Foral, como la sede del Gobierno, de la Consejería de Hacienda y de la de Transportes en Tudela o la mejora en la climatización del departamento de innovación, empresa y empleo.

A propósito de la M12 se acordó como propuesta elaborar y aprobar un plan de participación ciudadana a partir de 2010 en base a la realización de un inventario de órganos colegiados,

representantes de la Administración y agentes socioeconómicos de Navarra y la dinamización de los órganos consultivos en los departamentos de la Administración, las asociaciones y la población en general. A partir de esta acción se ha llevado a cabo el desarrollo de la administración electrónica, habiéndose finalizado 56 proyectos y se ha finalizado el inventario de órganos colegiados.

Respecto a la M13 se acordaron como acciones:

- Incluir en la convocatoria de subvenciones para calidad e innovación en las Entidades Locales acciones de promoción de la responsabilidad social corporativa en las entidades locales.
- Subvencionar en el ámbito de numerosas entidades locales la contratación de agentes de igualdad en las entidades locales, la realización de actividades relacionadas con su plan de igualdad de oportunidades y su plan de conciliación, las actividades en defensa del consumidor teniendo en cuenta criterios ambientales o las actividades para la integración de inmigrantes.
- La puesta en marcha del programa pactos por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de mujeres y hombres Entidades Locales, que ha dado lugar a la aprobación de diversos programas de conciliación en 26 entidades locales entre las que está Pamplona.
- Apoyar a las entidades locales en materia de formación y difusión en entidades locales en materia de contratación pública sostenible y compra pública ética. En este sentido hay que destacar que la Federación Navarra de Municipios y CRANA han elaborado un nuevo modelo de pliegos que incorporan criterios sociales y medioambientales.

Como indicadores de seguimiento el plan contempla, en primer término los indicadores de realización, entre los que se encuentran el número de actuaciones realizadas por objetivos y diferentes tipologías (ayudas, fiscalidad, divulgación y sensibilización, formación, normativas, planes y programas) y, en segundo término los indicadores de resultado, entre los que se encuentran el número de beneficiarios por objetivos y diferentes tipologías (empresas, organizaciones, entidades locales, departamentos, sociedades públicas, particulares y sociedades públicas).

El seguimiento se realiza a nivel de acción, siendo responsable del seguimiento el órgano encargado del cálculo de los indicadores comunes a nivel de media y objetivo a partir de los datos remitidos por los responsables cada año.

El responsable de cada acción debe notificar cada mes de septiembre, con motivo de la planificación presupuestaria, una previsión cuantificada sobre el nivel de ejecución financiera. Al final de cada ejercicio, estos deben transmitir el resultado obtenido tras la realización de cada acción.

## **RSC UNIVERSIDAD DE BARCELONA**

Desde el año 2009, la Universidad de Barcelona lleva a cabo una decidida política de responsabilidad social. La política de responsabilidad social que lleva a cabo la institución educativa se fundamenta en tres grandes aspectos: el económico-laboral, el social y el medioambiental. Estos ejes vertebran las políticas que la Universidad de Barcelona viene desarrollando en esta materia.

En el aspecto estrictamente económico las políticas de responsabilidad social giran en torno a cinco ejes estratégicos. Tales ejes son la mejora en la relación a la actividad docente e investigadora, el impulso decidido a la investigación y las actividades humanas y sociales, la mejora de la comunicación interna y la estructura de la organización, la mejora de la proyección ciudadana de la universidad dentro y fuera de Cataluña y la consecución del equilibrio presupuestario. Por esta razón se le ha otorgado un papel clave a la actividad interventora ejercida por la Oficina de Control Interno.

En el aspecto estrictamente laboral los principales focos de actuación se centran en la mejora de condiciones laborales y de prestaciones sociales y sanitarias, a la seguridad y prevención de riesgos laborales, el incremento de los procesos de formación o la introducción del compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También se han llevado a cabo políticas tendentes a la conciliación laboral manteniéndose las actuaciones de un Gabinete de Atención.

Dentro de las acciones que resultan más relevantes podemos destacar la concesión beneficios sociales a los empleados llevadas a cabo a través del Fondo de Acción Social. A través del mismo se ofrece la posibilidad de sufragar una parte de los gastos desembolsados por los empleados de la Universidad en aspectos tan variados como el sometimiento a tratamientos de fertilidad, la ayuda a la dependencia o la asistencia odontológica. Por su parte, las aportaciones al Fondo de Pensiones de los trabajadores han pasado de 6.969 en 2008 a 7.632 en 2010 o las ayudas de matrícula, que han pasado de las 825 a las 1.068 en el mismo periodo.

También se hace preciso destacar las evaluaciones de riesgo psicosocial que se están llevando a cabo en todos los centros y unidad transversales de la Universidad. En 2010 ya se había llevado a cabo la evaluación de riesgos de aproximadamente 414 trabajadores de la Facultad de Farmacia y 271 trabajadores del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación. Además se gestionaron seis casos de riesgo psicosocial conforme al protocolo aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el que intervienen representantes sindicales e institucionales.

Las acciones de formación se han orientado tanto al personal docente como al personal de administración y servicios. En relación con el personal docente ha sido el Instituto de Ciencias de la Educación el encargado de impulsar actuaciones destinadas a determinar necesidades formativas y cubrir las necesidades que existen en este sentido. Puede reseñarse que de 2008 a 2010 se han concedido un total de 57 permisos de perfeccionamiento docente e investigador.

Por su parte, en relación con el personal de administración y servicios el plan de formación se estructura anualmente en dos fases, cuenta con una convocatoria de idiomas e incorpora la posibilidad de facilitar una formación extrauniversitaria a aquellos profesionales que lo soliciten por la especialidad del puesto de trabajo que desempeñan, y siempre que cuenten con el permiso de su superior. Destacan los cursos que se han puesto en marcha para colectivos específicos, como los encaminados a fomentar la actividad física entre los mayores de 55 años o los destinados a preparar a los trabajadores para la jubilación.

Además está en marcha el II Plan de Igualdad en cuyo marco se llevan acciones como la incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento de la excelencia o el fomento de la perspectiva de género en docencia e investigación. Además se ha desarrollado una encuesta en materia de conciliación de la vida familiar y personal con el objeto de desarrollar acciones futuras.

En materia medioambiental los principales focos de actuación se centran en la puesta en marcha de un plan de movilidad y de consumo responsable de energía y agua y en el control de emisiones vertidos y residuos. También se han incrementado el número de espacios verdes y de actuaciones de mejora en relación a la sostenibilidad.

La coordinación de actuaciones en esta materia le corresponde fundamentalmente a la Oficina de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la Universidad (OSSMA). Este organismo está conformado por un técnico de medio ambiente, tres técnicos de gestión de residuos y un becario de apoyo que tienen como fin diseñar planes y actuaciones de mejora ambiental para la Universidad.

Para facilitar la movilidad la OSSMA ha impulsado el plan de movilidad con el objeto de realizar un diagnóstico de movilidad en relación con los distintos centros de la Universidad. En el marco de este plan se ha llevado a cabo la dotación de nuevas plazas de aparcamiento para bicicletas (incrementándose de 300 a 1000 de 2003 a 2010) y el acondicionamiento de los que se estimaban como poco seguros. Además ha impulsado el Servicio de préstamo de bicicletas BiciCampus, que supone la disponibilidad de 120 bicicletas, ha llevado a cabo acciones de formación ambiental y ha realizado estudios de movilidad en relación con las Facultades de Filosofía y Geografía e Historia, que cuentan con una nueva ubicación desde 2006.

En materia de calidad ambiental, la OSSMA ha llevado a cabo la elaboración del mapa sonoro del Campus de la Diagonal y la ambientalización de diversos pliegos de cláusulas relativos a contratos de reprografía, mantenimiento, jardinería o transporte. También ha impulsado el Proyecto de Compra Verde para promover la utilización de papel reciclado y cartuchos remanufacturados (que ha incluido la creación de una página electrónica informativa y la distribución de un kit de productos de oficina sostenible) y la incorporación de café de comercio justo en todas las máquinas de venta automática de la Universidad.

También se han puesto en marcha proyectos orientados a fomentar la conservación y divulgación de los valores naturales de la Universidad. De entre ellos destaca “Jardines del Edificio Histórico”, consistente en la elaboración de cuatro itinerarios, la señalización de los

valores ambientales del jardín y la elaboración de un conjunto de recursos para su aprovechamiento educativo como un tríptico o unas propuestas de actividades.

La OSSMA también se ha encargado de la adaptación e implantación en los centros universitarios del plan de gestión de residuos municipales. En ese sentido se ha podido constatar el incremento en cuanto a la recogida y selección casi la totalidad de los residuos reciclables a excepción del vidrio. El organismo ha puesto en marcha, además, proyectos en otros ámbitos como la ordenación territorial, elaborando un documento de propuestas de mejora ambiental en relación al Campus de la Diagonal o revisando los aspectos ambientales en los proyectos de reforma o nueva construcción de edificios en la Universidad.

Dentro de los resultados conseguidos destaca la reducción de consumo de agua de un 20% de los años 2006 a 2008. Pese a registrarse un crecimiento considerable del consumo de energía en la Universidad desde el año 1995 vinculada a la ampliación de las instalaciones, destaca la tendencia a la moderación en este consumo experimentada durante el curso 2008-2009, al igual que ocurre con el consumo de gas natural.

Según las memorias, la proporción de asignaturas y cursos con contenido ambiental en la Universidad estaba, a 2010, en torno al 10% y al 15% incluyendo en este cómputo másteres y doctorados. La proporción de proyectos de investigación con contenido ambiental por su parte se viene manteniendo entre el 10% y el 18%, porcentaje muy superior al de años anteriores como el 2003, en que apenas ascendía al 6%. La instalación fotovoltaica de 500 metros cuadrados puesta en marcha en las facultades de Física y Química ha alcanzado, por su parte, una capacidad de producción de alrededor de 60.000 kWh anuales, el equivalente al consumo anual de unas 30 viviendas, que permitían ya evitar la emisión de más de 30 toneladas de CO<sub>2</sub>.

En materia social se han puesto en marcha políticas como la de la Universidad de la Experiencia, dirigida a acercar la Universidad a personas mayores o la Universidad Saludable dirigida al fomento de la práctica del deporte en la institución, además de muy diversas actividades culturales que pretenden incidir más allá de la comunidad universitaria.

Por su parte Alumni UB se ha configurado como un servicio dirigido a ex alumnos y ex trabajadores de la Universidad con el objetivo de que sigan formando parte de la comunidad universitaria. Ofrece atención y asesoramiento en carreras profesionales, redes profesionales, servicios con condiciones preferenciales y actividades formativas, informativas y divulgativas aprovechando la red profesional y social de la que forman parte.

Dentro del aspecto social hay que destacar además que la Fundación Solidaridad UB se ha encargado de desarrollar proyectos de acción social en España y de Cooperación Internacional en otros países. Entre los primeros destacan el programa educación para la paz en centros escolares o los Servicios de asistencia técnica en el ámbito de la cooperación, la educación para la paz y la acción social a administraciones públicas. Entre los segundos pueden destacarse los la participación en el Programa de Cooperación Interuniversitaria de la Agencia Española de Cooperación Internacional o el seminario sobre derechos humanos y democracia celebrado en la Universidad de Lubumbashi, en la República Democrática del Congo.

Como instrumento fundamental para la puesta en marcha de estas políticas, en el año 2009 se creó por parte de la Institución la Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Corporativa. La oficina, que tiene encomendada entre sus misiones la de proponer, impulsar y analizar la posibilidad de introducir actuaciones en el marco de la responsabilidad social corporativa, está formada por un responsable y seis empleados públicos bajo la dirección del primero.

En relación con las políticas de responsabilidad social, la Oficina es la encargada de incorporar el concepto de transparencia informativa en relación a los distintos resultados que la Universidad consigue en los ámbitos económico, social y medioambiental. Además, entre las funciones de la oficina se encuentra la recogida de información en relación a la actividad que la Universidad desarrolla en los tres ámbitos anteriores, información que sirve para llevar a cabo la memoria anual. A través de la memoria se pretende conseguir que el concepto de responsabilidad social sea interiorizado por todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

Recientemente se ha creado además la Comisión de Responsabilidad Social de la Universidad de Barcelona. Esta, está presidida por el ex rector y conformada por representantes del personal docente e investigador y del personal de administración de servicios, tiene el objeto de llevar a cabo la evaluación de las políticas que en materia de responsabilidad social se van desarrollando por la institución.

### 3.- SITUACIÓN ACTUAL DEL INAP EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El INAP, consciente de la necesidad de cambiar de referentes en la actuación pública para garantizar derechos y satisfacer a la ciudadanía en función de sus necesidades, se ha esforzado en fortalecer la legitimidad de la administración y orientarla al bien común.

El derecho de los ciudadanos a una buena administración se corresponde con el deber de ésta de prestar servicios eficientes y sostenibles y de mejorar efectivamente el bienestar de las personas así como de el desarrollo de las organizaciones sociales y de las empresas.

Por ello, el INAP está trabajando en la transformación de la Administración española, fomentando la orientación a la ciudadanía, eficacia, transparencia, ejemplaridad, autonomía y responsabilidad, todo ello, con la finalidad primordial de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad, por lo que se han adoptado y puesto en marcha distintas medidas que tratan de asentar estos principios y valores.

#### 3.1. MEDIDAS DE RSC ADOPTADAS POR EL INAP INCLUIDAS EN SU PLAN ESTRATÉGICO GENERAL 2012-2015.

La sociedad, los ciudadanos, sus derechos, libertades y su bienestar social son el objetivo que debe guiar la acción pública.

Para dar cumplimiento a estas premisas, el INAP, como parte de su responsabilidad Social, ha incluido en su Plan Estratégico General 2012-2015, una serie de objetivos enmarcados dentro de estrategias de actuación.

Dentro del **Objetivo 2**, *generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas*, se marca la estrategia 2.3 “Convertir al INAP en Centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo Público. Difundir conocimientos y experiencia del INAP en los procesos selectivos para promover la integración de personas con discapacidad”.

Siguiendo este objetivo y la estrategia mencionada, se ha cumplido hasta la fecha con los siguientes proyectos:

- Proyecto 2.3.1. **Elaboración de un manual de actuación sobre procesos de selección y formación para las personas con discapacidad.** De modo que se facilite su participación en procesos selectivos y actividades formativas y se convierta en un referente en esta materia.
- Proyecto 2.3.2. **Coordinación de propuestas de modificación normativa sobre discapacidad con los agentes implicados.** Mejorar las condiciones legales de acceso al empleo a las personas con discapacidad. Necesidad de progreso y actualización ante el

surgimiento de nuevas situaciones que no recoge la normativa vigente. Para dar cumplimiento con este objetivo, el INAP ha firmado un Convenio de colaboración con **la Asociación de la Contratación Pública Socialmente Responsable** con la finalidad de colaborar con ella en el impulso de la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública. Esta asociación tiene el objetivo de favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante el impulso de las cláusulas sociales en la contratación pública.

Con el objeto de cumplir con este proyecto:

- **El INAP es socio del Foro de Contratación Pública Responsable:**  
<http://www.conr.es/>  
  
[http://www.inap.es/inicio?p\\_p\\_id=contentviewerservice\\_WAR\\_alfresco\\_packportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&contentviewerservice\\_WAR\\_alfresco\\_packportlet\\_struts\\_action=%2Fcontentviewer%2Fview&contentviewerservice\\_WAR\\_alfresco\\_packportlet\\_nodeName=ASAMBLA\\_FORO\\_CONTRATACION\\_RESPONSABLE\\_474793.gcl&contentType=notice](http://www.inap.es/inicio?p_p_id=contentviewerservice_WAR_alfresco_packportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&contentviewerservice_WAR_alfresco_packportlet_struts_action=%2Fcontentviewer%2Fview&contentviewerservice_WAR_alfresco_packportlet_nodeName=ASAMBLA_FORO_CONTRATACION_RESPONSABLE_474793.gcl&contentType=notice)
- **El INAP ya ha sometido a informe la introducción de cláusulas sociales en sus pliegos.** Se favorecerá el empleo de muchas personas con discapacidad y su derecho a la igualdad de oportunidades.
- Proyecto 2.3.3. Preparación de **Jornadas y debates sobre situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.** Promover entre los empleados públicos las condiciones que garantizan la igualdad en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Organización de Jornadas para analizar las posibilidades de acceso. En cumplimiento de este objetivo, se ha celebrado recientemente la “Jornada sobre la integración en el empleo Público de las personas con trastorno del espectro autista”.

Dentro del **Objetivo 5**, *alinear su gestión con los retos estratégicos*, se marca la estrategia 5.1, “Optimizar la gestión de las personas y los recursos materiales del Organismo, revisar sus procedimientos y potenciar la conducta ética”.

- Proyecto. 5.1.1. Elaboración de un **plan de formación específico para el personal propio del organismo** con la intención de adecuarla a los nuevos requerimientos de la organización y a las nuevas metodologías formativas impulsadas desde el INAP.
- Proyecto 5.1.2. **Bienvenid@:** mejora de los mecanismos de recepción de la organización a los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo en el INAP. Se han elaborado protocolos de bienvenida que pueden consultarse a través de la página web [www.inap.es](http://www.inap.es) o pinchando en el siguiente enlace: <http://intranet.inap.es/bienvenido-al-inap>

- Proyecto 5.1.3. Elaboración de un **código ético del servicio público en el INAP** con la intención de consolidar una cultura de comportamiento ético en la organización. Dicho código, se puede consultar pinchando sobre el siguiente enlace: [http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/Codigo\\_Etico\\_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/ebd8aa0e-cc53-4d46-855f-746c3f2a9539/Codigo\\_Etico\\_INAP.pdf](http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/Codigo_Etico_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/ebd8aa0e-cc53-4d46-855f-746c3f2a9539/Codigo_Etico_INAP.pdf)

***Se acompaña resumen del Código Ético como Anexo I.***

- Proyecto 5.1.4. Aprobación de una nueva **carta de servicios**. Explicitar los compromisos y la responsabilidad de los gestores del INAP en el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas, así como informar a los ciudadanos sobre dichas funciones y, más y mejores servicios a los usuarios.
  - o Carta de servicios:  
[http://www.inap.es/alfresco/alfresco/Carta\\_de\\_Servicios\\_convencionales\\_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/6f5233cb-93a6-47f3-bdad-025e334447a5/Carta\\_de\\_Servicios\\_convencionales\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/alfresco/Carta_de_Servicios_convencionales_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/6f5233cb-93a6-47f3-bdad-025e334447a5/Carta_de_Servicios_convencionales_INAP.pdf)
  - o Carta de servicios electrónicos:  
[http://www.inap.es/alfresco/alfresco/Carta\\_de\\_Servicios\\_electronicos\\_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/b55e9a9a-864b-4da9-a5da-ff54156f45fa/Carta\\_de\\_Servicios\\_electronicos\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/alfresco/Carta_de_Servicios_electronicos_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/b55e9a9a-864b-4da9-a5da-ff54156f45fa/Carta_de_Servicios_electronicos_INAP.pdf)
- Proyecto 5.1.7 Elaboración y aplicación de un **plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental**. Objetivo. Conseguir un uso eficiente de la energía en todas las actividades del INAP y una mayor concienciación medioambiental. Se puede consultar pinchando sobre el siguiente enlace: [http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/Plan\\_EESM\\_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/fd42eed5-3672-4772-8893-feb90006e8f4/Plan\\_EESM\\_INAP.pdf](http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/Plan_EESM_INAP.pdf?userIdParam=&companyIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/fd42eed5-3672-4772-8893-feb90006e8f4/Plan_EESM_INAP.pdf)

***Se acompaña resumen del Plan de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental como Anexo II***

### **3.2.- OTRAS MEDIDAS DE RSC ADOPTADAS POR EL INAP, NO INCLUIDAS EN SU PLAN ESTRATÉGICO GENERAL 2012-2015**

El INAP, como parte de su Responsabilidad Social Corporativa, a través del **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**, desarrolla actividades que redundan en beneficio de toda la Organización:

- Promover con carácter general la prevención en materia de riesgos y salud laboral, supervisando la implantación de la normativa legal vigente relacionada con la prevención de riesgos laborales.
- Elaborar la planificación de objetivos preventivos y de la memoria y programación anual de las actividades propias del Servicio de prevención, su seguimiento y cumplimiento de programas, planes y actividades de prevención.
- Integración de la prevención en el Organismo.
- Vigilancia de las condiciones de trabajo, mediante la evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores y propuesta de las prioridades y medidas correctoras destinadas a disminuir los niveles de riesgo detectados durante la evaluación de riesgos realizada.
- Gestionar, por medios propios y/o por concierto con servicios de prevención ajenos, los planes de emergencia, la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos derivados del trabajo, la higiene industrial y la formación preventiva.
- Asesoramiento preventivo incluido el relativo a los equipos de trabajo y de los equipos de protección individual.
- Asesorar en materia de la vigilancia de la Salud de los trabajadores.
- Investiga los incidentes de trabajo (accidentes e incidentes) de los trabajadores del INAP.
- Actuación inmediata ante la detección o la recepción de notificaciones, acerca de actuaciones especialmente peligrosas en las que es preciso intervenir rápidamente.
- Recibe, trata y canaliza notificaciones acerca de diferentes tipos de deficiencias de seguridad, transmitidas por los trabajadores.
- Participa en las actividades de formación e información en materia preventiva. Recientemente se ha organizado la realización, dentro del Plan Anual de formación en materia preventiva, los siguientes cursos: Soporte vital básico y desfibrilación semiautomática, Los factores psicosociales en el trabajo, Afrontamiento del estrés y técnicas de relajación, Hábitos alimentarios saludables y Técnicas de comunicación y gestión de equipo.
- Información periódica y consulta a los delegados de prevención de las actividades preventivas.
- Información periódica a la dirección del Organismo de la situación del Sistema de PRL.
- Archivar y custodiar la documentación en materia de prevención de riesgos, que sea necesario mantener a disposición de la autoridad laboral competente y toda aquella que se considere de necesaria conservación.

La mejora continua de la seguridad y salud de sus empleados públicos es uno de los principios básicos del Instituto Nacional de Administración Pública, al ser ellos el principal activo del Organismo.

Por tanto, el INAP aprobó un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en febrero de 2011 en cumplimiento el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. El Sistema establece una serie de mecanismos y procedimientos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales e incluye:

- Un Plan prevención riesgos laborales que integra la acción preventiva en el sistema general de gestión del INAP. El Plan establece y formaliza la política de prevención del Organismo, recoge la normativa, la reglamentación y los procedimientos operativos, define los objetivos de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones a los distintos niveles jerárquicos del Organismo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Ver el PPRL pinchando sobre el siguiente enlace:

<http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/PlanPRL.pdf?userIdParam=&companayIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/2ad7e3c2-19f1-4085-b8c0-7709fd4b1ccf/PlanPRL.pdf>

- Manual de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el INAP: recoge la mayoría de los elementos del sistema indicando los compromisos del Organismo en materia de prevención y los procedimientos necesarios para desarrollar cada elemento.

<http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/ManualPRL.pdf?userIdParam=&companayIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/8a2ec7c0-5c1e-45f8-9416-7d46db361254/ManualPRL.pdf>

- Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales: la secuencia de actividades que ordenan los distintos elementos del sistema especificando qué hay que hacer, quién es el responsable de hacerlo y qué registros es necesario cumplimentar para evidenciar lo realizado.

<http://intranet.inap.es/web/intranet/procedimientos-prl>

- Igualmente forman parte de nuestro sistema el [Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral](#), aprobado por la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Hacienda, y el [Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo](#) aprobado por la Subsecretaría del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, en los que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan

- Protocolo de actuación frente al acoso laboral:

<http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/PROT-ACOSO-LABORAL-MEH-2011.pdf?userIdParam=&companayIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/46328df3-98cf-4331-af60-10ea99fe93ae/PROT-ACOSO-LABORAL-MEH-2011.pdf>

- Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo:

<http://intranet.inap.es/alfresco/alfresco/PROT-ACOSO-SEX-2011.pdf?userIdParam=&companayIdParam=10112&pathInfo=/d/d/workspace/SpacesStore/1471b413-fae3-4e43-b7c0-24455ee24649/PROT-ACOSO-SEX-2011.pdf>

Por último, el INAP ha incardinado la **Innovación Social** en el centro de sus reflexiones. La celebración de jornadas y el establecimiento de una línea prioritaria de investigación son acciones que demuestran la apuesta por la generación de valor social.

- Ha publicado la colección INNAPINNOVA <http://www.innapinnova.org/> con la finalidad de aplicar ideas y prácticas innovadoras en el ámbito de la gestión pública para generar valor social.
- Se ha creado el Banco de Conocimiento del INAP con la finalidad de creación de valor para la institución a través de la capitalización del conocimiento en los diversos departamentos o estructuras organizativas del Instituto. Potenciar los activos del conocimiento del INAP a través de su almacenamiento, catalogación, acceso, reutilización y puesta a disposición del público servirá para identificar las necesidades y recursos de conocimiento, no solo del propio Instituto, sino de las organizaciones y personas que se relacionan con el INAP
- Y el Banco de Innovación de la Administraciones Públicas con la intención de ser un referente de buen gobierno tanto para Administración del Estado como para el resto de Administraciones. Consiste en un repositorio de buenas prácticas seleccionadas de acuerdo con una metodología ya establecida.

## 4. PROPUESTAS PARA INCLUIR EN EL INAP

A lo largo del texto se ha mostrado que, tanto en el plano teórico como en las experiencias comparadas, la RSC se puede implementar en las organizaciones en diferentes grados y con una gama muy variada de políticas. A continuación se presenta una batería de propuestas dividida en diferentes ámbitos de actuación. El primero de ellos distingue entre las propuestas que difunden y promocionan la RSC de cara al exterior y las medidas de implantación interna en la organización. El segundo nivel hace referencia a aspectos concretos de RSC distinguiendo entre medidas de gestión de la RSC, las referidas a la igualdad de oportunidades, las relativas a relaciones laborales, las que inciden en la mejora del medio ambiente y las que potencian la ética social.

Cada una de las tablas contiene una medida general que se expresa en el encabezado y que se concretan en el resto de propuestas que componen cada uno de los grupos. Somos conscientes que algunas de ellas son de difícil implementación bien sea por no corresponder con una competencia del INAP o por el límite que la legislación establece, aun así se ha decidido enunciarlas y que sirva a la organización como guía para que puedan elevarse a foros superiores.

### 4.1. DIFUSIÓN, PROMOCIÓN Y VISUALIZACIÓN DE LA RSC

#### **Desarrollar la difusión de políticas y criterios de RSC**

**Promocionar y difundir las políticas y medidas de RSC llevadas a cabo por el INAP a otros organismos análogos.**

**Prestar apoyo y publicitar proyectos de RSC en la esfera nacional e internacional.**

**Elaborar y publicar guías técnicas sobre RSC.**

**Comunicar periódicamente las actuaciones más relevantes desarrolladas por la organización y que afectan a los grupos de interés.**

**Establecer una política de donaciones con otras instituciones (donar publicaciones realizadas por la entidad a otros organismos, bibliotecas públicas, etc.).**

#### **Establecer alianzas y redes con otras organizaciones en materia de RSC**

**Potenciar la colaboración y el enriquecimiento mutuo entre Administraciones.**

**Colaborar con entidades referentes en la calidad, medioambiente, gestión empresarial, discapacidad, igualdad, etc. en el desarrollo de eventos y actividades que conlleven la difusión de criterios de RSC.**

**Establecer canales de comunicación con grupos de interés que permitan identificar periódicamente sus necesidades y expectativas, la resolución de los conflictos acontecidos en la provisión de productos y/o prestación de servicios y conocer su grado de satisfacción.**

<b>Promocionar e investigar principios, medidas y actuaciones de RSC</b>
Desarrollar jornadas, seminarios, foros de expertos y otros eventos en materia de RSC.
Reconocer la contribución social de las organizaciones a través de premios o galardones de excelencia o buenas prácticas en materia de RSC.
Desarrollar planes de formación destinados a ciudadanos y organizaciones en materia de RSC.
Promocionar estudios reputacionales entre Administraciones.
Proponer la elaboración de un Plan Nacional de RSC en el que participen los distintos grupos de interés.
Prestar gratuitamente las instalaciones a organizaciones implicadas en RSC.
Impulsar la investigación en materia de RSC mediante la creación de una línea estratégica en el INAP.
Organizar los eventos de manera sostenible demostrando el compromiso de la organización con la RSC.

<b>Promover la RSC en la contratación pública y entre los proveedores</b>
Establecer criterios de RSC en las en los pliegos de contratación y en las condiciones de adjudicación de los contratos (Contratación Pública Responsable).
Identificar, evaluar y seleccionar a los proveedores que recogen en sus políticas y estrategias aspectos de RS.
Realizar un seguimiento de actividades, productos y servicios de los proveedores para garantizar el cumplimiento de los principios de RS recogidos en sus políticas y estratégicas.
Tratar de reducir plazos de pago a proveedores.
Elaborar un panel mixto de compras conforme a criterios de RSC (compras verdes).

## 4.2. APLICACIÓN INTERNA DE LA RSC

### 4.2.1. Gestión de la política de RSC en el INAP

<b>Desarrollar la RSC dentro de la organización</b>
Adherirse a directrices, principios, estándares de calidad, etc. en materia de RSC.
Evaluar el impacto que ha tenido la aplicación de criterios y principios de RSC en la organización.
Evaluar el entorno reputacional.

#### 4.2.2. Igualdad de oportunidades

<b>Fomentar la participación, igualdad y no discriminación de las personas en riesgo de exclusión social</b>
Identificar las necesidades y los obstáculos para el desarrollo personal y profesional de los colectivos en riesgo de exclusión social.
Desarrollar prácticas laborales y formativas con centros educativos que favorezcan la integración de jóvenes o colectivos desfavorecidos.
Fomentar el empleo de personas en riesgo de exclusión social en el entorno cercano mediante acuerdos con empresas, fundaciones, entidades educativas, agencias de desarrollo local, etc. para la realización de cursos formativos, exposiciones, etc.
Adaptar los métodos de reclutamiento para que las ofertas de empleo sean accesibles a los colectivos en riesgo de exclusión social.
Potenciar la formación continua en materia de perspectiva de género y discapacidad de todo el personal a través de la Intranet.
Fomentar el uso apropiado del lenguaje y una comunicación no discriminatoria o sexista a la hora de utilizar los medios de comunicación.
Potenciar la investigación de la accesibilidad de determinados colectivos en riesgo de exclusión (discapacitados, violencia de género, inmigrantes, etc.).
Adaptar los productos y servicios a los grupos de interés en cuanto a accesibilidad o dificultades de uso: personas con discapacidad, dependientes o en situación de riesgo, inmigrantes, etc.
Consultar y promover la participación de las personas en riesgo de exclusión en aquellas decisiones que les afecten.
Elaborar y difundir guías de actuación en materia de RSC para mejorar el conocimiento de cómo operar ante situaciones de desigualdad, discapacidad, etc.

<b>Favorecer la accesibilidad, conocimiento y no discriminación de las personas con discapacidad</b>
Mejorar el conocimiento real sobre la situación en que viven las personas con discapacidad en España y las barreras a las que se enfrentan en sus vidas diarias a través de la recopilación de datos y supervisión de políticas y actuaciones.
Establecer redes, colaboraciones y alianzas para promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el INAP.
Prohibir y aplicar medidas sancionadoras a cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
Incorporar criterios de accesibilidad como requisito indispensable de las compras y contratos públicos.
Prestar especial atención en las medidas de igualdad de oportunidades al caso de las mujeres discapacitadas por ser un colectivo con mayor riesgo de exclusión social.
Considerar la heterogeneidad de las discapacidades en los distintos procesos, procedimientos y herramientas internas (proceso de selección, proceso de acogida del personal, libro de mantenimiento del edificio, etc.).
Favorecer la contratación de personas con discapacidad.

<b>Acotar puestos específicos para las personas con discapacidad dentro de la Administración más allá de la oferta pública general.</b>
<b>Valorar como criterio de selección para los cursos formativo la minusvalía en un grado igual o superior al 33 por ciento.</b>
<b>Diseñar los cursos del INAP de manera accesible para todas las personas.</b>
<b>Disponer en las inscripciones a los cursos de un apartado donde hacer constar la discapacidad de la persona y las adaptaciones necesarias.</b>
<b>Realizar diagnósticos de la accesibilidad tanto de los espacios públicos, así como de espacios virtuales, en función de la heterogeneidad de las discapacidades.</b>
<b>Aplicar el principio de Accesibilidad Universal para adaptar las instalaciones, infraestructuras y tecnologías a las personas con discapacidad.</b>
<b>Promover servicios y tecnologías para favorecer la accesibilidad sensorial (mapa sonoro o programa de subtítulo y audiodescriptivo).</b>
<b>Poner a disposición los textos del INAP de acuerdo a las normas de accesibilidad cognitiva.</b>

<b>Eliminar las desigualdades entre las y los trabajadores en relación al género</b>
<b>Impulsar la inclusión social de las víctimas de violencia de género (prestando especial atención a las mujeres en riesgo de exclusión social) a través del fomento del acceso al empleo, la mejora de la cualificación y la adaptación a las necesidades, contexto y circunstancias específicas.</b>
<b>Difundir los protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y laboral</b>
<b>Realizar eventos con motivo del día internacional de la Mujer</b>
<b>Elaborar una guía o programa auto-formativo que contenga los recursos y derechos penales, civiles, laborales y administrativos a los que tienen acceso las víctimas de violencia de género.</b>
<b>Empoderar a trabajadores/as en riesgo de exclusión social.</b>
<b>Colaborar con agentes de igualdad de oportunidades.</b>
<b>Elaborar un Plan de igualdad de oportunidades en el INAP.</b>
<b>Procurar una proporción de contratos de trabajo equitativa entre ambos sexos.</b>
<b>Potenciar la presencia y participación de las mujeres en los niveles directivos y de toma de decisión; especialmente en las actividades profesionales en las que las mujeres están subrepresentadas.</b>
<b>Aplicar una perspectiva de género a la investigación, inversión y gestión de la prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a los riesgos laborales específicos a los que están sometidos mujeres y hombres y teniendo en cuenta las diferentes formas de enfermar de unas y otros.</b>
<b>Reservar un porcentaje de las plazas en los cursos de formación para su adjudicación a mujeres según unos requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.</b>

#### 4.2.3. Relaciones Laborales

<b>Potenciar el desarrollo profesional del personal vinculado a la institución</b>
Establecer un sistema de objetivos individuales alineados con los objetivos de la institución y un proceso estructurado para la evaluación de las competencias individuales y para el desarrollo profesional de cada empleado.
Desarrollar planes de formación que contribuyan a garantizar que los trabajadores ajustan sus capacidades a las necesidades presentes y futuras de la organización así como para su satisfacción personal.
Conceder beneficios extrasalariales en función del rendimiento (como, por ejemplo, días adicionales de vacaciones).
Otorgar un premio interno para personal de la casa que hayan tomado iniciativas o hecho contribuciones superiores a la media en temas de RS.
Financiación total o parcial de cursos fuera del horario laboral relacionados con el puesto de trabajo desarrollado y que impliquen una mejora en el mismo.
Creación de una bolsa anual de horas de formación, en horario laboral, a cargo de la organización.
Iniciar programas de tutorización o coaching.
Posibilitar el acceso a cursos formativos a personal externo e investigador.
Fomentar la inserción laboral de las personas becarias y colaboradoras del INAP, mediante convenios con empresas e instituciones.

<b>Establecer prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>
Establecer jornada laboral intensiva.
Establecer un banco de horas al que recurrir para compensar ausencias en el trabajo.
Ofrecer flexibilidad en la hora de entrada/salida.
Posibilitar la adaptación de la jornada a las creencias y prácticas religiosas.
Permitir una cantidad fija de ausencias de los trabajadores para atender reuniones de escuela o participar en eventos de orientación familiar.
Ofrecer permisos para acompañar a la pareja en las clases de preparación al parto.
Promover flexibilidad en la elección del periodo vacacional.
Ofrecer la opción de reducción de jornada en función de las necesidades del trabajador.
Adecuar la carga de trabajo ante determinadas circunstancias personales.
Fomentar empleos compartidos: dos personas comparten un mismo puesto de trabajo distribuyendo el turno de trabajo en función de sus necesidades y consultándolo previamente con su responsable.
Conceder días libres más allá de lo establecido por convenio ante casos de muerte de familiar, matrimonio, etc.
Fomentar la actividad física entre los mayores de 55 años y prepararlos para la jubilación.
Ofrecer ayudas para el cuidado de menores (guardería, educación, etc.) y familiares dependientes.

Fomentar el teletrabajo facilitando ordenador portátil y conexión a Internet, teléfonos móviles que sean necesarios para desempeñar el trabajo, promoviendo videoconferencias para evitar desplazamientos, etc.

Aplicar una política de acercamiento al domicilio con la que ubicar al personal empleado en la sede más cercana a su domicilio.

Otorgar preferencia en la selección de candidatos a programas formativos a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados públicos y empleadas públicas.

Ampliar las coberturas del fondo de acción social.

#### **Promover la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales del personal**

Facilitar tratamientos médicos al diagnosticar alguna enfermedad.

Aislar acústicamente las instalaciones para evitar el ruido excesivo.

Incluir en los planes de riesgos laborales al personal no contratado por la organización (becarios, universitarios en prácticas, personal de servicios externalizados).

Aumentar la formación continua en prevención de riesgos laborales al personal (incluidos becarios, universitarios en prácticas, personal de servicios externalizados) de la organización.

Dar cursos en materia de primeros auxilios.

Consultar con los propios trabajadores sobre los riesgos potenciales y posibles soluciones.

Asegurarse que todos los trabajadores en su puesto de trabajo conocen los procedimientos o indicaciones en materia de salud y seguridad, así como las medidas que se aplican (consecuencias, ventajas y desventajas).

Realizar campañas de salud y de prevención dirigidas a todos los trabajadores y velar para que adquieran una mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.

Promover hábitos saludables: dietas saludables, utilización de escaleras, campañas contra el tabaco, carreras solidarias, rutas en bicicleta, descuentos en gimnasios, etc.

Facilitar y promover la organización de eventos y encuentros deportivos entre ministerios.

Analizar las causas y factores que inciden en el surgimiento del estrés y promover medidas para reducirlo.

#### **Implementar otras medidas vinculadas a la RSC para el conjunto de trabajadores**

Ampliar las ayudas para comida a todo el personal de la casa.

Conceder ayudas para el transporte a todo el personal del INAP.

Realizar periódicamente reuniones con los empleados donde se realizan lecturas sobre las reclamaciones y se tratan de cuestiones ligadas al trabajo y se proponen soluciones.

Desarrollar un sistema para medir la satisfacción de los trabajadores, así como para recoger sus opiniones, propuestas, inquietudes, expectativas, quejas, reclamaciones y sugerencias ligadas al trabajo a partir de cuestionarios de satisfacción, buzones de sugerencias, reuniones periódicas, etc.

Ofrecer al personal empleado ayuda legal, fiscal y psicológica.

Desarrollar alianzas con otras instituciones/organizaciones para ofrecer servicios ventajosos a los trabajadores.

Elaborar un programa de auto-formación mediante el cual el personal del INAP pueda acceder a recursos existentes relacionados con la RSC.

Establecer herramientas de comunicación interna para promover y dar a conocer políticas y criterios de RS presentes en la organización: boletines, informes mensuales, noticias en la intranet, etc.

Fomentar el voluntariado corporativo proveyendo información sobre organizaciones que requieran colaboraciones.

#### 4.2.4. Medio ambiente

##### Formar y sensibilizar al personal en la eco-conducta

Minimización y correcta gestión de los residuos y contaminación.

Fomentando el ahorro energético (establecimiento de normas, carteles, etc., que informen de cómo ahorrar energía).

Realizar un banco de ideas y buenas prácticas desarrolladas por los trabajadores.

Celebrar anualmente un mercadillo sostenible donde el personal intercambie productos que no utiliza.

##### Implementar acciones que supongan un respeto al medio ambiente

Generalizar el uso de papel eco-responsable (ecolabel).

Reducir la cantidad de desechos.

Aprovechar la luz natural.

Reducir el consumo de mobiliario y equipos donando el excedente de estos.

Comprar únicamente material que provenga de bosques certificados o generados de manera sostenible.

Optimizar el uso del papel.

Acondicionar contenedores para reciclar y gestionar desechos: cubos de reciclaje y trituradoras de papel.

Limitar el consumo de productos no renovables limitando el uso de productos que sean de un solo uso: pilas, papel de aluminio y recubrimientos de plástico por ejemplo.

Adaptar las instalaciones para una producción de energía respetuosa con el medio ambiente: uso de energías renovables, maquinas eficientes energéticamente, dispositivos de bajo consumo, sensores de presencia, por ejemplo.

Desconectar los aparatos que no se estén usando: cámaras, ordenadores, fotocopiadoras, etc.

Establecer un sistema de cierre simultáneo de equipos informáticos durante el fin de semana.

Realizar una campaña de donación de teléfonos móviles usados a personas o entidades que los necesiten.

Utilizar la administración electrónica para realizar las gestiones habituales (pagos, facturas), evitando desplazamientos y el uso innecesario de papel.

**Dotarnos de sistemas que certifiquen el uso eficiente y respetuoso de los recursos**

Implantación de un sistema de gestión medioambiental que establezca indicadores de consumo para el control y ahorro de este.

Realización de auditorías energéticas.

**Disminuir vertidos al aire, agua y tierra**

Identificar las principales emisiones contaminantes asociadas al desarrollo de las actividades, productos y servicios.

Implantar medidas de movilidad sostenible (autocar de empresa, compartir vehículo, financiar el transporte público) para reducir las emisiones de efecto invernadero y CO2.

Contratar suministradores que dispongan de certificación ambiental: adquirir productos que no tengan efectos nocivos contra la salud y el medio ambiente.

Reducir impactos ambientales:

- En las cantinas y cafeterías respecto a las provisiones y productos alimentarios por productos que respeten el medio ambiente en términos de suelo, biodiversidad y recursos acuáticos.
- Depositando en puntos limpios o a gestores autorizados los residuos peligrosos como tóner, tubos fluorescentes, pilas, etc.
- Disminuyendo impacto de limpieza de los edificios en el medio acuático.
- Plantando árboles en los jardines para crear zonas de umbría.

Cumplir con los requisitos de almacenamiento de material para conservar su calidad y evitar riesgos de contaminación por derrame o evaporación.

Respecto al agua, realizar inspecciones de la instalación de la fontanería para detectar fugas además de instalar limitadores de presión, difusores y temporizadores en grifos y duchas.

**4.2.5. Ética social**

**Potenciar la presencia de principios y actuaciones éticas responsables en la organización**

Establecer un código de conducta, promocionarlo y valorar el grado de conocimiento que se tiene del mismo.

Establecer y comunicar políticas, criterios y procedimientos para asegurar la transparencia y la no discriminación en los procesos de selección.

Identificar los principales riesgos de corrupción y soborno.

Desarrollar programas de concienciación y capacitación de los trabajadores sobre políticas y procedimientos desarrollados por la organización para evitar la realización de prácticas de corrupción y soborno.

Realizar un seguimiento de las actividades, productos y servicios para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos desarrollados por la organización para evitar la realización de prácticas de corrupción y soborno.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA

### BIBLIOGRAFÍA

**ANCOS FRANCO, Helena** 2007, “Políticas públicas e iniciativa privada en la responsabilidad social empresarial”, *Revista del ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 66, págs. 51-79.

**BIGNÉ, Enrique, CHUMPITAZ, Rubén, ANDREU, Luisa y SWAEN, Valerie** 2005, “Percepción de la responsabilidad social corporativa: un análisis cross-cultural”, *Universia Business Review*, nº 005, págs. 14-27.

**CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE MADRID** 2007, *Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes*.

**CANYELLES, Josep María** 2011, “Responsabilidad social de las administraciones públicas”, *Revista de Contabilidad y Dirección*, Vol. 13, págs. 77-107.

**CENTRO ANDALUZ PARA LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN** 2009, *Guía para la evaluación del nivel de integración de la Responsabilidad Social en la Gestión*.

**COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS** 2001, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2002, *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2010, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2010, *Comunicación de la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2010, *Corporate Social Responsibility. National Public Policies in the European Union*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2011, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*.

**COMISIÓN EUROPEA** 2013, *Relaciones industriales en Europa 2012*.

**CUETO CERDILLO, Carlos** 2010, “Un análisis fundamental sobre la responsabilidad social corporativa aplicada desde los Gobiernos y las Administraciones Públicas en España”, *Análisis Local*, nº 92, págs. 26-45.

**DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta** 2004, “El porqué de la responsabilidad social corporativa”, *Boletín Económico de ICE*, nº 2813, págs. 45-58.

**ETXEBARRIA ROBLEDO, M<sup>a</sup> Teresa, SÁNCHEZ FUENTE, Francisco, CILLERUELO CARRASCO, Ernesto** 2008, “La figura de la administración pública como elemento tractor de la Responsabilidad Social Corporativa”, *XII Congreso de Ingeniería de Organización*, Burgos, págs. 459-468

**FORÉTICA** 2012, *Planes de acción de RSE de gobiernos europeos. Comparativa y recomendaciones de Forética para el Plan Nacional de Acción de RSE de España*.

**FUNDACIÓN GARRIGUES** 2012, *Estrategias de responsabilidad social en las empresas*.

**FUNDACIÓN INTERNACIONAL Y PARA IBEROAMÉRICA DE ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS** 2011, *Manual de Gestión Pública Responsable*.

**GARCÍA NIETO, M<sup>a</sup> Teresa** 2011, “La regulación de la Responsabilidad Social Corporativa en España”, *Nueva Época*, nº 6.

**GENERALITAT DE CATALUÑA** 2009, *Plan de medidas de responsabilidad social de la Generalitat de Catalunya 2009-2012*.

**GOBIERNO DEL REINO UNIDO** 2007, *Sustanaible Communities 2007*.

**GOBIERNO FEDERAL DE ALEMANIA** 2010, *Estrategia Nacional sobre Responsabilidad Social Corporativa -Plan de acción-*.

**HABISCH, André et al** 2005. *Corporate Social Responsibility across Europe*, Springer, Heidelberg.

**IDOWU, Samuel O. y LEAL FILHO, Walter** (Coord.) 2009, *Global Practices of Corporate Social Responsibility*, Springer, Heidelberg.

**INSTITUTO BELGA PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES** 2010. *Manual for the application of gender budgeting within the Belgian federal administration*.

**INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES** 2004, *I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012*.

**INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** 2012, *Plan Estratégico General 2012-2015*.

**INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** 2012, *Plan de de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental 2012-2015*.

**MELLE HERNÁNDEZ, Mónica** 2007, “La responsabilidad asocial dentro del sector público”, *Ekonomiaz*, nº 65, págs. 84-107.

**MULLERAT, Ramón et al** 2011, *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21<sup>st</sup> Century*. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn.

**NELSON, Jane** 2008, CSR and Public Policy. *New forms of Engagement between Business and Government*, Working Paper nº 45 in Corporate Social Responsibility Initiative, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

**OBSERVATORIO DE LA RSC** 2007, *Políticas Públicas y RSC. Políticas de incentivos*.

**OCDE** 2004, *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*.

**OCDE** 2011, *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*.

**REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD** 2011, *Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020*

**SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Raquel** 2010. “Las políticas de igualdad de género uno de los pilares de la responsabilidad social corporativa”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 86, págs. 14-44.

**SUBCOMISIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS PARA POTENCIAR Y PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS** 2006, *Informe de la Subcomisión para Potenciar y Promover la Responsabilidad Social de las Empresas*.

**YERA, Trinidad y PIN, José Ramón** 2010, *La demanda social de la responsabilidad social pública. Marco de referencia sobre RSC y buen gobierno*, Documento de Investigación IESE Business School.

## PÁGINAS WEB DE CONSULTA

**Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD)**

<http://www.cedd.net>

**Gobierno Federal de Alemania – Medidas adoptadas por el Gobierno en materia de RSC**

[www.csr-in-germany.de](http://www.csr-in-germany.de)

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - Notas Técnicas de Prevención**

[http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgn\\_extoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD](http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgn_extoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD)

**Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie. République Française. (Ministerio de Ecología, desarrollo sostenible y energía del Gobierno de Francia):**

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Etat-.html>

**Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad**

<http://www.msssi.gob.es/en/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/responsabilidad.htm>

**Observatorio de Condiciones de Trabajo**

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/?VAPCOOKIE=L6YxSpzJD7tb3rvcxxhKyjKn1ML7zCfYmpcij9YhtL0mQQyLDQWg!2139791282!-704241038>

**Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa**

[www.observatoriorsc.org](http://www.observatoriorsc.org)

**Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)**

[www.observatoriodeladiscapacidad.es](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es)

**Organización Internacional del Trabajo – Guía de recursos sobre RSE**

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

**Procura +**

<http://www.procuraplus.org/en/>

**Red Española de Información y Documentación sobre Discapacidad**

<http://www.redid.es>

**Red Pacto Mundial España**

<http://www.pactomundial.org>

**Service Public fédéral de Programmation Développement Durable (Servicio Público Federal de Programación Desarrollo Sostenible de la Administración Federal Belga)**

<http://www.poddo.be/fr/content/emas>

<http://www.poddo.be/fr/content/rsetat>

**Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)**

[sid.usal.es](http://sid.usal.es)

## **NORMATIVA DE REFERENCIA**

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

Circulaire du 3 décembre 2008 « État exemplaire » <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/02-14.pdf>



## ANEXOS

## ANEXO I Resumen del Código Ético

Los destinatarios últimos de las actividades del INAP son los ciudadanos, por ello, debe velarse por una adecuada gestión de los recursos públicos en beneficio de la sociedad. De ahí la necesidad de establecer un código de conducta.

El Código Ético del INAP se inspira tanto en las competencias que el Organismo tiene atribuidas, en los objetivos que se han fijado en el Plan Estratégico General del INAP 2012-2015 como en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece un código de conducta, unos principios éticos y unos principios de conducta (artículos 52<sup>4</sup>, 53<sup>5</sup> y 54<sup>6</sup>). Con este Código el INAP busca especificar las obligaciones morales propias de un empleado público destinado en el Instituto o de cualquiera que preste servicios en él o los utilice como usuario.

---

<sup>44</sup> **Artículo 52 Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta** .Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes. Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos

<sup>5</sup> **Artículo 53 Principios éticos**

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

<sup>6</sup> **Artículo 54 Principios de conducta**

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

### Aquellas personas que prestan servicios en el el INAP o los utilizan:

- Conocer competencias, organigrama y servicios de Instituto.
  - Respetar la libertad personal y fomentar la participación y el trabajo en equipo, así como, la propiedad intelectual en las investigaciones y trabajos prácticos.
- Cumplir el Plan de PRL e incluir la sostenibilidad medioambiental para hacer un uso eficiente de la energía.
- Repetar la e instalaciones y materiales evitando daños o derroches.

### Empleados Públicos destinados en el Instituto:

- Conocer el Plan Estratégico del INAP y contribuir al logro de todos sus objetivos.
- Trabajar con eficacia, manteniendo al día conocimientos y habilidades profesionales.
- Fomentar un ambiente laboral de confianza, basado en el respeto y solidaridad.
- Cumplir con los objetivos del Plan Estratégico y objetivos personales sometidos a evaluación.
- Mantener una actitud activa y aportar iniciativas de mejora de gestión y mejor funcionamiento de la actividad Institucional
- Asumir la innovación como principio rector de la actividad profesional

### EL CÓDIGO ÉTICO DEL INAP GENERA OBLIGACIONES PARA

### Docentes e investigadores:

- Propiciar la participación del alumnado y el desarrollo de capacidades individuales con iniciativa y creatividad fomentando el espíritu crítico y constructivo.
- Mantener actualizados los contenidos y técnicas de la propuesta pedagógica y preparar con rigor las actividades docentes
- Ofrecer al alumnado conocimientos y experiencia al margen de intereses personales.
- Evaluar logros y trabajos conforme a reglas claras y entendibles, con justicia y equidad evitando favoritismo y discriminación.
- Conocer y manejar con soltura las aplicaciones informáticas que implante el INAP y utilizar correctamente los medios cedidos respetando las instalaciones así como aceptando directrices que el organismo adopte para la formación.
- Guardar la reserva necesaria respecto a los materiales que se puedan emplear en la preparación de actividades o desarrollo de reuniones.

### Alumnos:

- Contribuir al éxito de acciones formativas en las que participen compartiendo su experiencia y conocimientos.
- Aprovechar la formación recibida con una participación dinámica en las clases y exigir al INAP los máximos estándares de calidad.
- Respetar el tiempo de los demás, cuidar la puntualidad y evitar acciones que perturben la actividad diaria.
- Fomentar un ambiente serio de estudio basado en esfuerzo constante y responsable.

## **ANEXO II Resumen del plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental**

Consciente de la necesidad de optimizar el consumo de energía y de desarrollar su producción a través de nuevas fuentes, más respetuosas con el medioambiente, el INAP ha elaborado un Plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental que impregna toda la actividad del organismo y pretende no sólo alcanzar los ahorros económicos o mejorar el tratamiento de residuos, ya de por sí importantes, sino concienciar a la organización en la consideración de la sostenibilidad como acción transversal que debe manifestarse en todas las actuaciones del organismo.

Este Plan integra, en la actividad del Organismo, los criterios de desarrollo sostenible que garantizan una adecuada gestión de los recursos y una protección del entorno en orden a la generación, desde el ejercicio de sus responsabilidades, de una mejor calidad de vida para los ciudadanos a los que servimos.

Las políticas de ahorro y eficiencia energética contribuyen al bienestar social, representan un elemento de responsabilidad social, proyectan las actividades humanas hacia el desarrollo sostenible y se configuran como un elemento imprescindible en el actual marco económico en el que nos desenvolvemos. Es necesario pensar en nuevos modelos energéticos basados en fuentes de energía más limpias, eficientes y duraderas, que contribuyan a alcanzar los compromisos de sostenibilidad ambiental.

Este Plan se ha elaborado tomando como referencia la normativa europea y española existente en la materia con la visión de concienciar a la Organización para que utilice de manera eficiente y racional la energía con el fin de conservar los recursos no renovables, reducir el impacto ambiental generado por su uso y promover la contribución individual para la consecución de la eficiencia y sostenibilidad medioambiental.

### **Definiciones**

**Sostenibilidad medioambiental:** Utilización de los recursos de nuestro entorno de forma que se garanticen las condiciones esenciales para alcanzar una aceptable calidad de vida, satisfaciendo las necesidades de la presente generación sin comprometer la de generaciones futuras.

**Eficiencia energética:** Consumo inteligente de energía, que supone una optimización del uso de los recursos, cuyo resultado supondrá una mayor productividad, rentabilidad y rendimiento de los mismos, como consecuencia de la mejora en los hábitos y gestión de procesos energéticos; sin que ello signifique necesariamente realizar sacrificios, reducir el nivel de crecimiento y producción, o renunciar al bienestar y a la calidad de vida actual.

**Misión principal:** Aprovechar al máximo la energía que se consume, obteniéndola al menor coste posible y utilizando nuevas fuentes que no produzcan contaminación. Para ello se han llevado a cabo las siguientes actuaciones

## Estudio de Antecedentes

Análisis de la situación para plantear las mejores alternativas y alcanzar el máximo grado de eficiencia energética tomando como referencia el Informe de Diagnóstico energético del edificio elaborado en 2010 por el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la energía en el que se detalla:

- El centro y sus condiciones actuales de funcionamiento (instalaciones fijas de calefacción climatización agua e iluminación y consumos)
- Mapa contractual. Suministros energéticos y contratos de mantenimiento como consumidor, gestor del consumo y promotor de eficiencia energética
- Asimismo, se tienen en cuenta el Plan de acción y de eficiencia energética para los edificios de la Administración General del Estado y las medidas que propone.

## Determinación de Objetivos

- Optimización de instalaciones mediante la implantación de tecnología eficiente, sostenibilidad medioambiental y ahorro energético.
- Implantar prácticas respetuosas con el medio ambiente, orientadas a la racionalización del uso de la energía en el INAP, y por tanto, convertirlo en un documento de referencia en ahorro de gestión económica eficiente para todos los organismos de las administraciones públicas.
- Educar, fomentar, promocionar y regular prácticas que mejoren el uso eficiente de los recursos energéticos utilizando medios sostenibles técnica y económicamente consiguiendo una mayor concienciación medioambiental con el fin de reducir de forma sensible el consumo energético, reducir emisiones contaminantes y generar con ello un importante ahorro y beneficios económicos, medioambientales y de imagen, al fomentar una cultura de ahorro, eficiencia energética y respeto con el medio ambiente, impulsando la concienciación en la organización.
- Con ello se contribuye además, a la consecución de los objetivos y compromisos nacionales en esta materia.

- Para poder conseguir los objetivos propuestos y efectuar un control eficaz de su cumplimiento, se elaboró un diagnóstico de situación para analizar las fortalezas y debilidades con las que contaba el centro.

## El Plan se Plantea en torno a 4 líneas de actuación:

Z

1.- Diagnóstico energético por sistemas. Actuaciones cuyo resultado es el conocimiento del conjunto de datos energéticos actualizados, a partir de los cuales definir las correspondientes iniciativas y medidas: Inventario de equipos consumidores de energía, análisis de los datos inventariados y mediciones de parámetros energéticos.

- a. Descripción general (datos y condiciones de edificios)
  - b. Análisis energético de suministros (electricidad, gasóleo y gas natural)
  - c. Descripción e inventario de los principales centros de consumo energético:
    - **iluminación** alumbrado interior, exterior)
    - **instalaciones térmicas** (agua caliente sanitaria, calor y frío para climatización sistemas de transporte (de agua y de aire), bombas y unidades termales (radiadores, climatizadores y fancoils)
    - **Instalaciones de transporte vertical-ascensores**
    - **Instalaciones de ofimática y equipos multifuncionales y otros consumos.**
- (Unidades de energía consideradas- kv/hora)

### 2.- marco regulador del consumo energético:

Determina las iniciativas y medidas de impacto directo e indirecto en el consumo de energía y su seguimiento, control y valoración adecuados, así como su proceso de implantación, y resultados obtenidos

4.- Sensibilización: Desarrollo de una política de sensibilización y formación dirigida a todo el personal del INAP y usuarios de las instalaciones, con el fin de favorecer el cambio cultural hacia el ahorro energético: Formación en **buenas prácticas** encaminadas a conseguir una reducción del gasto energético en el uso y mantenimiento de las instalaciones de climatización, de los equipos ofimáticos, de la iluminación y consumo de papel. Se plantea la elaboración de Encuesta de hábitos de consumos de usuarios: horarios, consignas de temperatura y niveles de iluminación.

3.- Seguimiento de resultados para poder evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos fijados así como las dificultades que hayan surgido en su ejecución e información de los mismos al personal del INAP para mantener una elevada motivación y demostrar que los esfuerzos producen resultados positivos.

Para ello, se definieron indicadores estratégicos de gestión directamente relacionados con los objetivos que se pretenden conseguir, sencillamente calculables y medibles y de interpretación común para toda la organización. La información sobre los resultados tanto interna como externa es primordial para mantener la elevada motivación del personal del INAP como para animar a otras organizaciones a poner en marcha iniciativas similares para luchar contra el cambio climático.

## Estas líneas de actuación requieren un conjunto de acciones específicas

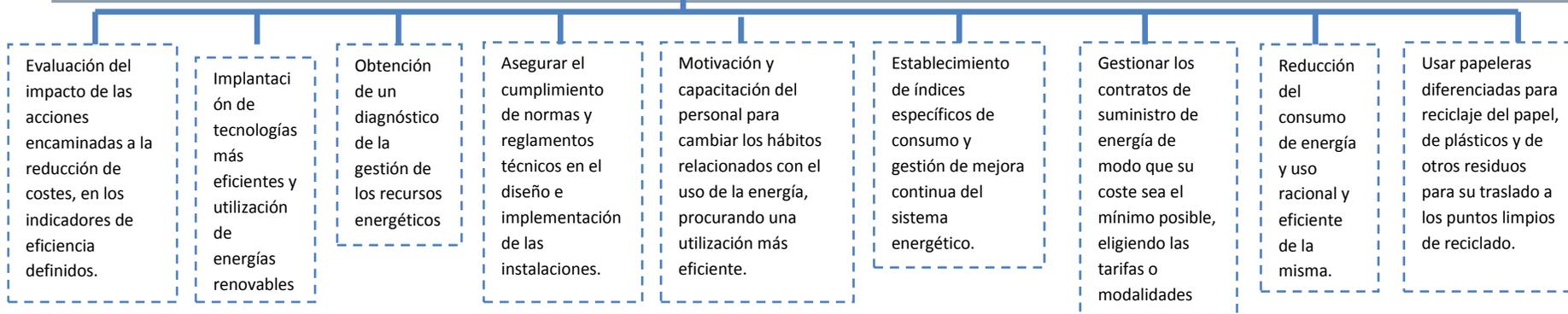
1. Actualizar datos reflejados en el Informe de Diagnóstico Energético del Centro Atocha (año 2010).	2. Analizar necesidades energéticas reales en relación con el consumo actual.	3. Estudiar la eficiencia energética de las instalaciones y empleo de tecnologías más eficientes, que implica la adopción de aquellas con mayor eficiencia energética y económicamente viables.	4. Implantar mecanismos de control sobre el consumo y de regulación de las instalaciones energéticas (termostatos, interruptores, programadores	5. Introducir tecnologías innovadoras o con origen renovable	6. Distribuir de forma más eficiente los lugares de trabajo. Aprovechar la luz y ventilación natural permite reducir notablemente el consumo de energía en iluminación y climatización.	7. Cambiar los usos de la energía, eliminando aquellos no productivos o contaminantes que no contribuyan a lograr las prestaciones, calidad o seguridad requeridas	8. Sustituir los equipamientos obsoletos y/o contaminantes por otros más eficientes, respetuosos con medio ambiente y normativa
9. Introducir soluciones y controles que contribuyan a reducir las pérdidas energéticas, manteniendo los niveles de confort o de servicio con un menor consumo.	10. Involucrar a los proveedores en la mejora de la eficiencia energética (Plan de Contratación Pública Verde).	11. Realizar acciones encaminadas a lograr la concienciación de los distintos grupos de personas que utilizan el centro sobre la importancia de la eficiencia energética y la relevancia de la contribución individual para su mejora en el conjunto de la organización: Empleados públicos, asistentes esporádicos a cursos y actividades y personal de mantenimiento.	12. Establecer índices energéticos como herramientas encaminadas a la gestión, seguimiento y comunicación de las medidas de ahorro y eficiencia.	13. Establecer planes de mejora anuales del edificio, en los que se detallen las actuaciones de mejora que se puedan acometer para la optimización de la eficiencia y el ahorro energéticos relativos a: ubicación y orientación, envolvente y acristalamientos, aislamiento y estanqueidad, instalaciones de climatización, iluminación interior y exterior, ACS, sistemas de regulación, facturación, gestión energética, condiciones de utilización y funcionamiento.			

## Relación de buenas prácticas

- No encender las luces si no es estrictamente necesario, y apagar las luces cuando no se estén usando, aunque sean periodos cortos, y utilizar el encendido y apagado por zonas en la oficina.
- Aprovechar al máximo la luz natural y solicitar el cambio de orientación del puesto de trabajo, si es necesario y aprovechar al máximo la ventilación natural cuando sea posible.
- Procurar que no se dejen puertas o ventanas abiertas innecesariamente, sobre todo cuando los sistemas de calefacción o de aire acondicionado estén funcionando.
- Apagar los sistemas de climatización cuando las salas están vacías.
- Programar los termostatos del aire acondicionado y la calefacción a las temperaturas recomendadas (entre 23 y 25 °C en verano y 20 -22 °C en invierno).
- Utilizar y gestionar adecuadamente el consumo de energía de los distintos equipos de la oficina.
- Ajustar el brillo de la pantalla del monitor a un nivel medio y utilizar fondos de escritorio en tonos oscuros y salvapantallas negro (que se active tras 10 min de inactividad).
- Apagar la pantalla del monitor en paradas de unos 10 minutos. Para paradas de más de una hora se recomienda apagar por completo el ordenador.
- Tratar de acumular los trabajos y envíos de impresión o fotocopias y hacerlo por las dos caras utilizando las funciones de ahorro de tinta, en blanco y negro o en función de borrador.
- Desenchufar completamente los equipos cuando no se utilicen, especialmente al final de la jornada y durante los fines de semana. No dejar los equipos en *stand-by*.
- Consumir únicamente el agua que se necesite en los aseos y procurar subir o bajar andando por las escaleras a la oficina, en lugar de utilizar el ascensor.

## Conclusiones: Gestión integral de la energía y su mantenimiento:

Con el fin de optimizar los resultados y alcanzar los objetivos fijados en el presente plan, la integración y gestión de todos los procesos relacionados con el consumo de energía optimizando su uso. Esta práctica, además de proporcionar ventajas de ahorro, sencillez y garantía, también ofrece oportunidades de mejora en aspectos relacionados con la calidad, la seguridad y la confianza en el sistema energético. Ello implica la contratación con una empresa especialista en gestión integral de la energía que garantice la implementación, el mantenimiento integral, cambios de hábitos en el personal del centro y generación de una cultura energética. El resultado de la gestión ha de ser la reducción máxima en los consumos energéticos, utilizando las tecnologías disponibles y realizando las modificaciones necesarias en las instalaciones existentes que nos permita alcanzar un alto grado de eficiencia y rentabilidad, resaltando como beneficios más significativos los siguientes:





## RESUMEN EJECUTIVO INFORME SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL INAP

- **Definición de RSC:** La RSC es una forma de gestión a través de la cual las organizaciones se comprometen a tomar decisiones e impulsar actuaciones con la finalidad de conseguir un desarrollo sostenible de la sociedad, y con ello, procurar satisfacer las preocupaciones y los intereses sociales y medioambientales de todos los públicos y entornos con los que la Administración se relaciona, así como integrar estas prácticas en toda la organización.
- **Ámbito de actuación de la RSC:** Es amplio, pero cabe distinguir cinco bloques temáticos: Derechos humanos, relaciones laborales, entorno local, medio ambiente y ética social.
- **Líneas de actuación para desarrollar la RSC:**
  - Impulsarla y promoverla de modo que voluntariamente o a través de regulaciones específicas se obligue a las organizaciones a aplicar políticas en torno a la RSC de tal manera que esta se generalice en las empresas y beneficie en mayor medida a la sociedad.
  - Aplicar internamente políticas de RSC que tengan en cuenta los valores sociales para buscar un mayor desarrollo dentro de la propia Administración e implantar un sistema de incentivos para las y los trabajadores, lo que incidirá en una mayor satisfacción personal.
- **Consecuencias de la aplicación de la RSC:** Repercutirá doblemente en la propia sociedad, directamente, al introducirse medidas de desarrollo económico, social y medioambiental, e indirectamente, al mejorar la competitividad de las propias Administraciones.
- **Hitos que propulsan la RSC en España y Europa:** Existen multitud de estrategias, pactos, redes, técnicas, comisiones, foros, comunicaciones, declaraciones, publicaciones y normativa relacionadas con la materia.
- **Iniciativas en materia de RSC que se han llevado a cabo en distintos países Europeos:**
  - Europa:**
    - Procura+. Campaña que motive a las autoridades públicas para que incluyan criterios ambientales y sociales en sus políticas de contratación y procedimientos de licitación, de modo que favorezcan productos rentables a la vez que se promuevan servicios ambiental y socialmente responsables.
  - Reino Unido:**
    - Elaboración de planes Locales en los que participan distintos agentes sociales.
    - *One Wales* en el año 2008. Sistema de valoración en base a contrataciones públicas que generen *community benefits* (beneficios públicos).
  - Dinamarca:**
    - Creación en 1998 de *The Copenhagen Centre for Corporate Responsibility* como un centro destinado a generar conocimiento y debate en materia de RSC.
    - El Parlamento aprobó en el año 2001 una normativa que permitía a las autoridades públicas establecer obligaciones sociales a organizaciones privadas proveedoras de servicios a entidades públicas que recibían concesiones y/o subvenciones públicas.
    - En materia de colaboración público-privada, se ha creado un panel mixto para valorar compras verdes y se ha impulsado una red de conocimiento con organizaciones, investigadores y consultores sobre RSC.
  - Suecia:**
    - *The Swedish Partnership for Global Responsibility*. El Gobierno ayuda a las empresas nacionales a mejorar las condiciones laborales, la protección del medio ambiente y la defensa de los derechos humanos, así como a fomentar colaboraciones y potenciar la visibilidad de la RSC (realización de seminarios, talleres abiertos, fóruns públicos, etc.). Las empresas nacionales elaboran una memoria anual en base a criterios de RSC.
    - Creación de la "Comisión de Confianza" (*Förtroendekommissionen*).

**Finlandia:**

- Inversión socialmente responsable, pertenencia a organizaciones y redes de RSC.
- Adopción de normas de gestión sostenibles y valoración de los informes de sostenibilidad y los códigos de conducta desarrollados.

**Noruega:**

- CSR Norway (2010) es una red en materia de RSC donde tienen cabida empresas, gobiernos, universidades, ONG's y otros actores. Este foro potencia el intercambio de conocimiento y de experiencias en materia de RSC.
- Creación de un mapa interactivo de empresas en que el fondo estatal noruego de pensión está invirtiendo.

**Alemania:**

- Normativa y programas de igualdad en todas las Administraciones Públicas.
- Plan de Acción, que pretende lograr un cambio de actitud en las organizaciones alemanas en dicho ámbito y contribuir al cumplimiento de los retos que presenta el mundo globalizado.
- Foro Nacional de RSC que asesora y asiste al Gobierno en esta materia.
- Canales de intercambio de información: plataformas on-line, mesas redondas, redes etc, y colaboración y enriquecimiento mutuo en la materia entre los gobiernos municipales, estatales y el federal.
- Reagrupar la información y las iniciativas impulsada desde el Gobierno y los distintos Ministerios en una página web, para que la ciudadanía tenga conocimiento de las iniciativas llevadas a cabo.
- Promover la RSC internacionalmente a través de foros, eventos, elaboración de códigos de conducta, etc.)
- Las licitaciones y contrataciones públicas van incorporando criterios sostenibles, ecológicos y sociales.

**Países Bajos:**

- Utilización de los principios de RSC y de sostenibilidad en las organizaciones a través de un *benchmark* que elabora a partir de los informes anuales que realizan las mayores empresas, donde explica las principales tendencias e informa sobre buenas prácticas realizadas.
- Para el año 2015 todas las compras públicas se realizarán mediante criterios sociales y sostenibles y se elaborará un manual de compras sostenibles.

**Francia:**

- Estrategia Nacional de Desarrollo Sostenible 2010-2013, que facilita el acceso, mantenimiento y reincorporación al empleo de las personas excluidas o en riesgo de exclusión social.
- La responsabilidad social corporativa en la Administración se inscribe en la disposición [Etat exemplaire](#), que establece los objetivos esperados en esta materia.

**Bélgica:**

- [RSEtat](#). Gestión integrada del medio ambiente, la movilidad, la contratación pública, la alimentación, los acontecimientos y la política.
- Plan de movilidad sostenible (uso compartido del coche, bicicleta, salidas al extranjero, etc.).
- Integración de la contratación electrónica y uso de la Guía para Compra Sostenible.
- Proyecto piloto de comida sostenible en ocho restaurantes de la Administración federal.
- La organización de eventos de una manera sostenible demuestra claramente al gran público el compromiso del gobierno federal con el desarrollo sostenible.

- **Buenas prácticas de RSC.** Son una serie de experiencias desarrolladas en lugares determinados, que inciden en algún aspecto en la mejora del entorno donde operan. Todas ellas se están integrando en el Banco de innovación de las Administraciones Públicas del INAP y se podrán consultar próximamente pinchando sobre el siguiente enlace <http://www.inap.es/banco-de-conocimiento-e-innovacion-en-aapp>

**BUENAS PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD:**

- **Campaña de sensibilización ambiental de empleados públicos (Gobierno de Aragón):** Tiene como objetivo concienciar a las y los empleados públicos del impacto ambiental de sus actividades en torno a la noción de desarrollo sostenible. En concreto, se pretende fomentar el conocimiento que los empleados tienen sobre el medio ambiente, e informar sobre buenas prácticas en usos en materia de envases, energía, papel o agua.

- **Programa de formación sobre cambio climático (Consejo de Gobierno Vasco):** Con la aprobación de la Estrategia Ambiental Vasca de Desarrollo Sostenible y, de acuerdo con ella, el Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública, ha desarrollado el Plan de Formación en Sostenibilidad para el Personal de la Administración Pública Vasca.
- **Guía de ahorro energético (Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Córdoba):** Ha elaborado la *Guía de buenas prácticas de ahorro y eficiencia energética en los servicios municipales*. Se trata de un manual que contiene propuestas y recomendaciones dirigidas a los empleados públicos del Consistorio cordobés para que realicen buenas prácticas ambientales en sus lugares de trabajo.
- **Sistema integral de gestión ambiental del Servicio Andaluz de Salud:** Se instauró en el año 2005, convirtiéndose así en una Administración Pública pionera en nuestro país a la hora de instaurar un mecanismo de tal magnitud y naturaleza en el ámbito de la Administración Autonómica. De esta manera, la Gerencia del Servicio Andaluz de Salud ha querido que la ética medioambiental pase a formar parte de todas las decisiones que en él se adopten desde los distintos centros que lo componen a través de un protocolo en el que intervienen las directrices determinadas desde la dirección provincial y las instauradas de forma autónoma en función de las necesidades de cada centro.
- **Green IT en el Centro de Datos de Helsinki:** Helsinki cuenta con un centro de datos en el que el calor residual se utiliza para proporcionar calefacción a las viviendas circundantes. Estas instalaciones están situadas en el antiguo refugio antiaéreo de los balos de la catedral *Upenski*, y se refrigeran con el agua marina mediante un sistema subterráneo de tuberías construido por la compañía eléctrica *Helsingin Energia*. Al enfriar el centro de datos, esta agua se calienta y sirve para proporcionar calefacción a medio millar de viviendas próximas. El sistema permitirá un ahorro energético anual cercano a 167.000 euros, ya que enfriar los servidores informáticos es uno de los procesos más caros y con mayor consumo de energía de los centros de procesos de datos.
- **Campus sostenible de la Universidad de Murcia:** Esta iniciativa propone concienciar profesores, personal de administración y alumnos sobre la importancia de contener y reducir el consumo energético. La mayor eficiencia energética y un menor impacto ambiental de la institución son aspectos que van ligados gracias a "Campus Sostenible".

#### **BUENAS PRÁCTICAS DE VOLUNTARIADO**

- **Aportaciones de los empleados de la Universidad de Salamanca para cooperación al desarrollo :** Se ha abierto un Fondo de Cooperación a la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria (Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios) que así lo deseen a través de la aportación del 0,7% de la nómina, pero también mediante contribuciones mensuales, trimestrales o anuales de cualquier cuantía, que servirán para financiar proyectos de cooperación a través de una convocatoria anual de ayudas a la que podrán concurrir todos los miembros de la comunidad universitaria, así como para reaccionar solidariamente frente a catástrofes humanas.
- **Programa de fomento de voluntariado entre funcionarios (Comunidad Valenciana):** Se impulsó a través de FUNDAR un programa de fomento del voluntariado entre los empleados públicos locales para facilitar tanto el desarrollo personal y social de los empleados públicos como para proyectar valores positivos de la Administración y generar bienestar en el conjunto de la sociedad.

#### **BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD**

- **Lenguaje no sexista (Gobierno de Cantabria):** La Dirección General de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria han llevado a cabo una política integral para promover el uso de un lenguaje administrativo no sexista, evitando la discriminación de las mujeres.
- **Women in local councils en Irlanda del Norte :** *Women in Local Councils - making a difference initiative* es una iniciativa, en la que participan una amplia gama de organizaciones bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad de la Administración Pública de Irlanda del Norte que

adopta como misión principal el incremento de la representación de la mujer en los diferentes puestos de trabajo de las Administraciones Locales (reservados tanto a cargos electos como a empleados públicos), fomentando así el logro de un cambio significativo en la cultura organizativa de las mismas que refleje con mayor nitidez la composición social de la comunidad. La iniciativa se fundamenta en los valores de equidad, justicia, compromiso y oportunidad y ha conseguido logros significativos.

#### **BUENAS PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

- **Promoción del acceso al empleo de a las personas con discapacidad en Navarra:** Creación de la Comisión Mixta de promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con el fin de contribuir al cumplimiento del objetivo establecido inicialmente por las legislaciones estatal y autonómica de reservar el 5% de los puestos de trabajo ofertados por la Administración Pública a personas discapacitadas y el de informar sobre diferentes aspectos vinculados al acceso y promoción, en el ámbito del empleo público, de las personas discapacitadas.
- **Accesibilidad universal de Málaga:** El objetivo principal es la atención normalizada de las personas con discapacidad en los servicios públicos a través de una transversalidad de todas las acciones en pos de mejorar la accesibilidad y favorecer la participación de todos los colectivos sociales. Es por ello que, desde este enfoque, se considera que las diferentes facetas de la vida de una persona deben estar reflejadas en los proyectos municipales, facetas como el ocio, la movilidad, el empleo y la información.

#### **BUENAS PRÁCTICAS DE PROGRAMAS DE RSC**

- **RSGENCAT (Generalitat de Cataluña):** Se aprobó en octubre de 2009 el “Plan RSGENCAT” de medidas de responsabilidad social del gobierno catalán correspondientes al período 2009-2012. A partir de dicho plan, Cataluña se convirtió en la primera Comunidad Autónoma dotada de un instrumento de carácter transversal que promueve los valores de la responsabilidad social y que tiene proyección tanto en el ámbito de las empresas privadas como en el ámbito interno de la Administración Pública. El plan tiene manifestaciones en aspectos tan diversos como la contratación pública, las condiciones laborales o la racionalidad en el consumo de recursos.
- **Programa de Responsabilidad Social Corporativa del Gobierno de Navarra:** Se aprobó en 2008 el Programa General de incentivación, promoción e impulso de la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Foral. El Programa tiene entre uno de sus objetivos la implantación de la responsabilidad social corporativa en la Administración Foral y Local y en las sociedades públicas de la región. Este objetivo se ha traducido en acciones concretas tales como la elaboración y aplicación de planes específicos en diferentes departamentos y sociedades públicas, la formación y sensibilización de los empleados públicos, la incorporación de criterios sociales y medioambientales en la gestión pública o la incentivación de la información y participación públicas en el proceso de implementación.
- **Responsabilidad Social en la Universidad de Barcelona:** Desde el año 2009, lleva a cabo una decidida política de responsabilidad social que se vertebra en torno a tres ejes: el económico, el social y el medioambiental. Como principal instrumento para la puesta en marcha y el mantenimiento de estas políticas se cuenta con la Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Corporativa, puesta en marcha desde ese mismo año. En relación con las políticas de responsabilidad social, la Oficina es la encargada de incorporar el concepto de transparencia informativa en relación a los distintos resultados que la Universidad consigue en

los ámbitos económico, social y medioambiental. En 2011 se ha creado además una Comisión de Responsabilidad Social en la Universidad, encargada de evaluar la marcha de estas políticas.

• **RSC en el INAP:** De los objetivos que fueron fijados en el Plan estratégico General 2012-2015 del INAP podríamos destacar que hasta el momento se ha cumplido con la elaboración de un plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental, un código ético y se han llevado a cabo diversas actuaciones en materia de innovación administrativa y prevención de riesgos laborales. Todas ellas se pueden consultar a través la página Web del Organismo: [www.inap.es](http://www.inap.es)

• **Propuestas concretas de RSC para aplicar en el INAP:** De poner en marcha estas actuaciones descritas habría que enmarcarlas en base a unos estándares mínimos e indicadores bien definidos que aseguren la consecución de unos objetivos previamente establecidos, junto con el seguimiento de los resultados para poder evaluar su grado de cumplimiento.

Las medidas concretas que se proponen en el apartado 4º de este informe, están agrupadas en los siguientes bloques temáticos:

#### **DIFUSIÓN, PROMOCIÓN Y VISUALIZACIÓN DE LA RSC**

- Desarrollar la difusión de políticas y criterios de RSC.
- Establecer alianzas y redes con otras organizaciones en materia de RSC.
- Promocionar e investigar principios, medidas y actuaciones de RSC.
- Promover la RSC en la contratación pública y entre los proveedores.

#### **APLICACIÓN INTERNA DE LA RSC**

##### **▪ Gestión de la política de RSC en el INAP:**

- Desarrollar la RSC dentro de la organización.

##### **▪ Igualdad de oportunidades:**

- Fomentar la participación, igualdad y no discriminación de las personas en riesgo de exclusión social.
- Eliminar las desigualdades entre las y los trabajadores en relación al género.
- Favorecer la accesibilidad, conocimiento y no discriminación de las personas con discapacidad.

##### **▪ Relaciones Laborales:**

- Potenciar el desarrollo profesional del personal vinculado a la institución.
- Establecer prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promover la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales del personal.
- Implementar otras medidas vinculadas a la RSC para el conjunto de trabajadores.

##### **▪ Medio ambiente:**

- Formar y sensibilizar al personal en la eco-conducta.
- Implementar acciones que supongan un respeto al medio ambiente.
- Dotarse de sistemas que certifiquen el uso eficiente y respetuoso de los recursos.
- Disminuir vertidos al aire, agua y tierra.

##### **▪ Ética Social**

- Potenciar la presencia de principios y actuaciones éticas responsables en la organización.