# BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

## TÍTULO

**Programa de Responsabilidad Social Corporativa del Gobierno de Navarra**

## INFORMACIÓN INICIAL:

### PROBLEMA:

El posible impacto negativo de la actividad llevada a cabo por parte de la Administración pública en relación a diversos ámbitos, como el medio ambiente o sus propios empleados, así como sobre la sociedad en general.

### SOLUCIÓN GLOBAL:

La implementación de un mecanismo para reconducir la actividad llevada a cabo por parte de la Administración, teniendo en cuenta el impacto que su actividad puede causar en relación a diversos ámbitos como el medio ambiente o sus empleados y sobre la sociedad en general.

### COSTE APROXIMADO:

Durante los años 2008 a 2010 fue dotado con una previsión presupuestaria de 2.351.065,25 euros.

## TERRITORIO:

Comunidad Foral de Navarra.

## PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos de la Administración Foral y Local de Navarra.

## ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Gobierno de Navarra.

## DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El Gobierno de Navarra aprobó mediante el pasado 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 elaboró una base de datos con las iniciativas que se venían llevando en el Gobierno de Navarra y que podían vincularse con la Responsabilidad Social Corporativa.

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 responsabilidad social corporativa en los ámbitos empresarial y de la Administración.

Al equipo se le asignaron como funciones:

a) Elaborar una propuesta inicial sobre la organización y la metodología.
b) Establecer el plan de trabajo y la metodología para la elaboración del programa.
c) Definir los roles de participación de cada participante en el proceso.
d) Convocar a las actividades que forman parte del plan integral.

e) Preparar los instrumentos, equipo y materiales a utilizar en cada actividad.
f) Dirigir las dinámicas para el desarrollo de recursos y actividades.
g) Dirigir y dinamizar reuniones de carácter informativo-formativo sobre algunos de los elementos más novedosos que se querían incorporar al plan.
h) Procesar la información obtenida en las distintas etapas del plan.
i) Actuar como enlace entre los distintos participantes.

Dentro de la segunda fase y en base al documento de trabajo inicial elaborado previamente, se recopilaron e identificaron las distintas iniciativas relacionadas con la responsabilidad social corporativa, 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, ONGs, 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 modificaciones, su presentación y difusión, el Plan se remitió al Gobierno, que la aprobó, dando lugar al cumplimiento de la última fase. El 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 responsabilidad social corporativa tanto en la Administración foral, como en la administración local y en las sociedades públicas.
- El fomento de la responsabilidad social corporativa 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 responsabilidad social corporativa 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 han elaborado materiales escolares 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.

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.

**IMPACTO:**

Los informes de seguimiento se realizan anualmente por parte del departamento de Innovación, Empresa y Empleo. Por su parte, el Grupo de Trabajo de la Administración se reúne al menos una vez al año durante los meses de mayo o junio para aprobar el informe de seguimiento del año anterior y analizar las previsiones realizadas para el presente, estableciendo la priorización y dirección de la implementación en relación con el Programa General de incentivación, promoción e impulso de la Responsabilidad Social Corporativa.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:**

2008 - Actualidad.

**DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

Programa general de incentivación, promoción e impulso de la responsabilidad social corporativa:
http://bit.ly/1eJ1eG9