

Plan Operativo y Política de

Responsabilidad Social del INAP



Hoja de ruta para reforzar la contribución
del Instituto Nacional de Administración
Pública al bien común

*Transparencia-Igualdad-Diálogo-
Discapacidad-Sostenibilidad-Ética-
Responsabilidad-Liderazgo-Innovación
Social-Compra Responsable-Seguridad y
Salud-Open Government-Bien común*

2014



Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad

INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Be on
diVerSity

Documento elaborado entre los meses de marzo y junio de 2014

Índice

Responsabilidad Social Corporativa en la Administración Pública	4
La RSC como modelo de gestión interno para las Administraciones Públicas.....	4
La promoción del desarrollo sostenible y de la RSC entre las empresas por parte de las Administraciones Públicas	5
Enfoque del Plan Operativo de Responsabilidad Social	6
Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP	12
Objetivos (generales e instrumental) del Plan Operativo de Responsabilidad Social.....	12
Para alcanzar estos Objetivos el Plan Operativo contempla siete Estrategias:.....	12
Contribución de cada Estrategia al logro de los Objetivos del Plan Operativo de Responsabilidad Social:	13
Proyectos del Plan Operativo de Responsabilidad Social	13
Resumen del Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP.....	29
Planning para la ejecución del Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP	32
Política de Responsabilidad Social del INAP	33

Responsabilidad Social Corporativa en la Administración Pública

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una filosofía y una disciplina de gestión empresarial que refleja 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 (Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, 2001). O, como más tarde resumiría la propia Comisión Europea (en su Comunicación “Una renovada estrategia de la Unión Europea 2011-2014 para la RSC”, 2011), la RSC es “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad”.

Se trata, por tanto, de ir más allá de la legalidad vigente para incorporar a la gestión empresarial aspectos sociales, ambientales y de gobierno, de modo que cada organización conozca y se responsabilice de los impactos que se derivan de sus actividades.

El origen del concepto se encuentra en el ámbito empresarial. Sin embargo, todas las organizaciones generan impactos a partir de su actuación. Y las Administraciones públicas no son una excepción.

La Administración tiene un papel fundamental en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa desde dos perspectivas diferentes: por una parte, desde el punto de vista de la aplicación de los principios de la RSC a su propia forma de actuar y desempeño interno, y, por otra, como impulsora de conductas empresariales y ciudadanas responsables.

La RSC como modelo de gestión interno para las Administraciones públicas

Dada su función social clave, existe la oportunidad y la necesidad de que la Administración se aplique a sí misma los principios de gestión vinculados a la RSC, ejerciendo un **papel ejemplarizante**.

Además, más allá de ejercer este papel, en contextos como el español, la aplicación de principios y líneas de actuación vinculadas a la responsabilidad social y al buen gobierno pueden contribuir en cierta medida a afrontar la **actual crisis de confianza** hacia el sector público. En este sentido, las

Borrador Estrategia Española de RSE: Responsabilidad Social en las Administraciones Públicas y en otro tipo de organizaciones

(...) Estas organizaciones prestan servicios a los ciudadanos y, por tanto, deben ser cada vez más eficientes en su actividad puesto que interactúan en un entorno social y ambiental que deben respetar y mejorar, al tiempo que deben velar por el desarrollo profesional y el bienestar laboral de los empleados públicos.

Por todo ello, las Administraciones, en tanto que son organizaciones, deben aplicarse a sí mismas los mismos criterios que inspiran el concepto de responsabilidad social y hacerlo, además, con un carácter de ejemplaridad.

Es por este motivo por el que iniciativas como la de realizar sistemáticamente una Memoria anual de Responsabilidad Social, deben ser potenciadas y extendidas a todo el ámbito de lo público. Entendiendo, obviamente, que dicha memoria no es un mero informe más, sino una forma de dar cuenta a la sociedad de sus actuaciones y que supone, al tiempo, un compromiso y una motivación para la mejora continua en este ámbito.(...)

cuestiones éticas, de buen gobierno y de transparencia cobran una especial relevancia, así como la apertura de vías y posibilidades para una participación ciudadana más directa.

Por otra parte, como cualquier otra organización, las organizaciones públicas generan **impactos** (sociales, laborales, ambientales, económicos, etc.), a través de sus actuaciones, en el desarrollo de su rol como consumidoras de bienes y servicios, como empleadoras o como responsables del diseño de políticas públicas. En este sentido, dichas organizaciones deben conocer cuáles son estos impactos y encauzar la gestión para maximizar los posibles efectos positivos y minimizar en la medida de lo posible los efectos negativos que pudieran derivarse.

De esta forma, la Responsabilidad Social Corporativa proporciona a la Administración pública una **visión más amplia de cuáles son sus responsabilidades** y contribuye a dibujar una hoja de ruta para abordarlas.

La promoción del desarrollo sostenible y de la RSC entre las empresas por parte de las Administraciones públicas

Por otra parte, la Administración, **como impulsora de políticas públicas y de marcos legislativos en los que actúan no sólo los ciudadanos, sino también las empresas**, ocupa una posición privilegiada para facilitar el desarrollo de la RSC. De esta manera, puede contribuir de forma directa a un logro de mayor calado, como es la construcción de un modelo de desarrollo sostenible para el país, donde el crecimiento económico se produzca de forma equilibrada con la protección del patrimonio natural y con el progreso y bienestar social.

Enfoque del Plan Operativo de Responsabilidad Social

El Plan Operativo de Responsabilidad Social¹ que se presenta a continuación ha sido diseñado atendiendo a cuatro requisitos o condiciones:

1. Ayudar a que el INAP alcance su deseo de “Contribuir a la transformación de la Administración española de forma que esté más orientada al ciudadano y que sea eficaz, transparente, ejemplar, autónoma y responsable”
2. Dar consistencia y visibilidad a las actividades de Responsabilidad Social que el INAP venía desarrollando o se proponía desarrollar gracias a su Plan Estratégico
3. Ayudar al INAP a profundizar en el ámbito de la Responsabilidad Social desde la Administración pública con nuevas estrategias y proyectos que, además, fueran viables desde la coyuntura e intereses actuales de la organización
4. Incorporar el diálogo con los grupos de interés en la estrategia de Responsabilidad Social del INAP

1. Ayudar a que el INAP alcance su deseo de “Contribuir a la transformación de la Administración española de forma que esté más orientada al ciudadano y que sea eficaz, transparente, ejemplar, autónoma y responsable”.

Con relación a la **primera condición**, el INAP ha manifestado su deseo de que esta transformación se dirija a hacer de la Administración pública un elemento clave para salir de la actual crisis, orientándola al **BIEN COMÚN** mediante dos líneas de actuación:

- Consiguiendo que ésta mire más hacia fuera y no tanto hacia dentro, puesto que su fin fundamental es **SERVIR POR ENCIMA DE TODO A LOS CIUDADANOS**.
- Fomentando una serie de **VALORES** (cohesión social, democracia de calidad, transparencia y construir ciudadanía) y recuperando otros perdidos u olvidados que son originarios de la Administración.

El Plan Operativo de Responsabilidad Social diseñado para el INAP recoge este espíritu, buscando las estrategias y actividades que sintonizan mejor con estas aspiraciones; de este modo establece **dos objetivos generales** alineados con ellas:

¹ Dado el origen del término RSC, muy vinculado al sector privado, a lo largo de este documento se ha intentado utilizar **Responsabilidad Social (RS)** en lugar de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), por considerarse un concepto más amplio y apropiado para un organismo de la Administración pública como el INAP.

OG-1

Consolidar y desarrollar una cultura institucional en el INAP basada en el comportamiento ético y el ejercicio profesional responsable (**Valores**)

OG-2

Contribuir a la transformación de la Administración Pública española para mejorar su aportación al bien común (**Servicio al ciudadano**)

A los que se suma el siguiente **objetivo Instrumental**, que hará posible que la organización incorpore un nuevo modo de hacer vinculado a los principios de RSC:

OI

Dotar al INAP de las herramientas necesarias para desarrollar una política de RSC

2. Dar consistencia y visibilidad a las actividades de Responsabilidad Social que el INAP venía desarrollando o se proponía desarrollar gracias a su Plan Estratégico.

En relación al **segundo requisito**, el Plan Operativo establece lazos y conexiones con el Plan Estratégico y las actividades de Responsabilidad Social que ya desarrollaba el INAP. Para ello, se recogen las iniciativas del Plan Estratégico que están en esta línea y se aportan, además, nuevas líneas de trabajo que coexisten de forma coherente con el mencionado plan.

Proyectos del Plan Estratégico 2012-2015 relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa

1. Fortalecer el papel institucional del INAP en el ámbito nacional e internacional.

ESTRATEGIA 1.1. Conectar a la sociedad civil con la formación de los empleados públicos y promover el debate en torno a la buena Administración.

1.1.1 Proyecto. Incorporación de ciudadanos y representantes de la sociedad civil a las acciones formativas del INAP.

1.1.2 Proyecto. Elaboración de un programa anual de actividades de colaboración público- privada en temas de interés de la Administración Pública.

1.1.3 Proyecto. Organización de debates y actividades sobre la transformación de la Administración y de difusión de las políticas públicas.

ESTRATEGIA 1.3. Diseñar una política de comunicación y proyección externa del INAP que garantice los principios de transparencia y buen gobierno.

1.3.2 Proyecto. Fortalecer la presencia en congresos organizados por instituciones privadas y públicas referentes en el sector.

1.3.5 Proyecto. Difusión entre las universidades y otras instituciones y organismos educativos de los perfiles profesionales y de la carrera administrativa de los empleados públicos.

2. Generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

ESTRATEGIA 2.3. Convertir al INAP en centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

2.3.1 Proyecto. Elaboración de un manual de actuación sobre procesos de selección y formación para las personas con discapacidad.

2.3.2 Proyecto. Coordinación de propuestas de modificación normativa sobre discapacidad con los agentes implicados.

2.3.3 Proyecto. Preparación de jornadas y debates sobre situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

5. Alinear la gestión del INAP con los retos estratégicos

ESTRATEGIA 5.1. Optimizar la gestión de las personas y los recursos materiales del organismo, revisar sus procedimientos y potenciar la conducta ética.

5.1.3 Proyecto. Elaboración de un código ético del servicio público en el INAP.

5.1.4 Proyecto. Aprobación de una nueva carta de servicios.

5.1.7 Proyecto. Elaboración y aplicación de un plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental.

3. Ayudar al INAP a profundizar en el ámbito de la Responsabilidad Social desde la Administración pública con estrategias y proyectos que, además, fueran viables desde la coyuntura e intereses actuales de la organización.

Finalmente, el Plan Operativo incide en aquellos ámbitos de actuación en RSC que les son propios a las entidades de la Administración pública. Éstos han sido identificados en el proceso de elaboración del Plan:

Ámbitos de actuación en materia de Responsabilidad Social de la Administración Pública

Dimensión interna: valores y exigencia interna

Innovación y excelencia en la prestación de servicios públicos

Buscar la calidad, la eficacia y la eficiencia considerando los impactos en el medio y largo plazo tanto para la propia organización como para el contexto social y ambiental al que afecta.

Comportamiento ético

El ejercicio profesional, honesto y basado en valores de los miembros de la organización

Buen Gobierno

Controlar y administrar la organización buscando al bien de la Administración, los trabajadores y los ciudadanos

Empleo y políticas laborales

Proteger y cultivar un entorno laboral digno, donde además se trabaje por avanzar en diversidad e igualdad

Dimensión externa: creación de valor fuera de la organización

Sociedad y Medio Ambiente

Maximizar los beneficios que puede generar la actividad de la organización para la sociedad y minimizar aquellos negativos para el entorno natural

Promoción de la RSC y la economía sostenible

Utilizar la capacidad de influencia e impacto social de la organización para fomentar entre las organizaciones públicas y/o privadas un comportamiento social y ambientalmente responsable, favoreciendo así la aparición de una economía más sostenible.

Diálogo y participación

Abrir, desarrollar y mantener canales de comunicación con los grupos de interés de la organización con el fin de captar aquellas de sus demandas que ayuden a mejorar la gestión y el impacto de la organización.

Inversión Socialmente Responsable

Convertir las inversiones de la organización no sólo en una fuente de valor económico, sino también social y ambiental.

Compra pública innovadora

Desarrollar prácticas y relaciones de aprovisionamiento basadas en la transparencia y el respeto a las organizaciones proveedoras, y a través de éstas fomentar una economía más sostenible.

Estos ámbitos se han sometido a la valoración del equipo del INAP para detectar cuáles de ellos están más cercanos a los intereses y capacidad de gestión del Instituto. Fruto de este contraste con la realidad del INAP, surge una lista de asuntos críticos en términos de RSC que el Plan Operativo incorpora como base para su desarrollo, ya que son los ámbitos de trabajo que el equipo gestor del INAP considera muy importantes y viables en su afrontamiento en el corto/medio plazo.

Proyectos del Plan Estratégico 2012-2015 relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa

1. Fortalecer el papel institucional del INAP en el ámbito nacional e internacional.

ESTRATEGIA 1.1. Conectar a la sociedad civil con la formación de los empleados públicos y promover el debate en torno a la buena Administración.

1.1.1 Proyecto. Incorporación de ciudadanos y representantes de la sociedad civil a las acciones formativas del INAP.

1.1.2 Proyecto. Elaboración de un programa anual de actividades de colaboración público- privada en temas de interés de la Administración Pública.

1.1.3 Proyecto. Organización de debates y actividades sobre la transformación de la Administración y de difusión de las políticas públicas.

ESTRATEGIA 1.3. Diseñar una política de comunicación y proyección externa del INAP que garantice los principios de transparencia y buen gobierno.

1.3.2 Proyecto. Fortalecer la presencia en congresos organizados por instituciones privadas y públicas referentes en el sector.

1.3.5 Proyecto. Difusión entre las universidades y otras instituciones y organismos educativos de los perfiles profesionales y de la carrera administrativa de los empleados públicos.

2. Generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

ESTRATEGIA 2.3. Convertir al INAP en centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

2.3.1 Proyecto. Elaboración de un manual de actuación sobre procesos de selección y formación para las personas con discapacidad.

2.3.2 Proyecto. Coordinación de propuestas de modificación normativa sobre discapacidad con los agentes implicados.

2.3.3 Proyecto. Preparación de jornadas y debates sobre situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

5. Alinear la gestión del INAP con los retos estratégicos.

ESTRATEGIA 5.1. Optimizar la gestión de las personas y los recursos materiales del organismo, revisar sus procedimientos y potenciar la conducta ética.

5.1.3 Proyecto. Elaboración de un código ético del servicio público en el INAP.

5.1.4 Proyecto. Aprobación de una nueva carta de servicios.

5.1.7 Proyecto. Elaboración y aplicación de un plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental.

4. Incorporar el diálogo con los grupos de interés en la estrategia de Responsabilidad Social del INAP

Los grupos de interés o *stakeholders* de una organización son personas o grupos de personas que tienen impacto en, o se ven afectados por, las actividades de esa organización.

La gestión de las demandas y expectativas de estos grupos se considera un aspecto fundamental en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa por esta capacidad de influencia en el futuro de la organización. De este modo, cualquier estrategia de RSC debe tener en cuenta la gestión de sus demandas y la priorización de estos colectivos según su capacidad de impacto en la organización.

En la elaboración del Plan Operativo de Responsabilidad Social se han realizado trabajos dirigidos a la identificación de los grupos de interés del INAP y la valoración del grado de contacto que se establece con ellos.

Como resultado, se ha obtenido el listado de grupos de interés del INAP y se ha establecido un orden de prioridad entre ellos que combina dos variables: la capacidad de cada grupo de interés de influir en el INAP y las posibilidades reales de diálogo o colaboración con cada uno de ellos.

Además, se han identificado los principales canales y espacios de diálogo que el INAP ofrece a sus grupos de interés².

Grupos de interés del INAP

Ordenados según su importancia estratégica para la organización

1.	Administraciones públicas: Administración General del Estado EJ: Servicio Público Empleo Estatal; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
2.	Directivos de la Administración pública española
3.	Empleados públicos españoles
4.	Empleados del INAP y organizaciones que los representan
5.	Unidades de Personal de la Administración General del Estado
6.	Proveedores de bienes y servicios EJ: Docentes; grupos de investigación; Universidades
7.	Ciudadanía
8.	Responsables políticos
9.	Alumnos del INAP y antiguos alumnos EJ: Asociaciones Nacionales de Antiguos Alumnos del INAP; FIAAINAPE (Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España)
10.	Institutos y escuelas de Administración pública autonómicas
11.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: Fundación CEDET (Fundación Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico)
12.	Administraciones públicas: comunidades autónomas
13.	Administraciones públicas: entidades locales (municipios y provincias; Federación Española de Municipios y Provincias)
14.	Personas con discapacidad
15.	Directivos y empleados públicos internacionales (especialmente iberoamericanos)
16.	Comisión Europea
17.	Escuelas, institutos y otras escuelas de formación gubernamentales (EJ: centros de formación de la Administración General del Estado)
18.	Competidores externos EJ: escuelas de negocio
19.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: UNPSA (<i>United Nations Public Service Award</i>); EPSA (<i>European Public Sector Award</i>)
20.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: IPSA (<i>International Political Science Association</i>)
21.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: On line Educa Berlin (<i>International Conference on Technology Supported Learning & Training</i>)
22.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: AEDIPE (Asoc. Española de Dirección y Desarrollo de Personas)
23.	Otros colectivos y entidades públicas y privadas con las que colabora el INAP: Expo Elearning; Expomanagement

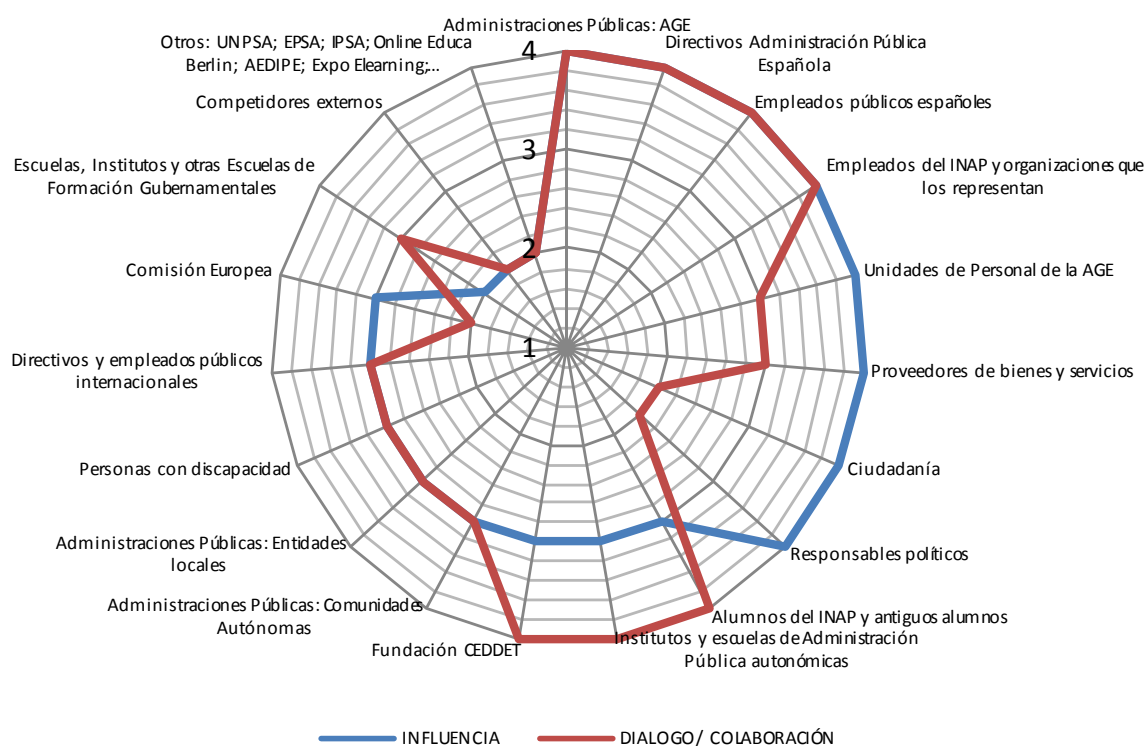
El análisis de la información obtenida conduce a dos conclusiones:

² Ver anexo 3 (pág. 92)

- A. El INAP debe ponderar los esfuerzos de diálogo y comunicación que dirige a sus grupos de interés más críticos para captar las oportunidades que se puedan derivar de una gestión estratégica de la relación con ellos y evitar los riesgos que se podrían prevenir desde este mismo planteamiento.
- B. Si se pone en relación la influencia que ejerce cada grupo y la oferta de canales de diálogo de la que dispone el INAP para comunicarse con ellos, se observan vacíos significativos que habría que considerar con el fin de generar los espacios y canales adecuados.

El Plan Operativo de Responsabilidad Social recoge proyectos que enlazan con estas conclusiones, garantizando que se introduzcan los elementos mínimos necesarios para una gestión apropiada de la relación con los grupos de interés más relevantes del INAP.

Influencia y posibilidades de colaboración y diálogo con los grupos de interés del INAP

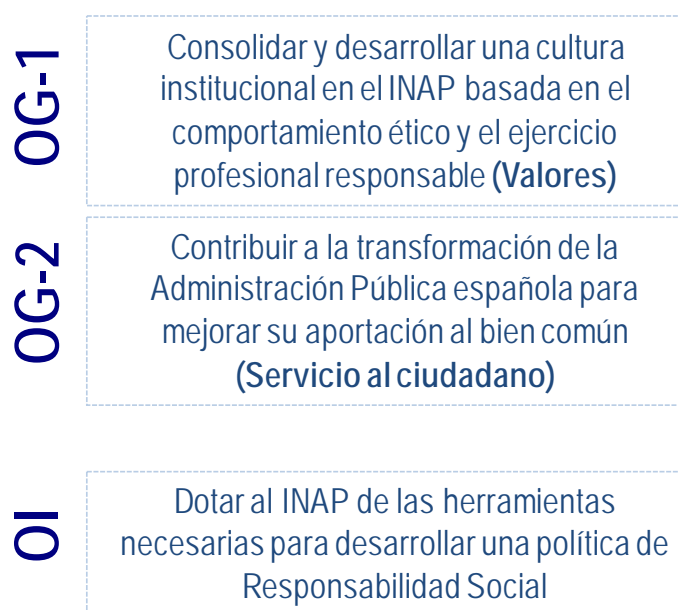


Escala:

- 1 = "Ninguna influencia"/"Ninguna posibilidad de diálogo o colaboración"
- 4 = "Mucha influencia"/"Muchas posibilidades de diálogo o colaboración"

Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP

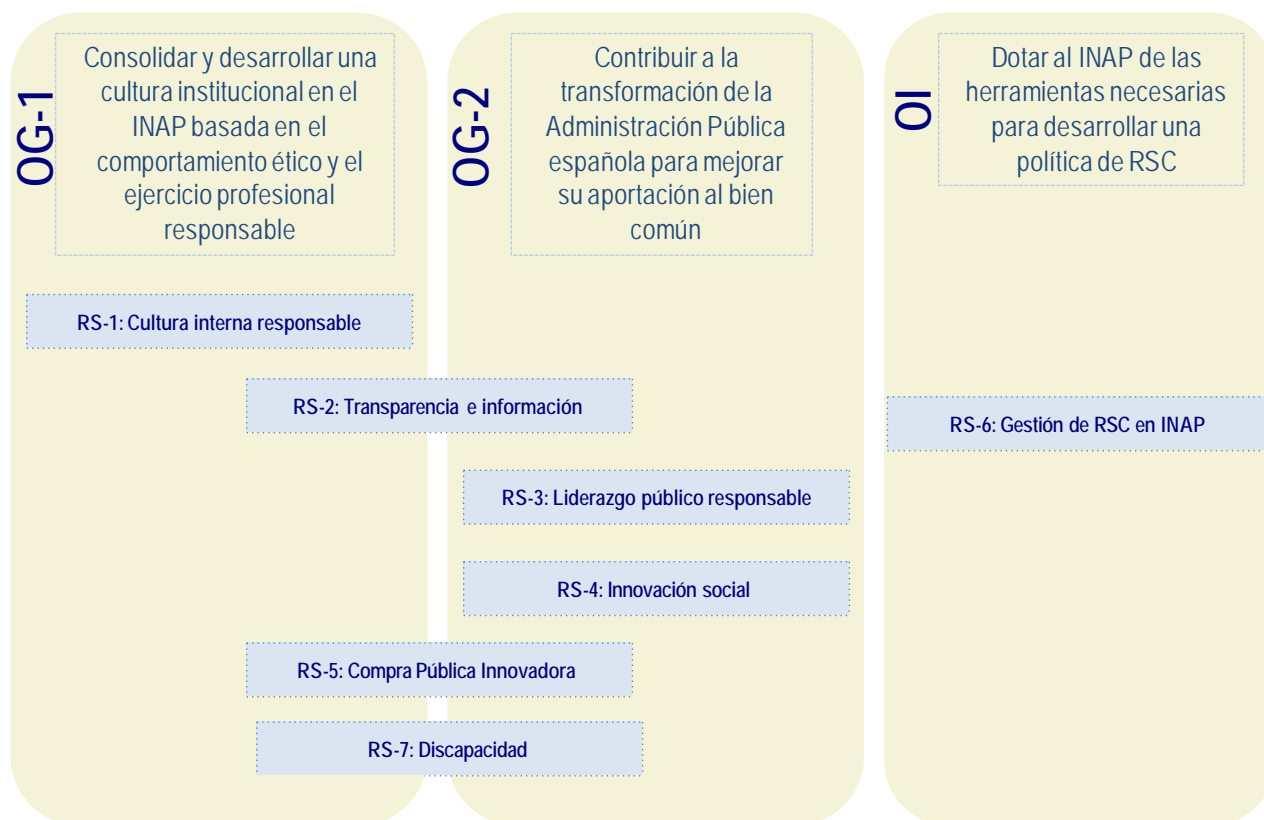
Objetivos (generales e instrumental) del Plan Operativo de Responsabilidad Social



Para alcanzar estos objetivos, el plan operativo contempla siete estrategias:

RS-1	Cultura interna responsable Introducción de medidas y prácticas que cultiven relaciones laborales positivas y valores de responsabilidad entre los empleados
RS-2	Transparencia e información Desarrollo de canales y dinámicas de comunicación que permitan satisfacer las demandas de información de los grupos de interés del INAP
RS-3	Liderazgo público responsable Promoción de un liderazgo orientado al bien común en la Administración
RS-4	Innovación social Incremento del valor social generado mediante la incorporación de aproximaciones y prácticas innovadoras a la acción pública
RS-5	Compra Pública Innovadora Creación de valor social a través de la gestión de la cadena de suministro
RS-6	Gestión de RSC en INAP Creación de las herramientas necesarias para implementar, desarrollar y evaluar las medidas relacionadas con la RSC que tome el INAP
RS-7	Discapacidad Desarrollar un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto a los proyectos ya incluidos en el PE 2102 2015, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

Contribución de cada estrategia al logro de los objetivos del Plan Operativo de Responsabilidad Social:



Proyectos del Plan Operativo de Responsabilidad Social

A continuación, se describen los proyectos que incluye cada una de las siete estrategias del Plan Operativo.

En cada estrategia se incorporan aquellos proyectos e iniciativas que ya contemplaba el INAP, así como los nuevos proyectos propuestos en cada caso.

[RS-1] CULTURA INTERNA RESPONSABLE

Introducción de medidas y prácticas que cultiven relaciones laborales positivas y valores de responsabilidad entre los empleados

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Plan Estratégico 2012-2015 INAP

ESTRATEGIA 5.1: Optimizar la gestión de las personas y los recursos materiales del organismo, revisar sus procedimientos y potenciar la conducta ética.

- 5.1.3 Proyecto. Elaboración de un código ético del servicio público en el INAP.
Objetivo específico: consolidar una cultura de comportamiento ético en la organización.
- 5.1.4 Proyecto. Aprobación de una nueva carta de servicios.
Objetivo específico: 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 servicios.
- 5.1.7 Proyecto. Elaboración y aplicación de un plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental.
Objetivo específico: conseguir un uso eficiente de la energía en todas las actividades del INAP y una mayor concienciación medioambiental.

Otras iniciativas

- Promoción interna de la prevención en materia de riesgos y salud laboral
- Vigilancia de las condiciones de trabajo mediante evaluaciones de riesgos de salud y seguridad
- Gestión de los planes de emergencia y vigilancia de la salud
- Investigación de los incidentes de trabajo de los trabajadores del INAP
- Formación y sensibilización en materia de prevención de este tipo de riesgos
- Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral
- Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

Nuevos proyectos propuestos

[RS-1.1] Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño en el INAP

Revisar los catálogos de competencias y el análisis de puestos de trabajo de los empleados para valorar la introducción de aspectos vinculados a los preceptos que recoge el Código Ético del Instituto para los empleados. Se trataría de evaluar conductas y resultados de los empleados del INAP conforme a los aspectos recogidos en el Código Ético.

Tratar de encuadrar el desarrollo de este proyecto en las actividades y calendario del proyecto 5.3.4 del Plan Estratégico del INAP ("Implantación de la evaluación del desempeño").

[RS-1.2] Desarrollo de las iniciativas de comunicación interna necesarias para reforzar la consideración por parte de los empleados del INAP de las políticas de seguridad y salud implantadas en el organismo

Concienciación interna y sensibilización a través de iniciativas como un e-newsletter interno sobre este asunto, un premio anual o concurso de ideas en torno a las dinámicas de seguridad y salud laborales en el Instituto, así como otras medidas de tipo informativo o recordatorio, como, por ejemplo, la incorporación de un mensaje permanente en el pie de firma utilizado en los correos electrónicos o en un apartado visible de la intranet de la organización.

[RS-2] TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

Desarrollo de canales y dinámicas de comunicación que permitan satisfacer las demandas de información de los grupos de interés del INAP

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Plan Estratégico 2012-2015 INAP

ESTRATEGIA 1.1. Conectar a la sociedad civil con la formación de los empleados públicos y promover el debate en torno a la buena Administración.

- 1.1.1 Proyecto. Incorporación de ciudadanos y representantes de la sociedad civil a las acciones formativas del INAP. Objetivo específico: enriquecer las acciones formativas con la visión de la sociedad y adecuarlas a sus demandas.
- 1.1.2 Proyecto. Elaboración de un programa anual de actividades de colaboración público-privada en temas de interés de la Administración Pública. Objetivo específico: enriquecer las acciones formativas con la visión de la sociedad y adecuarlas a sus demandas.
- 1.1.3 Proyecto. Organización de debates y actividades sobre la transformación de la Administración y de difusión de las políticas públicas. Objetivo específico: fomentar los procesos de cambio de las Administraciones Públicas y facilitar la implantación de las políticas públicas.

ESTRATEGIA 1.3. Diseñar una política de comunicación y proyección externa del INAP que garantice los principios de transparencia y buen gobierno.

- 1.3.2 Proyecto. Fortalecer la presencia en congresos organizados por instituciones privadas y públicas referentes en el sector. Objetivo específico: incrementar la presencia del Instituto en los principales eventos del sector.
- 1.3.5 Proyecto. Difusión entre las universidades y otras instituciones y organismos educativos de los perfiles profesionales y de la carrera administrativa de los empleados públicos. Objetivo específico: atraer talento al empleo público.

ESTRATEGIA 5.1: Optimizar la gestión de las personas y los recursos materiales del organismo, revisar sus procedimientos y potenciar la conducta ética.

- 5.1.4 Proyecto. Aprobación de una nueva carta de servicios. Objetivo específico: 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 servicios.

Otras iniciativas

- Plan de medidas de reutilización de la información en el INAP
- Apartado de datos abiertos en la sede electrónica del INAP
- Apartado de perfil de contratante en la sede electrónica del INAP
- Memoria anual del INAP
- Formación en transparencia
- Jornadas sobre *Open Government* organizadas por el INAP y participación en jornadas organizadas por otros actores

Nuevos proyectos propuestos

[RS-2.1] Comunicación de la política de responsabilidad social del Instituto

Informar a los grupos de interés sobre la aprobación de la política de RS y la puesta en marcha del Plan Operativo de RS por los canales habituales del Instituto. Generar contenidos que compartir y participar en foros y redes con otras organizaciones públicas y privadas para compartir el discurso y el desempeño del INAP en materia de RS. Considerar este proyecto como una nueva línea de comunicación del actual Plan de Comunicación del Instituto.

Este discurso contribuirá a acercar al INAP a la ciudadanía, uno de los grupos de interés que más influencia ejerce sobre el INAP, pero con el que existen menos posibilidades de diálogo y colaboración reales.

[RS-2.2] Elaboración de la memoria anual de responsabilidad social del INAP (ver anexo 4, pág. 93)

Integrada en la memoria anual del Instituto o como un documento independiente, mostrará el planteamiento del organismo en términos de RS e informará sobre su desempeño en relación con los objetivos y estrategias definidos en el Plan Operativo de Responsabilidad Social. Su publicación anual supondrá un diagnóstico de la gestión del INAP respecto a su política y plan de RS y servirá para comunicar a los grupos de interés del Instituto los principales avances y objetivos pendientes. La memoria será publicada a través de la sede electrónica del INAP, con independencia de su difusión adicional por otros canales.

Se recomienda el seguimiento de estándares internacionales como *Global Reporting Initiative* (GRI), que, además, cuenta con un suplemento sectorial dirigido a agencias públicas.

[RS-3] LIDERAZGO PÚBLICO RESPONSABLE

Promoción de un liderazgo orientado al bien común en la Administración

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Otras iniciativas

- En la actualidad, el INAP proporciona formación en aspectos como ética, buen gobierno, orientación al ciudadano, evaluación de políticas públicas, innovación y transparencia a los directivos públicos de la Administración española.

Nuevos proyectos propuestos

[RS-3.1] Desarrollo del concepto de liderazgo público responsable

El concepto de liderazgo público responsable puede servir para impulsar el deseo de transformar la Administración y mejorar su contribución al bien común, al encomendar a los directivos y líderes públicos una tarea clara en este sentido. Así mismo, este concepto construye un arquetipo deseable que puede motivar a los profesionales públicos hacia comportamientos más comprometidos con el valor social y ambiental de su actividad.

Sin embargo, para lograrlo, esta identidad debe construirse y difundirse. Este proyecto propone al INAP desarrollar una investigación y abrir un debate en distintas redes de directivos para definir el conjunto de rasgos y competencias personales y profesionales propias del liderazgo público responsable. El producto de estos trabajos debe servir para llegar a un consenso entre los actores clave y acuñar así una definición que sirva como herramienta de transformación.

[RS-3.2] Difusión de la figura del directivo público comprometido con el bien común

Terminado el proyecto RS-3.1, el INAP estaría en disposición de dar a conocer el concepto de liderazgo público responsable para conseguir su valoración y aceptación públicas. Con ello el Instituto lograría contribuir a un cambio cultural en la Administración claramente positivo para el bien común y, además, hacer visible su compromiso, contribuyendo a su prestigio institucional. De este modo, se propone utilizar los canales de comunicación de INAP para informar a los grupos de interés del Instituto sobre los resultados de las investigaciones realizadas, promover debates sobre esta materia en los foros en los que participa e introducir este concepto en la formación que imparte relacionada con el liderazgo.

[RS-3.3] Incorporación de un módulo sobre RSC y Administración pública en el Máster en Liderazgo y Dirección Pública

Diseño de un contenido formativo dirigido a formar en liderazgo responsable a los directivos y líderes de la Administración pública. Este contenido sería un módulo del Máster en Liderazgo y Dirección Pública, siguiendo la tendencia de las escuelas de negocio más prestigiosas que incluyen en sus MBA módulos dedicados a la ética y la generación de valor social y potenciando los programas ya iniciados en el INAP. Asuntos como las habilidades de diálogo y negociación necesarias para liderar iniciativas multisectoriales que permitan afrontar los grandes retos económicos, sociales y ambientales que tiene por delante la sociedad española, deberían ser objeto de este módulo, así

como la innovación social, el diseño y gestión de políticas públicas orientadas a la sostenibilidad, y la implicación de la ciudadanía a través de nuevos modelos de gestión pública como el *Open Government*.

[RS-3.4] Promoción de un liderazgo compartido con la empresa privada

Los directivos y líderes de la Administración pública comprometidos con el bien común necesitan encontrar en los directivos y líderes de las entidades privadas aliados que les permitan alcanzar sus metas en el diseño de políticas y en la gestión pública. Por otra parte, es conveniente que estos últimos conozcan las posibilidades de colaboración que surgen entre los dos ámbitos a la hora de enfrentar los grandes retos sociales y ambientales de la sociedad española para ejercer un liderazgo compartido con sus homólogos de la Administración pública.

Este proyecto propone la colaboración del INAP con escuelas de negocio para impartir formación sobre alianzas entre organizaciones públicas y organizaciones privadas enfocadas a la consecución del bien común en el marco de programas MBA, programas de Responsabilidad Social Corporativa o programas de innovación social que estas instituciones están desarrollando.

[RS-3.5] Impulso de la evaluación dentro de la Administración pública

El ejercicio del liderazgo público responsable conlleva el impulso de políticas públicas orientadas al bien común. Su eficacia es la garantía de progreso de la Administración en este enfoque de trabajo y la evaluación juega un papel fundamental en ello.

Sin embargo, la evaluación es una práctica que actualmente encuentra importantes dificultades para su desarrollo en el ámbito de la gestión pública. Es necesaria la colaboración de muchos actores con capacidad de acción e influencia para superar estos obstáculos y generar un cambio cultural que permita la generalización de la evaluación de políticas públicas como vía para el control de la acción de gobierno por parte de la ciudadanía.

Este proyecto propone que el INAP llegue a acuerdos con organismos, tanto internacionales como nacionales, dedicados a la evaluación para:

- Promover la cultura de evaluación en niveles directivos e intermedios mediante encuentros que permitan romper barreras y dar a conocer los distintos tipos de evaluación que existen y las utilidades de la evaluación en cada caso.
- Actualizar los programas formativos del INAP en este ámbito para que incluyan contenidos orientados a la sensibilización, además de a la formación, e incluyan enfoques más amplios y metodologías de trabajo más innovadoras.
- Entablar un diálogo con universidades y sociedades españolas y europeas de evaluación para permitir los objetivos anteriores.

[RS-3.6] Adhesión del INAP a los "Principios de Educación Responsable de Gestión" de *Global Compact* (Pacto Mundial de Naciones Unidas) (ver anexo 5, pág. 97)

Los Principios de Educación Responsable de Gestión (<http://www.unprme.org/>) son una iniciativa ligada al *Global Compact* dirigida a que las instituciones y asociaciones dedicadas a la educación superior para la formación directiva establezcan procesos de mejora continua con el fin de desarrollar una nueva generación de líderes (principalmente empresariales) capaces de gestionar los complejos desafíos que enfrentan las empresas y la sociedad en el siglo XXI.

Los firmantes obtienen el prestigio que supone seguir un marco de gestión promovido por Naciones Unidas, cuyos valores son internacionalmente aceptados. Además, los firmantes también pueden acceder a comunidades locales y globales de aprendizaje que colaboran en distintos proyectos y eventos. Por otra parte, las organizaciones firmantes deben compartir información sobre sus progresos en la implantación de los Principios de manera periódica.

El INAP puede valorar y gestionar su participación en esta iniciativa global como organización encargada de la formación de líderes públicos, lo que aportaría un sello adicional de coherencia y solidez en relación con la línea de trabajo sobre Liderazgo Público Responsable.

[RS-4] INNOVACIÓN SOCIAL

Incremento del valor social generado mediante la incorporación de aproximaciones y prácticas innovadoras a la acción pública

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Otras iniciativas

- INNAP INNOVA, serie editorial, que propone la edición de libros divulgativos en formato *pocket*, materiales multimedia de sensibilización en diversas facetas de innovación y eventos para compartir ideas innovadoras. Destacamos en este punto la colección INNAP INSERTA.
- Proyecto "Innovación social y creación de valor público" para indagar en el estudio, dinámica e institucionalización del concepto de innovación social, con la finalidad de proponer la creación de un Observatorio de Innovación Social.
- Organización de jornadas sobre innovación social en la Administración.

Nuevos proyectos propuestos

[RS-4.1] Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social

El liderazgo público responsable y la innovación social desde la Administración son dos poderosos conceptos que pueden contribuir de forma muy significativa a la transformación de la Administración pública y por ello impulsar la visibilidad y prestigio del INAP que, al abanderarlos, sería percibido como un organismo conectado con la vanguardia.

En el caso de la innovación social, los proyectos vigentes revelan una apuesta clara de Instituto por este asunto. Además, las iniciativas que desarrolla y promueve son muy atractivas, con capacidad para atraer el interés de un público amplio. Sin embargo, no es fácil obtener una visión global de todo lo que hace el Instituto, comprender su alcance y potencial transformador. El INAP puede llegar a convertirse en un referente en formación e investigación sobre la innovación social incluso más allá de la Administración si mejora su comunicación. Este proyecto plantea el diseño de una estrategia que alcance este objetivo reforzando la comunicación global de las iniciativas relacionadas con la innovación social hacia los grupos de interés que el INAP considera prioritarios para que sea más visible su contribución en esta materia, especialmente desde sus propios canales de comunicación.

[RS-4.2] Implicar a la sociedad civil en el desarrollo del *Open Government* en España

El liderazgo público responsable necesita de la implicación y colaboración de los cargos políticos de la Administración en una nueva cultura de transparencia. Sin embargo, son los ciudadanos quienes mejor pueden activar este compromiso mediante sus demandas de políticas públicas orientadas al bien común y transparencia en la aplicación de aquellas. Por tanto, para lograr progresos que permitan la aparición de políticas públicas y evaluaciones orientadas al bien común, será necesario sensibilizar y empoderar a los ciudadanos.

Para ello, se propone que el INAP contribuya a crear la masa crítica necesaria entre los ciudadanos para que los cargos públicos políticos detecten estas demandas y trabajen en esta dirección. El *Open Government* es el ámbito de innovación social más transformador en este sentido.

Este proyecto plantea tres iniciativas para implicar a la sociedad civil en el desarrollo del *Open Government* en España:

1. Otorgar especial relevancia a aquellos contenidos que sirvan para empoderar a la ciudadanía en las acciones formativas dirigidas a ciudadanos y representantes de la sociedad civil (Proyecto 1.1.1 del Plan Estratégico del INAP), de modo que puedan participar en las dinámicas e iniciativas de *Open Government*. Valorar la posibilidad de poner a disposición de la ciudadanía contenidos formativos en esta línea a través de iniciativas MOOC (*Massive Open On line Course*).
2. Establecer partenariados con empresas tecnológicas para desarrollar actividades de investigación y formación en *Open Government*.
3. Promover iniciativas de trabajo colaborativo que aborden aquellos aspectos culturales que pueden impulsar la monitorización ciudadana sobre la acción de gobierno y sobre el desarrollo de políticas públicas (evaluación de políticas públicas). En este ámbito, recomendamos considerar espacios abiertos como Medialab-Prado o el Impact Hub, ambos en Madrid, donde las vanguardias se suman para la creación y el progreso social.

[RS-5] COMPRA PÚBLICA INNOVADORA

Creación de valor social a través de la gestión de la cadena de suministro

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Otras iniciativas

- Apartado de perfil de contratante en la sede electrónica del INAP
- El INAP es socio del Foro de Contratación Pública Responsable (Con-R)
- El INAP ya ha sometido a informe la introducción de cláusulas sociales en sus pliegos de contratación.
- Se han celebrado jornadas sobre contratación pública responsable.
- La colección INNAP INNOVA (colección de libros sobre innovación en la Administración pública) incorpora un título denominado "Compra Pública Innovadora".

Nuevos proyectos propuestos

[RS-5.1] Análisis de las posibilidades de actuación del INAP en compra pública responsable e innovadora

Llevar a cabo un análisis para conocer en profundidad la cadena de suministro del INAP, es decir, los bienes y servicios que compra, los proveedores críticos, los riesgos (económicos, sociales y ambientales) que afronta el INAP en la gestión de sus necesidades de aprovisionamiento, etc.

Se propone, además, llevar a cabo iniciativas de diálogo con los proveedores actuales del Instituto para conocer cuáles serían los efectos de introducir criterios sociales y ambientales en los procesos de aprovisionamiento y contrastar las cláusulas sociales que el INAP ha sometido a informe. El objetivo de este proyecto en su conjunto es conocer mejor el escenario en que actúa INAP en este ámbito para determinar qué podría llegar a hacer en términos de compra pública responsable e innovadora.

[RS-5.2] Acción formativa sobre compra pública responsable (catálogo de formación INAP) (ver anexo 6, pág. 99)

Organización de un curso para ser impartido a empleados públicos que podría ser el siguiente: "Cláusulas sociales en la contratación pública. Casos de éxito en las Administraciones públicas.". Su objetivo sería promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos celebrados por la Administración General del Estado y sus organismos públicos, así como por las Administraciones locales, autonómicas y otras entidades del sector público, al objeto de generar eficazmente empleo para las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Los destinatarios podrían ser actores clave en este ámbito como Abogados del Estado, Administradores Civiles del Estado, Tesoreros e Interventores, etc.

[RS-5.3] Jornadas de diálogo abierto con proveedores de la Administración para conocer y valorar el impacto que pueden generar las iniciativas de compra pública responsable

Según el mapa de grupos de interés del INAP, los proveedores de bienes y servicios son uno de los colectivos que mayor influencia tienen sobre el Instituto, pero con los que existen menos posibilidades de diálogo y colaboración reales.

En este ámbito, se propone la celebración de jornadas de diálogo con proveedores de la Administración para tratar diferentes aspectos relacionados con la compra pública responsable y sus impactos potenciales en términos de progreso social y protección ambiental.

En el marco de esta iniciativa, podría otorgársele un papel central a las empresas de la economía social, principales destinatarias de este tipo de actuaciones y empleadoras de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

[RS-5.4] Aportación de conocimiento abierto sobre compra pública innovadora y responsable al Foro Con-R

Los proyectos RS-5.2 y RS-5.3 darían lugar a la generación de conocimiento y contenidos de gran interés para el Foro y para las organizaciones adheridas a él. El INAP podría compartir el conocimiento generado para la elaboración del Curso sobre Compra Pública Responsable en un formato de formación abierta, y las jornadas de diálogo con proveedores vía *streaming o webinar* para los miembros del Foro Con-R. De esta forma mejoraría la aportación del INAP al Foro, se contribuiría a la generación de conocimiento abierto sobre compra pública responsable y se impulsaría el debate en este ámbito.

[RS-6] GESTIÓN DE RSC EN EL INAP

Creación de las herramientas necesarias para implementar, desarrollar y evaluar las medidas relacionadas con la RSC que tome el INAP

Nuevos proyectos propuestos

[RS-6.1] Elaboración y aprobación por la Dirección del INAP de una política de RS del Instituto

Redacción y aprobación por parte de la Dirección de INAP de un documento que explique el compromiso social y ambiental del Instituto, estableciendo su contenido y alcance.

[RS-6.2] Creación de un órgano para el impulso y seguimiento de la política de RS y del Plan Operativo de RS

Consolidación de un comité o equipo para la coordinación e impulso del Plan Operativo de RS, su seguimiento y evaluación, así como para asegurar que las iniciativas que se toman en este ámbito contribuyen y no contradicen lo dispuesto en la política de RS del INAP.

En este órgano estarán representadas las áreas de la organización que más relacionadas están con los objetivos y las estrategias del Plan Operativo de RS. Se recomienda vincular sus reuniones a aquellas que sirven para impulsar el Plan Estratégico 2012-2015 del Instituto.

[RS-6.3] Desarrollar indicadores de seguimiento para el Plan Operativo de RS

Cada uno de los proyectos finalmente seleccionados por el INAP para ser abordados puede llevar asociados uno o más indicadores de seguimiento. El análisis de dichos indicadores mostrará la contribución de cada proyecto al cumplimiento de los objetivos generales descritos en el Plan Operativo.

Se recomienda además seleccionar una serie de indicadores clave sobre el Plan Operativo de RS para ser incluidos en el Cuadro de Mando del INAP (Proyecto 5.3.3 del Plan Estratégico).

[RS-6.4] Seguimiento y evaluación del Plan Operativo de RS

Los proyectos y estrategias del Plan Operativo de RS podrán someterse a la misma dinámica utilizada para hacer seguimiento del Plan Estratégico del INAP. Así, la actividad de seguimiento de los proyectos del Plan Operativo de Responsabilidad Social podrá formar parte de los planes operativos anuales del PEG y de los informes anuales de seguimiento y evaluación correspondientes.

[RS-6.5] Adhesión a Pacto Mundial de Naciones Unidas (ver anexo 7, pág. 100)

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (<http://www.pactomundial.org/>) es una iniciativa *multistakeholder* que proporciona un marco reconocido para aquellas organizaciones interesadas en una gestión basada en la ética, la RSC y la sostenibilidad. Los 10 Principios se centran en ámbitos como los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la corrupción. Se propone la adhesión por parte del INAP y la correspondiente elaboración de los informes de progreso periódicos.

[RS-7] DISCAPACIDAD

Desarrollar un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto a los proyectos ya incluidos en el PE 2102-2015, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

Estrategias, proyectos o iniciativas del INAP que están en línea con el objetivo de esta estrategia

Plan Estratégico 2012-2015 INAP

ESTRATEGIA 2.3. Convertir al INAP en centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público

- 2.3.1. Proyecto. Elaboración de un manual de actuación sobre procesos de selección y formación para las personas con discapacidad
- 2.3.2. Proyecto. Coordinación de propuestas de modificación normativa sobre discapacidad con los agentes implicados
- 2.3.3. Proyecto. Preparación de jornadas y debates sobre situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad

Otras iniciativas

- Realización de acciones de sensibilización sobre la situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
- Celebración de la I Jornada sobre integración en el empleo público de las personas con Trastornos del Espectro Autista.
- Convenio marco de colaboración entre INAP, Fundación ONCE y CERMI para el desarrollo conjunto y compartido de acciones dirigidas a fomentar el conocimiento de la discapacidad, la integración de personas con discapacidad en el empleo público y la mejora de las acciones formativas.
- Formación en funciones de apoyo administrativo y auxiliares: atención multicanal a la discapacidad.
- Curso de especialización en la gestión de RRHH en el que se engloban contenidos de políticas para la no discriminación y la igualdad de trato y la protección de las personas con discapacidad.
- Preferencia, en las convocatorias de acciones formativas, en la selección de alumnos con discapacidad.
- Colaboración (apoyo técnico, logístico y administrativo) en la constitución de los órganos encargados de la selección, tribunales y Comisión Permanente de selección (CPS).
- Cupo, en las ofertas de empleo público, no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. La reserva se realizará de manera, que al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sean para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.
- Fomento, no sistematizado, de la contratación de proveedores que dispongan de personal con discapacidad o realicen actividades de apoyo a este colectivo.
- Flexibilización de horario de la jornada laboral para aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad.

Nuevos proyectos propuestos

[RS-7.1] Plan Estratégico en materia de discapacidad

Realización de un Plan Estratégico. Los resultados obtenidos, a raíz del diagnóstico básico realizado, identificarán una hoja de ruta para el INAP, centrado en acciones y recomendaciones, que se presentarán priorizadas y que permitirán, partiendo de una base científica, implementar la gestión de la discapacidad, dentro del Instituto y en sus áreas de

influencia, desglosada en las siguientes categorías:

- La estrategia y liderazgo de la Dirección
- La gestión de los RRHH
- Catálogo específico de formación en materia de discapacidad (Proyecto RS-7.1.1)
- La accesibilidad física
- La accesibilidad tecnológica
- La gestión y atención de ciudadanos con discapacidad
- La comunicación
- La compra responsable

[RS-7.1.1] Diseño de catálogo específico de formación (incluido en los catálogos generales de formación del INAP y contemplando las acciones formativas que ya se realizan) en materia de discapacidad

Diseño de un plan de formación que contemple el ámbito de la discapacidad, en el sentido más universal de este concepto, con las siguientes variables:

- Diseño de acciones formativas y de sensibilización: n.º de horas de duración
- Modalidad de impartición: on line, presencial y/o semipresencial
- Formato de impartición: taller, jornada, módulo complementario o acción formativa
- Perfiles/destinatarios: directivos, mandos intermedios, personal de atención al ciudadano, perfiles técnicos (Dpto. Sistemas), etc.

Y contenidos:

- Módulo de sensibilización: conociendo la discapacidad
- Estrategia y liderazgo en discapacidad
- Gestión de RRHH con discapacidad
- Compañeros con discapacidad
- Identificación/afloresamiento de trabajadores con discapacidad
- Accesibilidad universal y diseño para todos (accesibilidad física/circuito salvando barreras y accesibilidad tecnológica)
- Comunicación de la discapacidad
- PRL en discapacidad/apoyo a personas con discapacidad en situaciones de emergencia y evacuación

[RS-7.2] Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico

Acompañamiento y asesoramiento, con una vigencia paralela al período de implementación del Plan Estratégico:

- Definición de estrategias específicas de implementación asociadas a los resultados obtenidos en el Plan Estratégico en materia de discapacidad.
- Reuniones, con periodicidad pactada, para seguimiento de las medidas de mejora adoptadas y acompañamiento en su implementación.
- Propuestas de iniciativas, priorizando aquellas que supongan menor coste y/o tengan mayor impacto.
- Propuestas de proveedores especializados si se requieren.
- Asesoramiento global en el ámbito de la discapacidad.

[RS-7.3] Proyecto desarrollo modelo Bequal para las Administraciones públicas

Investigación para el desarrollo de un modelo de excelencia en gestión de la inclusión de personas con discapacidad (Modelo Bequal) de aplicación en Administraciones públicas:

- Diseñar el marco teórico del modelo de excelencia en la gestión de las Administraciones públicas responsable para con las personas con discapacidad.
- Evaluar la validez, fiabilidad y viabilidad del modelo
- Conocer el grado de cumplimiento de los estándares del modelo de excelencia en la gestión de las Administraciones públicas aplicando un prototipo del modelo en una muestra representativa de estas.
- Identificar los principales aspectos y prácticas de mejora que se pueden llevar a cabo para la mejora continua en la aplicación de políticas de integración de personas con discapacidad en las Administraciones públicas.
- Analizar si una práctica de gestión basada en niveles de calidad según el modelo validado aumenta la promoción e integración de personas con discapacidad en las diferentes Administraciones públicas.

En relación con la gestión de la discapacidad, ver anexos 8 (página 102) y 9 (página 109) de este documento.

Resumen del Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP

RS 1	CULTURA INTERNA RESPONSABLE
PE- 5.1.3	Elaboración de un código ético del servicio público en el INAP
PE- 5.1.4	Aprobación de una nueva carta de servicios
PE- 5.1.7	Elaboración y aplicación de un plan de eficiencia energética y sostenibilidad medioambiental
RS-1.1	Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño en el INAP
RS-1.2	Desarrollo de las iniciativas de comunicación interna necesarias para reforzar la consideración por parte de los empleados del INAP de las políticas de seguridad y salud implantadas en el organismo
Otras iniciativas	<p>Promoción interna de la prevención en materia de riesgos y salud laboral</p> <p>Vigilancia de las condiciones de trabajo mediante evaluaciones de riesgos de salud y seguridad</p> <p>Gestión de los planes de emergencia y vigilancia de la salud</p> <p>Investigación de los incidentes de trabajo de los trabajadores del INAP</p> <p>Formación y sensibilización en materia de prevención de este tipo de riesgos</p> <p>Protocolo de actuación frente al acoso laboral</p> <p>Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>

RS 2	TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN
PE-1.1.1	Incorporación de ciudadanos y representantes de la sociedad civil a las acciones formativas del INAP
PE-1.1.2	Elaboración de un programa anual de actividades de colaboración público-privada en temas de interés de la Administración pública
PE-1.1.3	Organización de debates y actividades sobre la transformación de la Administración y de difusión de las políticas públicas
PE-1.3.2	Fortalecer la presencia en congresos organizados por instituciones privadas y públicas referentes en el sector
PE-1.3.5	Difusión entre las universidades y otras instituciones y organismos educativos de los perfiles profesionales y de la carrera administrativa de los empleados públicos
PE-5.1.4	Aprobación de una nueva carta de servicios
RS-2.1	Comunicación de la política de responsabilidad social del Instituto
RS-2.2	Elaboración de la memoria anual de responsabilidad social del INAP
Otras iniciativas	<p>Plan de medidas de reutilización de la información en el INAP</p> <p>Apartado de datos abiertos en la sede electrónica del INAP</p> <p>Apartado de perfil de contratante en la sede electrónica del INAP</p> <p>Memoria anual del INAP</p> <p>Formación en transparencia</p> <p>Jornadas sobre <i>Open Government</i> organizadas por el INAP y participación en jornadas organizadas por otros actores</p>

RS 3	LIDERAZGO PÚBLICO RESPONSABLE
RS-3.1	Desarrollo del concepto de liderazgo público responsable
RS-3.2	Difusión de la figura del directivo público comprometido con el bien común
RS-3.3	Incorporación de un módulo sobre RSC y Administración pública en el Máster en Liderazgo y Dirección Pública
RS-3.4	Promoción de un liderazgo compartido con la empresa privada
RS-3.5	Impulso de la evaluación dentro de la Administración pública
RS-3.6	Adhesión del INAP a los "Principios de Educación Responsable de Gestión" de <i>Global Compact</i> (Pacto Mundial de Naciones Unidas)
Otras iniciativas	En la actualidad el INAP proporciona formación en aspectos como ética, buen gobierno, orientación al ciudadano, evaluación de políticas públicas e innovación a los directivos públicos de la Administración española.

RS 4	INNOVACIÓN SOCIAL
RS-4.1	Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social
RS-4.2	Implicar a la sociedad civil en el desarrollo del <i>Open Government</i> en España
Otras iniciativas	<p>INNAP INNOVA, serie editorial, que propone la edición de libros divulgativos en formato <i>pocket</i>, materiales multimedia de sensibilización en diversas facetas de innovación y eventos para compartir ideas innovadoras.</p> <p>Banco de conocimiento del INAP.</p> <p>Banco de innovación (catálogo de buenas prácticas).</p> <p>Proyecto "Innovación social y creación de valor público" para indagar en el estudio, dinámica e institucionalización del concepto de innovación social, con la finalidad de proponer la creación de un Observatorio de Innovación Social.</p> <p>Organización de jornadas sobre innovación social en la Administración.</p> <p>Curso de formación "Innovación y creatividad en el marco de la Administración Pública".</p>

RS 5	COMPRA PÚBLICA INNOVADORA
RS-5.1	Análisis de las posibilidades de actuación del INAP en compra pública responsable e innovadora
RS-5.2	Curso sobre compra pública responsable (catálogo de formación INAP)
RS-5.3	Diálogo abierto con proveedores de la Administración para conocer y valorar el impacto que pueden generar las iniciativas de compra pública responsable
RS-5.4	Aportación de conocimiento abierto sobre compra pública innovadora y responsable al Foro Con-R
Otras iniciativas	<p>Apartado de perfil de contratante en la sede electrónica del INAP</p> <p>Pertenencia del INAP como socio al Foro de Contratación Pública Responsable (Con-R)</p> <p>Introducción de cláusulas sociales en sus pliegos de contratación sometida a informe</p> <p>Celebración de jornadas sobre contratación pública responsable.</p> <p>Colección INNAP INNOVA (colección de libros sobre innovación en la Administración pública) incorpora un título denominado "Compra Pública Innovadora".</p>

RS 6	GESTIÓN DE RSC EN EL INAP
RS-6.1	Elaboración y aprobación por la Dirección del INAP de una política de RS del Instituto
RS-6.2	Creación de un órgano para el impulso y seguimiento de la política de RS y del Plan Operativo de RS
RS-6.3	Desarrollar indicadores de seguimiento para el Plan Operativo de RS
RS-6.4	Seguimiento y evaluación del Plan Operativo de RS
RS-6.5	Adhesión a Pacto Mundial de Naciones Unidas

RS 7	DISCAPACIDAD
PE-2.3.1	Elaboración de un manual de actuación sobre procesos de selección y formación para las personas con discapacidad
PE-2.3.2	Coordinación de propuestas de modificación normativa sobre discapacidad con los agentes implicados
PE-2.3.3	Preparación de jornadas y debates sobre situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad
RS-7.1	Plan Estratégico en materia de discapacidad
RS-7.1.1	Diseño de catálogo específico de formación (incluido en los catálogos generales de formación del INAP y contemplando las acciones formativas que ya se realizan) en materia de discapacidad
RS-7.2	Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico
RS-7.3	Proyecto desarrollo modelo Bequal para las Administraciones públicas
Otras iniciativas	<p>Acciones de sensibilización sobre la situación actual, evolución y perspectivas del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.</p> <p>I Jornada sobre integración en el empleo público de las personas con Trastornos del Espectro Autista.</p> <p>Convenio Marco de colaboración entre INAP, Fundación ONCE y CERMI para el desarrollo conjunto y compartido de acciones dirigidas a fomentar el conocimiento de la discapacidad, la integración de personas con discapacidad en el empleo público y la mejora de las acciones formativas.</p> <p>Formación en funciones de apoyo administrativo y auxiliares: atención multicanal a la discapacidad.</p> <p>Curso de especialización en la gestión de RRHH en el que se engloban contenidos de políticas para la no discriminación y la igualdad de trato y la protección de las personas con discapacidad.</p> <p>Preferencia, en las convocatorias de acciones formativas, en la selección de alumnos con discapacidad.</p> <p>Colaboración (apoyo técnico, logístico y administrativo) en la constitución de los órganos encargados de la selección, tribunales y Comisión Permanente de selección (CPS).</p> <p>Cupo, en las ofertas de empleo público, no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. La reserva se realizará de manera, que al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sean para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.</p> <p>Fomento, no sistematizado, de la contratación de proveedores que dispongan de personal con discapacidad o realicen actividades de apoyo a este colectivo.</p> <p>Flexibilización de horario de la jornada laboral para aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad.</p>

Planning para la ejecución del Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP

A continuación, se presenta una propuesta de planificación para la ejecución de los nuevos proyectos propuestos en el Plan Operativo de RS del INAP. Para ello, se han establecido tres categorías en función de la facilidad o complejidad a la hora de abordar cada medida: proyectos de **nivel inicial o básico**, proyectos de **nivel intermedio** y proyectos de **nivel avanzado**. Se ha considerado, asimismo, un escenario de actuación a tres años. Este planteamiento proporciona al INAP el siguiente marco de trabajo:

		Año 1		Año 2		Año 3	
MEDIDAS DE NIVEL BÁSICO	RS-1.2	Desarrollo de las iniciativas de comunicación interna sobre las políticas de seguridad y salud	X	X			
	RS-2.1	Comunicación de la política de responsabilidad social del Instituto	X	X			
	RS-3.1	Desarrollo del concepto de liderazgo público responsable		X	X		
	RS-3.5	Impulso de la evaluación dentro de la Administración pública	X	X			
	RS-3.6	Adhesión del INAP a los "Principios de Educación Responsable de Gestión" de <i>Global Compact</i> (Pacto Mundial de Naciones Unidas)		X	X		
	RS-4.1	Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social	X	X			
	RS-5.1	Análisis de las posibilidades de actuación del INAP en compra pública responsable e innovadora		X	X		
	RS-6.1	Elaboración y aprobación por la Dirección del INAP de una política de RS del Instituto	X				
	RS-6.2	Creación de un órgano para el impulso y seguimiento de la política de RS y del Plan Operativo de Responsabilidad Social	X				
	RS-6.3	Desarrollar indicadores de seguimiento para el Plan Operativo de RS	X				
	RS-7.1	Plan Estratégico en materia de discapacidad	X				
	RS-7.1.1	Diseño de catálogo específico de formación (incluido en los catálogos generales de formación del INAP y contemplando las acciones formativas que ya se realizan) en materia de discapacidad	X				
	RS-7.3	Proyecto desarrollo modelo Bequal para las Administraciones públicas	X	X			
MEDIDAS DE NIVEL INTERMEDIO	RS-2.2	Elaboración de la memoria anual de responsabilidad social del INAP			X	X	
	RS-3.2	Difusión de la figura del directivo público comprometido con el bien común	X	X	X	X	X
	RS-3.3	Incorporación de un módulo sobre RSC y Administración pública en el Máster en Liderazgo y Dirección Pública			X	X	
	RS-5.2	Curso sobre Compra Pública Responsable (catálogo de formación INAP)			X	X	
	RS-6.4	Seguimiento y evaluación del Plan Operativo de RS		X	X	X	X
	RS-6.5	Adhesión a Pacto Mundial de Naciones Unidas			X		
MEDIDAS DE NIVEL AVANZADO	RS-1.1	Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño en el INAP					X
	RS-3.4	Promoción de un liderazgo compartido con la empresa privada			X	X	X
	RS-4.2	Implicar a la sociedad civil en el desarrollo del <i>Open Government</i> en España		X	X	X	X
	RS-5.3	Diálogo abierto con proveedores de la Administración para conocer y valorar el impacto que pueden generar las iniciativas de compra pública responsable			X	X	X
	RS-5.4	Aportación de conocimiento abierto sobre compra pública innovadora y responsable al Foro Con-R				X	X
	RS-7.2	Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico		X	X	X	X

Política de Responsabilidad Social del INAP

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) tiene como cometido fundamental crear conocimiento transformador en el sector público en beneficio de la sociedad, con el fin de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad.

Esta misión plantea al INAP el reto y la necesidad de ser una organización exigente en sus métodos y prácticas, y ambiciosa en el impacto de cada uno de sus proyectos y actividades. Es aquí donde la Responsabilidad Social (RS) adquiere sentido para el INAP, pues le acerca a su deseo de ser la institución líder de las Administraciones públicas españolas y referente internacional en la generación y difusión de conocimiento y aprendizaje transformadores, para promover una buena administración orientada al bien común.

En este contexto, la responsabilidad social del INAP se traduce en tres compromisos principales: el ejercicio profesional responsable de sus miembros, la excelencia en la gestión de sus recursos y la promoción de estos valores y esfuerzos a través de los actores con los que se relaciona el INAP, entre los que destacan los distintos colectivos de empleados públicos.

El INAP se compromete con la aplicación en su tarea diaria de los **valores** que deben guiar a cualquier Administración pública en su tarea fundamental de servir al ciudadano. Un compromiso que el INAP desarrolla promoviendo el **comportamiento ético** de cada empleado de la organización e impulsando y defendiendo los **valores** de cohesión social, democracia de calidad, transparencia y construcción de ciudadanía entre los empleados públicos.

La transformación de la Administración pública española para mejorar su contribución al bien común tiene para el INAP dos valiosos aliados en la creación y desarrollo de prácticas de gestión pública con mayor valor social, y en la definición y promoción de un liderazgo público arraigado en los valores mencionados. Por ello, la formación y la investigación, las herramientas naturales del INAP, serán además utilizadas para impulsar la **innovación social** y el **liderazgo público responsable** en la Administración pública española.

También la gestión de la compra pública y el aprovisionamiento es un espacio apropiado para el ejercicio responsable y para su promoción en otras organizaciones, en este caso privadas. El INAP adquiere mediante esta política un compromiso activo con la **compra pública innovadora** como herramienta de transformación de las empresas y las entidades públicas mediante prácticas de consumo y gestión empresarial que garantizan el respeto de los derechos sociales, la defensa del medio ambiente y la promoción de valores fundamentales como la igualdad y la no discriminación.

Respecto a este último punto, el Instituto tiene la voluntad de facilitar y defender la igualdad y la no discriminación en el propio funcionamiento INAP y a través de sus actividades al servicio de la Administración pública española y de los ciudadanos. En concreto, resulta de especial interés para el INAP garantizar e impulsar la participación de las **personas con discapacidad** en el ámbito laboral público, así como contribuir a sus demandas y necesidades desde la perspectiva del servicio al ciudadano en una democracia inclusiva.

El INAP considera que debe hacer, además, una contribución significativa como **promotor del comportamiento responsable de otras organizaciones y profesionales** desde aquellas de sus actividades que pueden incidir en otros actores.

Del mismo modo, el INAP trabaja por **reducir sus impactos negativos** en el entorno natural que pueda verse afectado por sus actividades mediante la eficiencia y el cuidado ambiental.

Finalmente, y como complemento y manifestación de todo lo anterior, el INAP observa como elemento transversal de toda su política de responsabilidad social su compromiso con la **transparencia y la información**. La apertura hacia la ciudadanía a través de información accesible y pertinente, así como el diálogo con otros actores, son vías de trabajo muy importantes para cualquier organismo de la Administración pública. El INAP desea progresar en esta dirección y responder a las demandas de sus grupos de interés para establecer relaciones de respeto y confianza que conecten al Instituto con el pulso social que debe marcar el sentido de su trabajo.

Manuel Arenilla Sáez

Director del INAP



.....

Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad

.....

INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

.....

Be on
diVerSity

.....