



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ ESCOLA BALEAR
ADMINISTRACIÓ
PÚBLICA

EBAP Occasional Paper
Nº 2
Sèrie: 2
Juny 2017

L'aplicació de la Responsabilitat Social a les Administracions Públiques: el cas de l'Escola Balear d'Administració Pública

Resum

El present escrit pretén donar una pinzellada sobre:

Quins són els objectius i funcions de l'EBAP com a organisme autònom.

El concepte de la responsabilitat social de les empreses i de les particularitats en el sector públic.

Donar visibilitat a les accions que dur a terme l'EBAP en matèria de Responsabilitat Social Empresarial (RSE) i, per tant, relacionades amb el bon govern, la transparència, la participació i la innovació, entre d'altres.

Paraules clau

Responsabilitat social, Administracions Públiques, transparència, participació, innovació.

Autors

Silvia Figuerola Mateo



Sobre EBAP Occasional Paper

EBAP Occasional Paper és una publicació de divulgació tècnica científica que edita l'Escola Balear d'Administració Pública en el marc de les seves competències. Com és habitual en aquest tipus de publicacions no té periodicitat, ni extensió o format reglats, els /les autors /es de cada un dels treballs són els únics responsables del seu contingut, i la seva reproducció està subjecta només a la menció del seu origen i autors / es .

L'aplicació de la Responsabilitat Social a les Administracions Públiques: el cas de l'Escola Balear d'Administració Pública

L'EBAP

Tal com estableix el Decret 31/2012, de 13 d'abril, pel qual s'aproven els seus Estatuts, l'Escola Balear d'Administracions Públiques és un organisme autònom de caràcter administratiu amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar, adscrit a la conselleria competent en matèria de funció pública.

La seva missió és, per tant, "millorar la formació i la capacitació dels empleats públics de la comunitat autònoma de les Illes Balears i gestionar la selecció, la provisió i la promoció del personal al servei de l'Administració de la nostra Comunitat Autònoma, amb la finalitat d'incrementar l'eficiència i l'eficàcia del servei públic i, d'aquesta manera, la satisfacció de la ciutadania".

El 21 de gener de 2016 va ser aprovat definitivament el Primer Pla Estratègic de l'Escola Balear d'Administració Pública (2015 - 2019). El pla estratègic (PE) defineix la política de l'EBAP i és l'instrument que serveix per determinar, desenvolupar i avaluar les línies estratègiques i les activitats executades en relació a les seves competències.

Definició i àmbits de la RSE

El Llibre Verd de la Comissió Europea (2001) entén el concepte de la responsabilitat social de les empreses com "la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les seves relacions amb els seus interlocutors".

Ser socialment responsable no significa només complir plenament les obligacions jurídiques, sinó també anar més enllà del seu

compliment invertint més en el capital humà, l'entorn i les relacions amb els interlocutors.

En 2011 es presenta l'Estratègia renovada de la UE en matèria de RSE que introdueix una nova definició de la RSE, estableix compromisos de la comissió i recomanacions per a empreses i estats, entre d'altres.

Si bé la responsabilitat social empresarial (RSE) correspon en un primer moment a les empreses, poc a poc s'ha anat estenent a totes les organitzacions que aporten un valor afegit a la societat, siguin públiques o privades, amb o sense afany de lucre.

La RSE té dues dimensions: interna i externa.

Dins de l'organització o empresa, les pràctiques responsables en l'àmbit social afecten als treballadors i es refereixen a qüestions com la inversió en recursos humans, la salut i la seguretat, i la gestió del canvi, mentre que les pràctiques respectuoses amb el medi ambient tenen que veure amb la gestió dels recursos naturals emprats en la producció.

En la seva dimensió externa, la RSE s'estén fins les comunitats locals i inclou un ampli ventall d'interlocutors: clients i proveïdors, sindicats, altres administracions públiques, etc.

La Responsabilitat Social a les Administracions Públiques (RSA)

Més enllà de la importància del paper que les administracions públiques poden i han de jugar en la promoció, impuls, difusió i suport de la responsabilitat social en l'àmbit de les empreses i de la resta d'organitzacions, també s'ha de prestar atenció al seu propi model i funcionament.

Les administracions públiques presten serveis als ciutadans i, per tant, han de ser cada vegada més eficients en la seva activitat donat que interactuen en un entorn social i ambiental que s'ha de respectar i millorar, al mateix temps que s'ha de vetllar pel desenvolupament professional i el benestar laboral dels empleats públics.

Per tot això, les Administracions, en tant que són organitzacions, han d'aplicar-se a si mateixes els mateixos criteris que inspiren el concepte de responsabilitat social i fer-ho, a més, amb un caràcter d'exemplaritat.

Accions preses en matèria de RSA

Atès que encara no disposam d'un pla específic de RSA a l'EBAP, hem utilitzat com a model i guia la norma SGE 21 de Forética. Aquesta norma permet establir un Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable en les organitzacions, siguin aquestes empreses, administracions, organitzacions del tercer sector, entre d'altres. La norma de Forética es desglossa en nou àrees de gestió que estableixen els requisits que es consideren adequats per a demostrar les evidències de la seva implantació.



SGE 21:2008. Àrees de gestió 1

El PE 2015-2019 es configura en cinc línies estratègiques que conformen la columna vertebral de la planificació, les quals es concreten en objectius estratègics com a metes que cal assolir en aquest marc temporal.

A continuació, identificarem quines són les línies i els objectius estratègics del PE 2015-2019 relacionats amb la RSA, les àrees de gestió de la norma SGE 21:2008 coincidents i les accions preses per l'EBAP des de l'inici del pla fins a juny de 2017.

Línia 1. Impulsar la formació com a element clau per al desenvolupament professional dels

recursos humans de les administracions públiques.

Accions	Norma SGE 21:2008
<p>O1.1. Formar i acreditar el personal directiu en habilitats i competències per a la seva capacitat professional, inclòs el personal dels àmbits de policia local, protecció civil, seguretat i emergències.</p> <p>Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu:</p> <p>2016: Competències directives de nivell inicial</p> <p>2017: Caps de servei</p> <p>2018: Caps de departament.</p>	<p>1.7. Diàleg amb els grups d'interès.</p> <p>4.6. Formació i foment de l'ocupabilitat</p>
<p>O1.2. Consolidar el sistema de gestió de la formació a partir de les necessitats formatives del personal.</p> <p>2016: Detecció de necessitats formatives en el Pla de formació sectorial i estratègica 2017 a través de tres fases:</p> <p>1. Presentació de propostes dels responsables de les conselleries; 2. Anàlisi de les propostes; 3. Consultes als secretaris generals sobre els objectius estratègics de cada àmbit.</p>	<p>1.7. Diàleg amb els grups d'interès.</p> <p>4.7. Formació i foment de l'ocupabilitat.</p> <p>8.2. Cooperació i aliances</p> <p>9.1. Col·laboració amb altres administracions</p>
<p>O1.5 Establir aliances estratègiques amb altres escoles públiques.</p> <p>Conveni de col·laboració amb l'Instituto Andaluz de Administración Pública per al disseny i desenvolupament de dos MOOC:</p>	<p>2.5. Accessibilitat.</p> <p>9.1. Col·laboració amb altres administracions</p>

2017: Direcció Pública: Introducció	
2017: Planificació i Gestió de Projectes	
O1.10. Incrementar el número de persones usuàries de les accions formatives	2.5. Accessibilitat.
2017: Increment del 12,62% de participants respecte del 2016 gràcies entre d'altres a:	4.7. Formació i foment de l'ocupabilitat.
Potenciació de la formació en línia	
Programa d'autoformació	

Línia 2. Contribuir a definir i desenvolupar els sistemes de selecció i promoció dels empleats públics per aconseguir la màxima idoneïtat en l'accés i l'ocupació dels llocs de feina.

Accions	Norma SGE 21:2008
O2.1. Proposar un sistema de selecció dels futurs empleats públics alineat amb els models europeus per garantir un accés més eficaç i adaptat al servei públic i contribuir a establir-lo.	2.1. Investigació, desenvolupament i innovació responsable. 4.3. Igualtat d'oportunitats i no discriminació.
Presentació a la DG de Funció Pública de propostes per a la innovació en la selecció de personal funcionari amb l'objectiu d'assolir el model establert en l'Administració de la Unió Europea i una altra per a la provisió de llocs de treball.	
O2.6. Impulsar l'accés, la integració i la promoció de les persones amb discapacitat en l'Administració pública	4.3. Igualtat d'oportunitats i no discriminació. 4.5. Seguretat i salut laboral.
Elaboració d'un mapa	4.6. Descripció del

d'ocupació amb la informació en relació a les persones amb discapacitat que treballen actualment a la CAIB i el lloc que ocupa cada un d'ells.	lloc de treball. 9.1. Col·laboració amb les administracions.
Propostes en relació a la mobilitat dels funcionaris que ocupen places de reserva per persones amb discapacitat intel·lectual o sordesa profunda.	
Formalització d'un acord amb el Centre Base de persones amb discapacitat per l'elaboració de protocols.	
Reunions amb el Servei de Prevenció per ajustar el protocol existent d'atenció a les persones amb discapacitat que s'incorporen a l'Administració de la CAIB.	

Línia 3. Impulsar un sistema de selecció i avaluació del professorat propi i del personal col·laborador orientat a la gestió del talent i l'excel·lència.

Accions	Norma SGE 21:2008
O3.1. Establir un sistema de selecció del professorat propi i del personal col·laborador eficaç i transparent.	5.2. Transparència amb l'entorn
S'han convocat 4 processos d'inscripció destinats a:	
2016: Formació de Directius, Coordinadors d'àrea del Pla General i Personal docent en seguretat i emergències.	
2017: Personal docent de Formació General.	

Línia 4. Impulsar la gestió del coneixement, la transparència i la innovació com a fonaments de l'organització.

Accions	Norma SGE 21:2008
<p>O 4.2 Establir un espai virtual per compartir el coneixement dels empleats públics.</p> <p>L'Escola ha posat en marxa un grup per impulsar la recerca sobre gestió pública a les Illes Balears aprofitant l'espai NovaGob, xarxa social de l'Administració pública.</p>	<p>1.7. Diàleg amb els grups d'interès.</p> <p>2.1. Investigació, desenvolupament i innovació responsable.</p>
<p>O 4.3 Desenvolupar espais d'intercanvi amb aliats externs.</p> <p>El Cicle formatiu per fomentar la innovació té l'objectiu principal de conèixer tendències innovadores en metodologies de formació i selecció d'empleats públics.</p>	<p>1.7. Diàleg amb els grups d'interès.</p> <p>9.1. Col·laboració amb altres administracions</p>
<p>O 4.5 Desenvolupar i consolidar el laboratori d'innovació com a espai de creació i impuls de les noves línies de treball que s'han d'aplicar en tots els àmbits de l'Escola.</p> <p>L'activitat del Laboratori ha aconseguit agrupar a 24 persones de l'EBAP, creant un bon clima per compartir experiències i propostes de funcionament intern i amb la vocació de fer-ho extensible a tot el personal de l'EBAP.</p>	<p>2.1. Investigació, desenvolupament i innovació responsable.</p>
<p>O 4.6 Crear i desenvolupar un programa d'investigació.</p> <p>Arran de l'aprovació de</p>	<p>2.1. Investigació, desenvolupament i innovació responsable.</p>

<p>la Instrucció 2/2016 sobre el programa per al foment de la investigació i les publicacions en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears, l'EBAP ha posat en marxa un sistema de publicacions ocasionals.</p>	
---	--

Línia 5. Implantar a l'EBAP un sistema integral de gestió de la qualitat orientat als usuaris i a la societat.

Accions	Norma SGE 21:2008
<p>Renovació del Certificat del sistema de gestió de la qualitat ISO 9001: 2008 fins l'any 2019.</p>	<p>2.2. Principis de qualitat.</p>
<p>O 5.3. Millorar la comunicació interna.</p> <p>Creació del Comitè de Direcció de Qualitat de l'EBAP.</p>	<p>2.2. Principis de qualitat.</p> <p>4.9. Reestructuració responsable.</p>
<p>O 5.4. Aprovar i desenvolupar una carta de serveis.</p> <p>2017: L'EBAP ha elaborat la seva carta de serveis amb 15 compromisos establerts que permetran fixar, davant la ciutadania, la qualitat del seu servei.</p>	<p>2.2. Principis de qualitat.</p>
<p>O 5.5. Desenvolupar els plans de millora derivats de les avaluacions.</p> <p>S'ha establert una prioritització en tres àmbits: anàlisi del clima laboral, millora de la comunicació interna i aplicació efectiva de la gestió per processos.</p> <p>Avaluació 360° per competències del personal directiu de l'Escola, la qual ha estat aplicada a nivell de direcció, departament,</p>	<p>4.8. Seguiment del clima laboral.</p> <p>4.9. Reestructuració responsable.</p>

serveis i prefectures d'estudis.	
----------------------------------	--

Balanç general

Tot i que encara resta part del 2017 i els anys 2018 i 2019 per avaluar globalment els resultats del Primer Pla Estratègic, sí que disposam de resultats provisionals a juny de 2017. Les memòries intermèdies elaborades fins ara ens indiquen que anam pel bon camí en el compliment dels objectius plantejats. A l'apartat anterior ens hem centrat més en les accions finalitzades, però hi ha un bon grapat d'accions en marxa que ben segur contribuiran a aconseguir les fites marcades.

Compromisos de cara al futur

L'EBAP vol ser la institució de referència a les Illes Balears en la formació contínua dels empleats públics, de tal manera que es conformi aquesta com la base necessària per a la consecució de la promoció i la carrera professional i, per tant, com a element motivador principal en la professionalització de la funció pública.

Per tot això i, per contribuir a la visió de la institució, els principals compromisos des de l'Escola Balear en relació a la RSA a curt i mitjà termini aniran encaminats cap a:

Analitzar els punts forts i febles respecte de les dimensions interna i externa de la RSA amb l'objectiu d'aprofundir en la millora contínua i d'establir nous indicadors, si escau.

Aprovar un Pla operatiu de la Responsabilitat Social.

Estudiar la possibilitat de sol·licitar la certificació SGE 21:2008, norma per a l'Avaluació de la Gestió Ètica i Socialment Responsable en les organitzacions.

Conclusions

Aplicar mesures i accions de responsabilitat social a les administracions públiques suposa anar més enllà de la normativa i de la reglamentació, integrar la perspectiva de la RSE a l'organització, ha de respondre a les

expectatives dels ciutadans, i, per últim, s'han d'incorporar mecanismes i eines que permetin la implicació dels grups d'interès.

Bibliografia

COMISIÓN EUROPEA (COM (2001) 366 final): Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007) Informe del foro de expertos en responsabilidad social de las empresas.

FORÉTICA (2008): SGE 21:2008. Norma per a l'avaluació de la Gestió Ètica i Socialment Responsable en les organitzacions.

GOBIERNO DE ESPAÑA (2015): Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

EBAP (2015): Primer Pla Estratègic de l'Escola Balear d'Administració Pública (2015-2019)

Linkoteca

<http://www.pactomundial.org/>

<http://observatoriorsc.org/>

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/index.htm

<http://www.foretica.org/>

<http://ww2.eticentre.org/>