

# MEMORIA ANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Año 2015

Instituto Nacional de  
Administración  
Pública (INAP)

***Siembra un pensamiento, cosecha una acción;  
siembra una acción, cosecha un hábito.  
Siembra un hábito, cosecha un carácter,  
siembra un carácter, cosecha un destino”.***

Charles Reade.

**ELABORACIÓN:** Instituto Nacional de Administración Pública.

**FECHA DE PUBLICACIÓN:** Noviembre de 2016.

Instituto Nacional de Administración Pública ([www.inap.es](http://www.inap.es)).

c/ Atocha, nº 106. C.P.: 28.012, Madrid.

El consumo de papel es perjudicial para el medioambiente.  
Por favor, tenlo en cuenta antes de imprimir este documento.



# ÍNDICE

<b>EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b> .....	4
¿Qué es el INAP? .....	4
Localización .....	5
Grupos de interés.....	5
Organigrama .....	5
Distribución de personal.....	6
Datos económico-presupuestarios.....	7
Resultados relevantes.....	11
<b>PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA</b> .....	14
<b>ESTRUCTURACIÓN DE LA MEMORIA</b> .....	16
[RS-1] CULTURA INTERNA RESPONSABLE .....	20
→ Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del INAP .....	20
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	27
→ Otras acciones.....	31
→ Balance general de la estrategia RS-1.....	36
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-1.....	37
[RS-2] TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN .....	38
→ Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del INAP .....	38
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	45
→ Otras acciones.....	48
→ Balance general de la estrategia RS-2.....	53
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-2.....	54
[RS-3] LIDERAZGO PÚBLICO RESPONSABLE .....	55
→ Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia. ....	55
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	55
→ Balance general de la estrategia RS-3.....	61
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-3.....	62
[RS-4] INNOVACIÓN SOCIAL .....	63
→ Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia. ....	63

→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	69
→ Balance general de la estrategia RS-4. ....	72
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-4. ....	73
[RS-5] COMPRA PÚBLICA INNOVADORA .....	74
→ Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia. ....	74
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	76
→ Balance general de la estrategia RS-5. ....	79
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-5. ....	80
[RS-6] GESTIÓN DE RSC EN EL INAP .....	81
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	81
→ Balance general de la estrategia RS-6. ....	83
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-6. ....	84
[RS-7] DISCAPACIDAD .....	85
→ Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del INAP. ....	85
→ Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social. ....	94
→ Otras acciones. ....	100
→ Balance general de la estrategia RS-7. ....	105
→ Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-7. ....	106
BALANCE GENERAL .....	107
<b>COMPROMISOS PARA EL FUTURO</b> .....	111
<b>CONCLUSIONES</b> .....	116
<b>FUENTES CONSULTADAS</b> .....	119

El INAP apuesta firmemente por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones. Sin embargo, en ocasiones, a la hora de redactar, resulta difícil conciliar el uso de un lenguaje inclusivo con las directrices de la lengua marcadas por la Real Academia Española (<http://www.rae.es/>). Hecha esta aclaración, puede que en algún momento aparezcan términos en masculino con la intención de facilitar la lectura, entendiendo que con cada designación se hace referencia a ambos géneros sin ningún propósito discriminatorio.

## EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### ¿Qué es el INAP?

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Dirección General de la Función Pública. Es el organismo responsable de la formación de los empleados públicos, así como de la selección de varios Cuerpos y Escalas de funcionarios, hoy adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública. Además, el INAP impulsa tareas de investigación y estudios sobre las Administraciones públicas y mantiene relaciones de cooperación con otras organizaciones nacionales e internacionales.

Los orígenes del Instituto se remontan al Instituto de Estudios de Administración Local (IEAL) creado en 1940. Con el paso de los años, la institución ha ido incorporando en su día a día una serie de criterios sociales, creando y comunicando conocimientos transformadores para conseguir una buena Administración que propicie la cohesión ciudadana y una democracia de alta calidad.



Tal y como se verá más adelante, uno de los hitos más relevantes a destacar durante el año 2015 ha sido la [obtención del sello de excelencia Bequal Plus](#), reconocimiento otorgado a organizaciones socialmente responsables con la discapacidad en áreas como la estrategia y el liderazgo, la gestión de personal, la accesibilidad, la contratación pública responsable, las relaciones con la ciudadanía y la comunicación, entre otras. Este sello, concedido por la Fundación Bequal, está respaldado por organizaciones como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE, FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) y la Fundación Seeliger y Conde.



## Localización

Actualmente, el INAP dispone de dos sedes: la **sede principal**, desde 1991, en la **calle Atocha, nº 106 (Madrid)**, donde se encuentran los órganos directivos del Instituto y la mayor parte de las aulas dedicadas a formación; y su **sede histórica**, situada en el Colegio de San Ildefonso (**Plaza de San Diego, s/n, Alcalá de Henares**), destinada a la realización de cursos internacionales y a las acciones de inmersión lingüística en inglés y en francés.

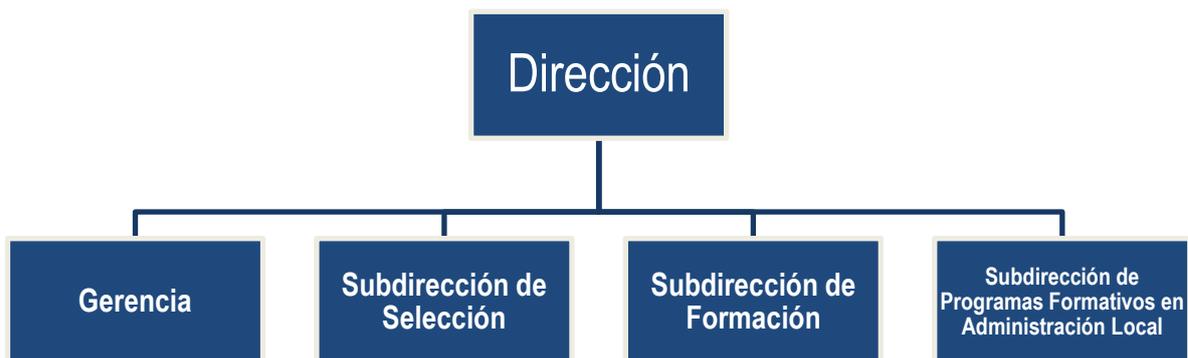


## Grupos de interés

Actualmente, el INAP no solo centra su foco de actuación en los empleados públicos, sino que también dirige sus actividades a la ciudadanía en general, teniendo entre sus grupos de interés al alumnado y las personas que cursaron en el pasado acciones formativas en el Instituto, docentes, grupos de investigación y personal experto, personas con discapacidad, universidades, escuelas de negocios y organizaciones de formación homólogas.

## Organigrama

El 16 de abril de 2011 se publicó en el “Boletín Oficial del Estado” el [Real Decreto 464/2011, de 1 de abril](#), por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública.



Tal y como puede verse en el organigrama, de la Dirección del Instituto dependen los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

- La [Gerencia](#)
- La [Subdirección de Selección](#)
- La [Subdirección de Formación](#)
- La [Subdirección de Programas Formativos en Administración Local](#)

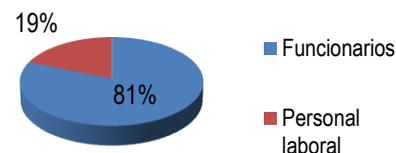
Asimismo, dependen de la Dirección del Instituto las siguientes unidades:

- El [Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación](#)
- El [Departamento de Relaciones Internacionales](#)

### Distribución de personal

Con fecha de 31 de diciembre de 2015, en el INAP prestaban servicios 176 personas, de las cuales 143 eran funcionarias y 33, personal laboral.

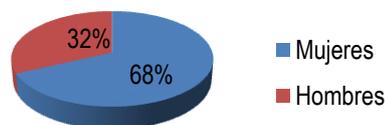
Desglose por áreas de actividad	Funcionarios	Laborales	Total
Dirección	4	0	4
Unidad de Apoyo	6	0	6
Gerencia	47	33	80
Subdirección de Formación	34	0	34
Subdirección de Selección	17	0	17
Subdirección de Programas Formativos en la Administración Local	12	0	12
Departamento de Publicaciones, Estudios y Documentación	16	0	16
Departamento de Relaciones Internacionales	7	0	7
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>33</b>	<b>176</b>



El 68% del personal funcionario son mujeres, y el 32%, hombres.

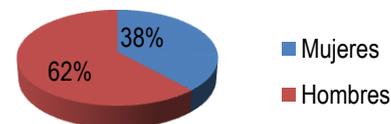
Desglose por niveles de funcionarios y sexo a fecha 31/12/2015					
Funcionarios	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
Nivel 30	6	50,00%	6	50,00%	12
Nivel 29	5	55,56%	4	44,44%	9
Nivel 28	10	62,50%	6	37,50%	16
Nivel 26	17	68,00%	8	32,00%	25
Nivel 24	2	33,33%	4	66,67%	6
Nivel 22	9	60,00%	6	40,00%	15
Nivel 20	0	0,00%	0	0,00%	0
Nivel 18	18	85,71%	3	14,29%	21
Nivel 17	0	0,00%	2	100,00%	2
Nivel 16	12	85,71%	2	14,29%	14
Nivel 15	13	86,67%	2	13,33%	15
Nivel 14	5	83,33%	1	16,67%	6
Nivel 13		0,00%	2	100,00%	2
<b>Total funcionarios</b>	<b>97</b>		<b>46</b>		<b>143</b>

Desglose por niveles de funcionarios y sexo a fecha 31/12/2015					
Subgrupo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
A1	22	59,46%	15	40,54%	37
A2	15	53,57%	13	46,43%	28
C1	23	71,88%	9	28,13%	32
C2	37	84,09%	7	15,91%	44
E	0	0,00%	2	100,00%	2
	<b>97</b>		<b>46</b>		<b>143</b>



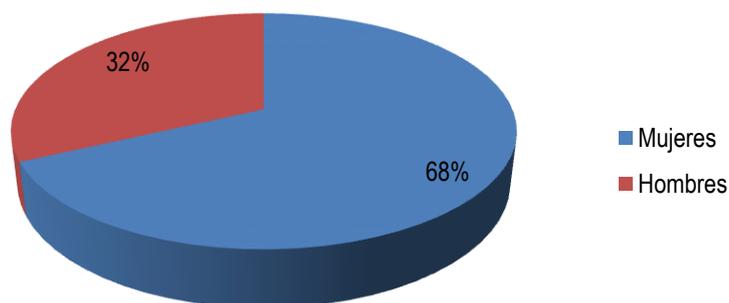
En cuanto al personal laboral, el 38% está integrado por mujeres, y el 61,76% son hombres.

Grupo profesional de personal laboral	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
GP1		0,00%		0,00%	0
GP3	0	0,00%	8	100,00%	8
GP4	5	45,45%	6	54,55%	11
GP5	7	50,00%	7	50,00%	14
<b>Total laborales</b>	<b>12</b>		<b>21</b>		<b>33</b>



El porcentaje general de mujeres se sitúa en torno al 62%, mientras que 38 de cada 100 trabajadores del INAP son hombres.

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
<b>Total personal INAP</b>	<b>109</b>	<b>62%</b>	<b>67</b>	<b>38%</b>	<b>176</b>



Además, cabe señalar que un 2,56% del personal directivo (niveles 28, 29 y 30 de funcionarios) tiene discapacidad.

### Datos económico-presupuestarios

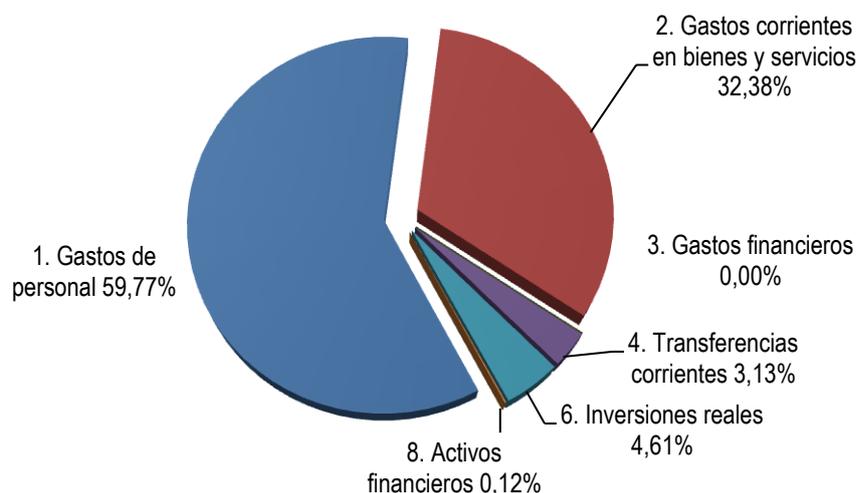
El presupuesto total del INAP en 2015 ha ascendido a 69.033.844,41 €, de los cuales 15.612.484,41 € corresponden a los gastos derivados de actividades propias del organismo y el resto, 53.421.360,00 €, corresponden a créditos destinados a la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP).

El INAP ha alcanzado en 2015 un porcentaje de ejecución del 94,30%, aunque si se excluyen los fondos de Formación para el Empleo, el porcentaje de ejecución alcanza el 78,52%.

La desagregación del presupuesto de gasto disponible para actividades propias del INAP por capítulos, y su ejecución a 31 de diciembre de 2015, es la siguiente:

Capítulo	Presupuesto disponible	Obligaciones reconocidas	%
1. Gastos de personal	9.625.640,00	7.326.975,88	76,12%
2. Gastos corrientes en bienes y servicios	4.905.800,44	3.968.989,21	80,90%
3. Gastos financieros	820,00	0,00	0,00%
4. Transferencias corrientes	388.963,97	383.546,06	98,61%
6. Inversiones reales	641.260,00	565.116,86	88,13%
8. Activos financieros	50.000,00	14.118,46	28,24%
Total	15.612.484,41	12.258.746,47	78,52%

### Gastos propios del INAP - Obligaciones reconocidas



La distribución del presupuesto de Formación para el Empleo, en función de la naturaleza de los distintos promotores, se muestra en la siguiente tabla:

Ámbito	Presupuesto (en €)	
Administración del Estado	10.025.700,00	
Planes del INAP, actividades complementarias		3.195.160,00
Departamentos ministeriales		4.249.587,25
Organismos autónomos del Estado		1.315.224,55
Ámbito de la Seguridad Social		397.857,79
Agencias estatales y otros organismos públicos		640.388,13
Sociedades, entidades públicas empresariales y otros entes		227.482,28
Comunidades Autónomas ( Formación de sus empleados públicos)	23.107.200,00	
Andalucía		4.477.050,00

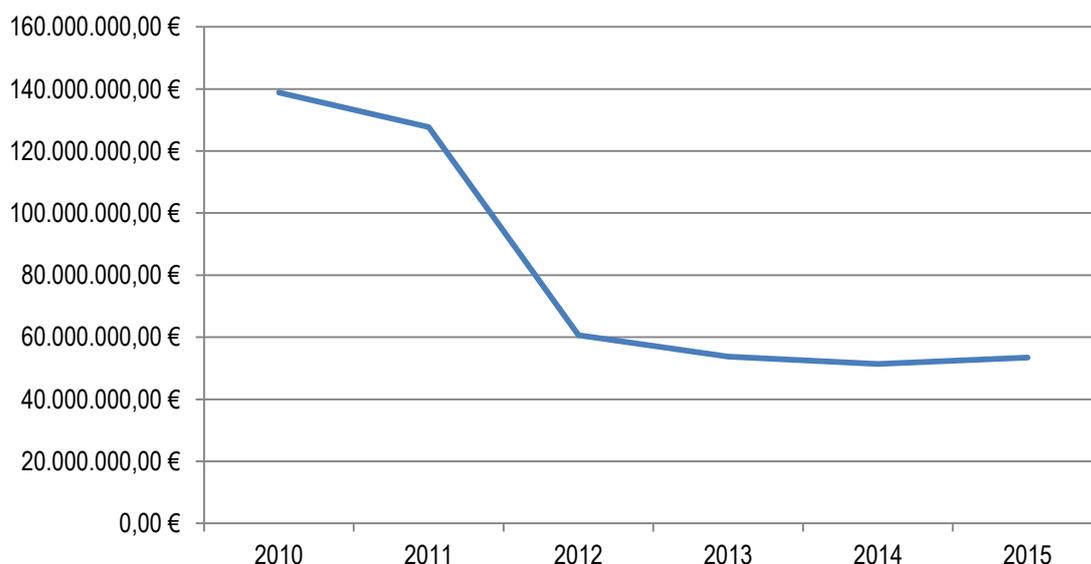
Ámbito	Presupuesto (en €)	
Aragón		819.030,00
Principado de Asturias		649.590,00
Illes Balears		503.970,00
Canarias		1.092.440,00
Cantabria		362.630,00
Castilla-La Mancha		1.180.410,00
Castilla y León		1.582.620,00
Cataluña		3.209.380,00
Extremadura		835.020,00
Galicia		1.601.990,00
La Rioja		188.490,00
Madrid		2.971.460,00
Región de Murcia		872.650,00
Navarra		415.950,00
Comunidad Valenciana		2.290.400,00
Ceuta		27.490,00
Melilla		26.630,00
Comunidades Autónomas ( Formación empleados públicos ámbito Local)	8.733.580,00	
Andalucía		2.031.230,00
Aragón		296.890,00
Principado de Asturias		168.470,00
Illes Balears		228.780,00
Canarias		520.150,00
Cantabria		91.700,00
Castilla-La Mancha		514.550,00
Castilla y León		529.860,00
Cataluña		1.390.290,00
Extremadura		414.500,00
Galicia		457.450,00
La Rioja		36.730,00
Madrid		932.780,00
Región de Murcia		199.610,00
Navarra		66.950,00
Comunidad Valenciana		853.640,00
Organizaciones sindicales	11.190.980,00	11.190.980,00
Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)	363.900,00	363.900,00
Total del presupuesto de gastos de Formación para el Empleo	53.421.360,00	53.421.360,00

Como puede observarse en la tabla anterior, el INAP ha gestionado directamente 3.195.160,00 € de los fondos de Formación para el Empleo, de los cuales 3.064.160,00 € han sido destinados a la financiación de tres planes interadministrativos (general, idiomas y Administración electrónica) y a un nuevo plan interdepartamental con alcance exclusivo para empleados de la Administración del Estado centrado en la formación no presencial en ofimática, inglés y en la preparación de procesos selectivos de promoción interna. Por otra parte, se ha gestionado la cuantía de 131.000,00 € para actividades complementarias según lo previsto en el artículo 21 del AFEDAP (Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas).

El presupuesto aprobado para 2015 se ha incrementado en un 3,98% (un importe de 2.044.570,00 euros).

■ 2010.....	138.868.500,00 €
■ 2011.....	127.695.700,00 €
■ 2012.....	60.693.190,00 €
■ 2013.....	53.756.830,00 €
■ 2014.....	51.376.790,00 €
■ 2015.....	53.421.360,00 €

### Evolución Presupuesto fondos Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas



## Resultados relevantes

### ■ Formación:

- ✓ El **número de alumnos** durante 2015 ascendió a **63.044**, más del triple de las personas formadas en 2013 y con un incremento cercano al 15 % respecto a 2014 (54.994 alumnos), cifras considerables que, además, vienen acompañadas de tendencias imparables, la de los cursos masivos abiertos *on line* y la compartición de recursos públicos.
- ✓ El **número total de horas lectivas** fue de **28.275**, de las cuales un 20% se impartieron en modalidad presencial.  
Del resto, un 45% se impartieron en modalidad *on line* y un 35% en modalidad mixta. Destaca, pues, la tendencia iniciada en 2013, en la que ya fue relevante el aumento de la formación *e-learning*, significando un 43% del total de acciones formativas, mientras que, en el año 2012, solo un 27% del total de horas de formación era *on line*.
- ✓ Durante el año 2015, **la plataforma de formación del INAP ha servido como soporte para la impartición de 290 cursos, con un total de más de 22.500 alumnos**. Dichas acciones formativas han sido ofertadas tanto en modalidad mixta, integrando formación *on line* y presencial, como en la modalidad puramente *on line*. Parte de estas actividades formativas son impartidas por otros organismos que utilizan los recursos ofrecidos por el INAP. Cabe destacar que, en el año 2015, a pesar de que el crecimiento de usuarios no ha sido muy significativo (4,26%), se ha producido un aumento de un 11,43% del número de sesiones y, lo que es más destacable, un incremento del 45,97% en el número de páginas vistas y de un 31% del número de páginas por sesión, lo que representa un mayor uso de la plataforma. Estas actividades formativas han generado **909.071 visitas por parte de 196.666 visitantes** únicos.
- ✓ En 2015, las **solicitudes de inscripción a cursos** gestionados por el INAP **superaron las 177.000**, presentadas por más de 54.000 personas diferentes.

### ■ Investigación y divulgación

- ✓ El INAP volvió un año más a realizar labores de investigación y divulgación. **En 2015 se constituyó un nuevo grupo de investigación** sobre eficiencia para la gestión cooperativa del territorio. Además, el 2 de marzo de 2016, mediante resolución firmada por el Director, se creó el Grupo de Investigación sobre Certificación y Homologación de las acciones formativas de los empleados públicos.

- ✓ La investigación se reforzó con la **concesión de 7 becas** (1 beca Fulbright y 6 de formación e investigación para titulados universitarios superiores, además de diversas prórrogas de becas anteriores) y la adjudicación de 1 premio para tesis doctorales. La edición del Premio INAP 2015 para tesis doctorales ha tenido una tasa de participación superior a la de otras convocatorias, con la recepción de 43 solicitudes.
- ✓ En el marco de su Plan Estratégico General 2012-2015, el INAP puso en marcha en 2013 una **línea de financiación abierta para la contratación de proyectos de investigación**. A lo largo de 2015 **se han presentado** a esta convocatoria **49 proyectos** de diferentes líneas de investigación, **contratándose 13 nuevos** proyectos. Además, se ha proseguido con el seguimiento de los proyectos aprobados anteriormente y se han impulsado las tareas de transferencia de resultados y difusión de aquellas investigaciones que finalizaban en 2014.
- ✓ En cuanto a la producción editorial, en 2015 **se han realizado 6 números** -en total- de las publicaciones periódicas (revistas) pertenecientes a los tres títulos que edita el INAP, **y se han editado 41 monografías**.

## ■ Selección

- ✓ Durante 2015 **se terminó de ejecutar la Oferta de Empleo Público de 2014**, con 17 procesos selectivos convocados (que afectaban a once cuerpos o escalas) y cuya realización compete al INAP. El número total de plazas de estos cuerpos ascendió a 723, de las que 663 estaban destinadas al turno general, 29 al de personas con discapacidad y 31 al de personas con discapacidad intelectual (cuota de reserva aproximada: 8,30%), con un total de 17.872 aspirantes.
- ✓ Asimismo, **se han convocado 13 procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2015**. El número total de plazas de estos cuerpos asciende a 1.811, de las que 1.632 estaban destinadas al turno general, 125 al de personas con discapacidad y 54 al de personas con discapacidad intelectual (cuota de reserva total aproximada: 9,88%).

## ■ Comunicación y difusión

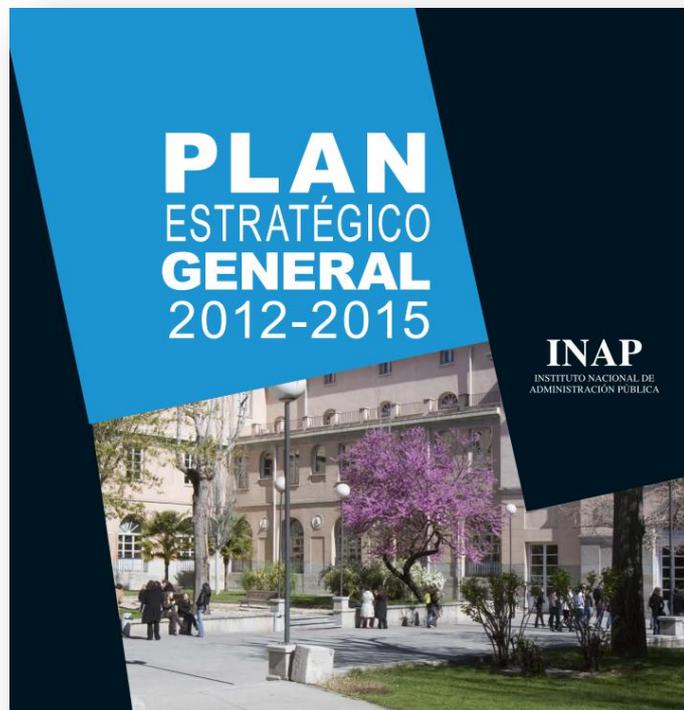
- ✓ El sitio web del INAP, [www.inap.es](http://www.inap.es), ha recibido **1.685.622 visitas** (sesiones) por parte de 699.989 usuarios, con un total de 6.671.704 páginas consultadas. Por su parte, la sede electrónica <https://sede.inap.gob.es> recibió 762.626 visitas (sesiones) a lo largo del año 2015, con 264.134 usuarios y 2.370.846 páginas vistas.
- ✓ Las **redes sociales** se han convertido en un nuevo canal de comunicación muy utilizado por los grupos de interés. El INAP dispone de cuentas únicas de la institución en las principales redes sociales: **Twitter** ([https://twitter.com/INAP\\_ES](https://twitter.com/INAP_ES)), **Facebook** (<https://www.facebook.com/inap.es>) y **LinkedIn** (<http://www.linkedin.com/company/instituto-nacional-de-administracion-publica>).

A finales de 2015, la cuenta de INAP en Twitter alcanzaba la cifra de 5.948 seguidores y la de Facebook contaba con 4.000 interacciones positivas (“Me gusta”) de los visitantes. El espacio en LinkedIn tenía, en diciembre de 2015, más de 5.000 seguidores. Dicho espacio ofrece información básica sobre el organismo y permite la integración de los empleados del Instituto que estén dados de alta en esta red profesional.

# PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA

**Todas las organizaciones generan impactos** (sociales, laborales, ambientales y económicos, entre otros) derivados de cada una de sus actuaciones (Comisión Europea, 2001). **Las Administraciones públicas**, en tanto que son organizaciones empleadoras, consumidoras de bienes y servicios e impulsoras de políticas públicas, **deben aplicarse a sí mismas los criterios que inspiran el concepto de responsabilidad social** y hacerlo, además, con un carácter de ejemplaridad, impulsando conductas responsables que vayan más allá de la legalidad vigente (Gobierno de España, 2014).

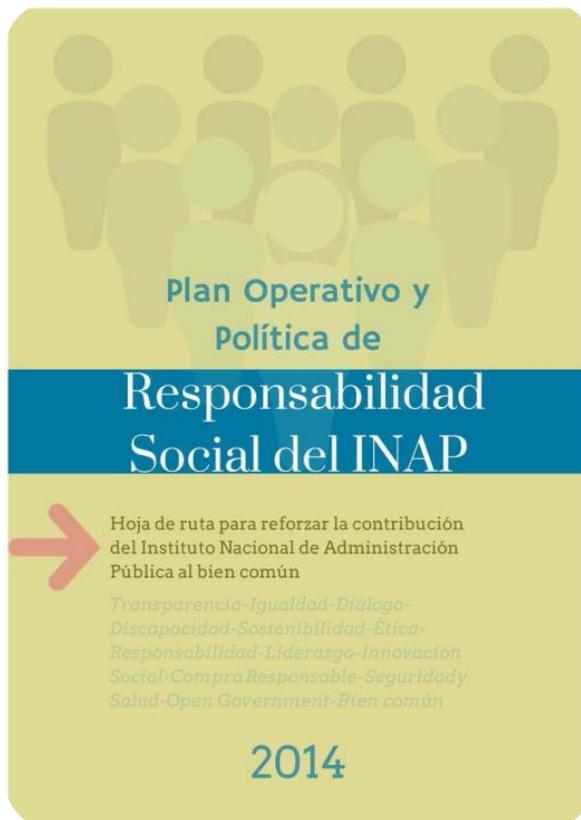
El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) quiere lograr que la Administración esté más orientada a la ciudadanía y aumentar su eficacia, su transparencia, su autonomía y su responsabilidad. Si el INAP quiere cumplir con ese requisito indispensable, no puede actuar de manera aislada del contexto, ni tampoco está exento de incorporar a su gestión determinados aspectos sociales, ambientales y de gobierno. Por ello, el hecho de informar a la sociedad de las repercusiones que derivan de cada una de sus actividades incrementará la consistencia y visibilidad de las actividades que el INAP lleva a cabo en materia de responsabilidad social.



A través del [“Plan Estratégico General 2012-2015”](#), elaborado gracias a la participación de diferentes grupos de interés y con la colaboración del personal del Instituto, se dieron a conocer aquellas metas tangibles que la institución deseaba alcanzar, por lo que, hace unos años, el INAP se planteó el reto de ser una organización exigente y ambiciosa a la hora de considerar el impacto producido por sus métodos y prácticas, incorporando nuevos valores humanos y habilidades para mejorar la Administración y la sociedad a la que sirve.

Tras la puesta en marcha del [Plan Operativo y la Política de Responsabilidad social](#) (INAP, 2014) realizado con la colaboración de “Be On Diversity” (Fundación ONCE), la organización ha hecho un

esfuerzo por formalizar sus actuaciones, implementando nuevos proyectos conectados con los ideales del Instituto e incorporando el diálogo con los grupos de interés (*stakeholders*) en su estrategia de responsabilidad social. De este modo, el INAP trata de configurarse como un referente para el resto de las Administraciones en materia de responsabilidad social, creando y comunicando nuevos conocimientos vinculados con el sector público en beneficio de la sociedad.



De acuerdo con la medida “RS-2.2” del Plan Operativo y Política de Responsabilidad Social del INAP, **la primera Memoria Anual de Responsabilidad Social del INAP se crea con la intención de presentar las actuaciones del organismo en términos de responsabilidad**

**social e informar sobre su desempeño** en relación con las metas definidas en el citado Plan Operativo. La memoria de centra especialmente en los objetivos conseguidos en el año 2015, sin perjuicio de que se haga mención a algunos objetivos conseguidos en 2016. Para facilitar el proceso de evaluación, esta vez se ha optado por comparar los logros obtenidos con los objetivos propuestos en la hoja de ruta emitida durante 2014, aunque sería recomendable que, en un futuro, este informe se diseñara de acuerdo con los estándares internacionales marcados por organizaciones como [Global Reporting Initiative](#) (GRI), que, además, cuenta con un suplemento sectorial con indicadores dirigidos a “Public agencies”. Por último, cabe señalar que esta memoria no solo se publica con carácter divulgativo, sino que hace explícita la motivación y el compromiso de la organización por mejorar continuamente en el ámbito de la responsabilidad social.

# ESTRUCTURACIÓN DE LA MEMORIA

Tal y como se ha señalado anteriormente, el INAP pretende construir una Administración orientada al bien común, teniendo como fin fundamental el servicio a la ciudadanía y el fomento de valores como la cohesión social, la democracia de calidad o la transparencia, entre otros, de modo que la Administración recupere progresivamente aquellos principios que la originaron y ahora necesitan recordarse.

Para ello, se diseñó un Plan Operativo de Responsabilidad Social (INAP, 2014) con la intención de alcanzar dos objetivos:

- ✓ Consolidar una cultura institucional basada en el comportamiento ético y el ejercicio profesional responsable (valores).
- ✓ Contribuir a la transformación de la Administración pública española para mejorar su aportación al bien común (servicio a la ciudadanía).

De acuerdo con estos planteamientos, el Instituto Nacional de Administración Pública se compromete a asumir responsabilidades como el desempeño de trabajos de calidad, la óptima gestión de sus recursos y la comunicación de estos valores y esfuerzos a todos los agentes vinculados con la organización.

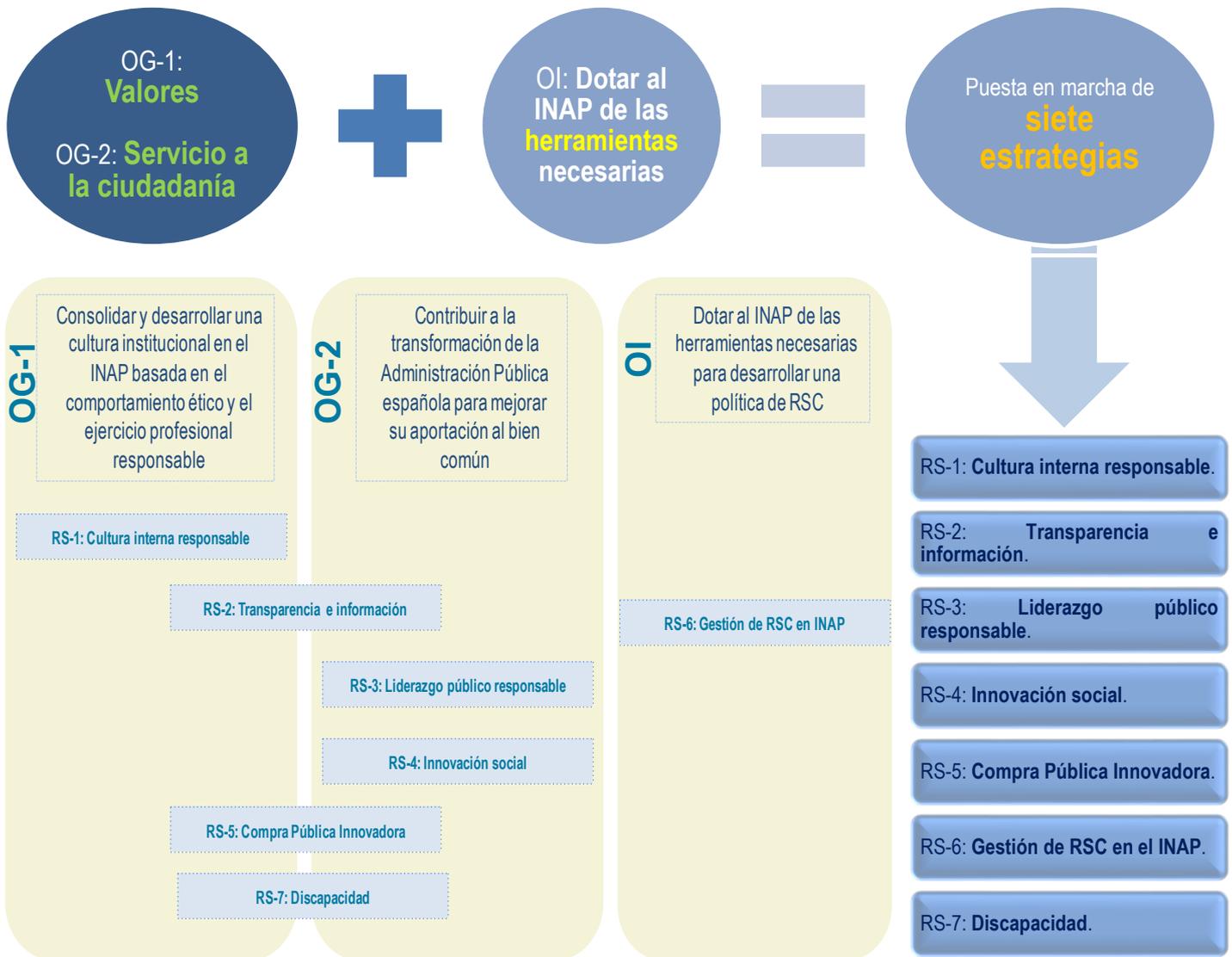
## Objetivos Generales

del Plan Operativo de  
Responsabilidad Social

- **O.G.-1:** Consolidar una cultura institucional basada en el **comportamiento ético** y el **ejercicio profesional responsable** (**valores**).
- **O.G.2:** Contribuir a la transformación de la Administración pública española para mejorar su **aportación al bien común** (**servicio a la ciudadanía**).

Además, ambas metas venían acompañadas del siguiente objetivo instrumental: dotar al INAP de las estrategias necesarias para desarrollar una política de responsabilidad social. Gracias a dicho apoyo, se facilita la puesta en marcha de **siete estrategias para alcanzar los objetivos propuestos** en el Plan Operativo, líneas de actuación que estructurarán el contenido de la presente memoria:

- **RS-1: Cultura interna responsable** → Introducción de medidas y prácticas que cultiven relaciones laborales positivas y valores de responsabilidad entre empleadas y empleados.
- **RS-2: Transparencia e información** → Desarrollo de canales y dinámicas de información 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** → Generación de valor social a través de la gestión de la cadena de suministro.
- **RS-6: Gestión de RSC en el INAP** → Creación de las herramientas necesarias para implementar, desarrollar y evaluar las medidas relacionadas con la RSC del INAP.
- **RS-7: Discapacidad** → Desarrollo de un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto a los proyectos ya incluidos en el Plan Estratégico 2012-2015, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.



Aunque **esta memoria se articula en torno a estas siete estrategias** que contribuyen al logro de los objetivos marcados en 2014, cabe señalar que el Plan Operativo de Responsabilidad Social del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) no surgió de manera aislada. Con anterioridad a la creación de dicho Plan, el INAP ya venía desarrollando una serie de acciones socialmente responsables recogidas en su Plan Estratégico. Por ello, la presente memoria **seguirá el modelo planteado por el Plan Operativo**, estableciendo lazos y conexiones entre las iniciativas planteadas en el Plan Estratégico 2012-2015, nuevos proyectos propuestos (a nivel básico, intermedio y avanzado) y otras iniciativas complementarias que la organización lleva a cabo en materia de responsabilidad social.



### Acciones recogidas dentro de la Memoria Anual de Responsabilidad Social del INAP

Por tanto, a continuación se describirán las actuaciones enmarcadas dentro de cada una de las siete estrategias que se plantearon a raíz del [Plan Operativo](#), de modo que en cada sección se podrán diferenciar tres apartados:

- Un primer punto centrado en aquellas **iniciativas que el INAP ya contemplaba en su [Plan Estratégico 2012-2015](#)**.
- Un segundo apartado donde se muestran los **nuevos proyectos puestos en marcha**.
- Un tercer bloque para informar sobre **otras acciones vinculadas con la estrategia** en cuestión, incluyendo las medidas que ya llevaba a cabo el INAP antes de publicar el citado Plan Operativo.

Cada estrategia comienza exponiendo las acciones **FINALIZADAS** ✓ o **EN PROCESO** ⚙. Seguidamente, **se muestra un balance general** de cumplimiento por categoría (detallando aquellas iniciativas del Plan Estratégico, nuevos proyectos y otras acciones que se han finalizado, puesto en marcha o que todavía están pendientes). Después, **se enumeran los compromisos de futuro** para alcanzar las metas planteadas en el Plan Operativo de Responsabilidad Social.

Al finalizar el documento, en el punto previo a las conclusiones, **podrá encontrarse una “hoja de ruta” donde se resumen esquemáticamente las líneas de actuación futuras** tras el análisis realizado, delimitando cometidos, grados de prioridad, plazos y responsables.

## [RS-1] CULTURA INTERNA RESPONSABLE

*Introducción de medidas y prácticas donde se cultivan relaciones laborales positivas y valores de responsabilidad entre las empleadas y los empleados.*

### → Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del INAP.

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

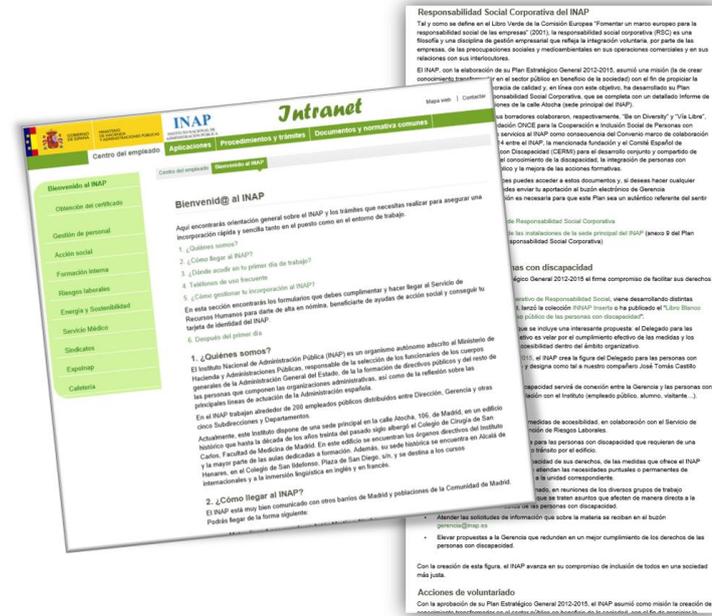
Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ **El INAP ha elaborado un Código Ético** del servicio público con el objetivo de especificar las obligaciones morales de todo el personal vinculado con la organización [Proyecto 5.1.3]. Dicho Código, aprobado por *Resolución de 30 de julio de 2013*, se considera como uno de los primeros frutos obtenidos tras la publicación del Plan Estratégico. Este documento puede consultarse en el siguiente enlace: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/029050af-18d4-4621-8fac-fdac47e8751/Codigo\\_Etico\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/029050af-18d4-4621-8fac-fdac47e8751/Codigo_Etico_INAP.pdf). Tanto el Código Ético como el [Estatuto Básico del Empleado Público](#) (EBEP) promueven conductas de respeto y no discriminación.



- ✓ La intranet del Instituto, a través de su apartado "**Bienvenid@ al INAP**", permite el acceso a toda la información necesaria para facilitar la incorporación de nuevos empleados. Dentro de la sección "Centro del Empleado" existe un **Protocolo de Acogida** donde se ofrece la posibilidad de proporcionar apoyos a cualquier persona que se encuentre en una situación de riesgo, discapacidad, etc.

Además, en dicha sección se comunica la política de responsabilidad social del Instituto, incentivando el desarrollo de acciones socialmente responsables, como el voluntariado. La intranet del INAP solo es accesible a través de la red interna del instituto.



- ✓ Se han producido otras mejoras en la intranet del INAP, permitiendo una gestión interna mucho más eficaz en el organismo, al ofrecer toda la documentación y las plantillas necesarias para realizar cada trámite. Asimismo, se ha implantado un sistema de videoconferencia conectado a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. También hay que destacar la optimización de SIAF (Sistema de Información de Actividades Formativas). Estas mejoras se completan con las efectuadas en la plataforma de formación on line del INAP (actualización de la aplicación de Open Source en la que se basa, así como una modificación del diseño del portal). Igualmente, se ha creado un nuevo sistema de reserva de aulas y salas de reuniones también basado en el sistema Open Source (MRBS). Además, con el fin de avanzar en la gestión electrónica de los procesos selectivos, el INAP ha automatizado el seguimiento y la gestión de las bases de datos de consultas, quejas, reclamaciones y sugerencias. Por otro lado, el Instituto ha creado su propia mediateca, de tal forma que todos los eventos de interés que acoja el Instituto o en los que participe puedan ser visualizados. El INAP también cuenta con un procedimiento de actuación para la organización y comunicación de actos.

✓ Se han aprobado **nuevas cartas de servicios** donde el INAP informa a la ciudadanía acerca de los bienes que ofrece, explicitando los compromisos de calidad y las responsabilidades asumidas por la organización [Proyecto 5.1.4]. Estas cartas de servicios se pueden consultar en la Web del Instituto (<http://www.inap.es/memorias-y-cartas-de-servicios>):

- Carta de Servicios: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/71d002e3-31c2-40b3-9402-57d8dc2ea5bf/Carta\\_de\\_servicios\\_convencionales\\_del\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/71d002e3-31c2-40b3-9402-57d8dc2ea5bf/Carta_de_servicios_convencionales_del_INAP.pdf)
- Carta de Servicios Electrónicos: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be3dbc8a-273a-47eb-a7aa-530483457042/Carta\\_de\\_servicios\\_electronicos\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be3dbc8a-273a-47eb-a7aa-530483457042/Carta_de_servicios_electronicos_INAP.pdf)



Resulta pertinente destacar que **existen documentos redactados en Lectura Fácil** dentro de la web del INAP (<http://www.inap.es/el-inap-en-lectura-facil>). Este tipo de información adaptada comprende más apartados que las actividades desempeñadas por el Instituto: se han publicado otros contenidos en Lectura Fácil (“[Conócenos](#)”, “[Organigrama](#)”, “[Responsabilidad Social Corporativa](#)”, “[Aprendizaje](#)” y “[Política de Calidad](#)”, entre otros), con la intención de incrementar el volumen y la calidad de información accesible en el futuro. El Instituto Lectura Fácil (ILF) y la Asociación Nazarena para la integración de las personas con discapacidad intelectual (ANIDI) han certificado el proceso de validación y verificación en lectura fácil de la web del INAP, adaptación en la que han participado personas con dificultades de comprensión lectora con diferentes niveles cognitivos.

De este modo, el INAP no se conforma con desarrollar medidas para cumplir con los estándares de accesibilidad web, sino que también intenta facilitar el acceso a la información de aquellas personas con necesidades de apoyo en la comprensión lectora.



- ✓ El Plan de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental 2012-2016 trata de conseguir un uso eficiente de la energía, así como una mayor concienciación que debe manifestarse de manera transversal en todas las actuaciones llevadas a cabo por la organización [Proyecto 5.1.4]:

[http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be8dd300-be48-49e6-a573-e6ad0e09b602/Plan\\_EESM\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be8dd300-be48-49e6-a573-e6ad0e09b602/Plan_EESM_INAP.pdf)



Este Plan, aprobado mediante la *Resolución de 3 de abril de 2013* con el fin de implantar prácticas respetuosas con el medio ambiente, alcanzar un consumo racional de la energía en el INAP y servir como documento de referencia para diferentes Administraciones públicas en esta materia, ha llevado consigo una serie de medidas que actualmente están en ejecución:

- **Buzón de sugerencias** [energia\\_m\\_ambiente@inap.es](mailto:energia_m_ambiente@inap.es), donde se pueden dirigir y plantear todo tipo de observaciones y aportaciones.
- Presencia de un **Comité de Seguimiento**.
- Celebración de **reuniones** con periodicidad trimestral.
- Creación de un **espacio en la intranet** donde se recogen las novedades y actuaciones que se van llevando a cabo.
- Realización de **auditorías energéticas**, como la puesta en marcha durante 2015 por la Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, S. A. (SEGIPSA) [Medida II.E4].
- Implementación de actuaciones medioambientales durante el ejercicio 2015: **instalación de equipos de iluminación** *downlight* led de 20 voltios panel redondo [Medida I.D1], **compra de equipos eficientes** [Medida I.F1], políticas de **reciclado de papel** [Medida II.A1], **reducción de residuos y depósito de estos en puntos limpios** [Medida II.C4], impartición de 195 horas de formación mixta (60 horas presenciales y 135 horas *e-learning*), oferta de **cursos de sensibilización on line** gratuitos en materia de ahorro energético en colaboración con el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) [Medida II.E1]. Además, existen plazas de **aparcamiento para bicicletas** y un 99% de la plantilla recibe **ayudas al transporte colectivo**.
- Actualmente, se continúan llevando a cabo una serie de medidas de impacto directo en el consumo de energía, como la **reducción de las infiltraciones de aire** a través de puertas y ventanas (actuación que se prolongará hasta conseguir un total aislamiento del edificio), la realización de **revisiones rutinarias y especiales** de limpieza y la puesta en marcha del sistema de climatización desde septiembre de 2015, la revisión al día del aislamiento de la instalación y regulación de la temperatura del agua caliente sanitaria, el **mantenimiento** de los termos y del transformador y los ascensores, la **instalación de equipos informáticos con el sello Energy Star** (dispositivos de bajo consumo y con modo ahorro de energía), la **reducción del**

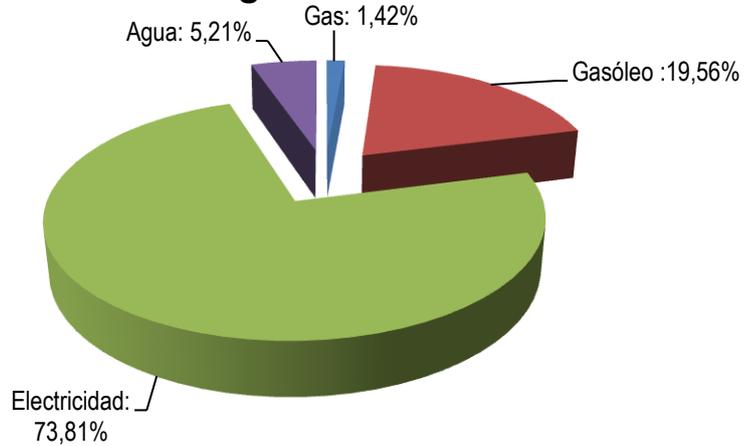
número de impresoras locales y su sustitución por **equipos con configuraciones inteligentes**, la **compra responsable** de recursos reciclados (como las bolsas de basura) y el **reciclaje** de 200 kilos de luminarias y del 100% de los cartuchos de tóner utilizados. De cara al futuro, se plantean otras medidas como el cálculo de la Huella de Carbono.

- Cabe señalar que se han hecho varios esfuerzos centrados en la **reconversión de los procesos tradicionales utilizados en la producción editorial** (utilización de la impresión digital bajo demanda, comercialización de obras en formato *ePub* a través de portales como *Google Books* y *Google Play*, *vLex*, *Tirant lo Blanch* y la librería virtual [www.libreriavirtuali.com](http://www.libreriavirtuali.com); publicación de revistas como *Gestión y Análisis de Políticas Públicas -GAPP-*, *Revista de Estudios de Administración Local y Autonómica -REALA-*, *Cuadernos de Derecho Público -CDP-* y *Documentación Administrativa -DA-* en versión electrónica de libre acceso, etc.). El 85% de las publicaciones institucionales son *on line*, mientras que el resto de las obras se comercializa de acuerdo con el Plan General de Publicaciones Oficiales de la AGE, **utilizando papel libre de cloro en todas las publicaciones**.
- Durante el año 2015 también se ha puesto en marcha la **integración entre el gestor de trámites administrativos y el Sistema de Información de Actividades Formativas (SIAF)** con el fin generar certificados académicos electrónicos tras la realización de cada curso. Con la sustitución de los diplomas por documentos electrónicos se han logrado objetivos como minimizar esperas, eliminar el consumo de papel y reducir gastos asociados a la distribución y entrega de documentos físicos, entre otros. A finales de 2015 se habían emitido 30.591 certificados de cursos de formación como documentos electrónicos.
- A lo largo de 2015 también **se ha trabajado en la recogida de cuestionarios**, elaborando una nueva aplicación para recopilar las evaluaciones de calidad de las actividades formativas. Este nuevo sistema permite que el alumnado rellene los cuestionarios a través de una aplicación en su ordenador, móvil o tableta, **evitando el uso de cuestionarios en papel**.

Fruto de todas estas actuaciones, se han obtenido los siguientes resultados:

Fuente de energía	Unidad	2015
Gas	m <sup>3</sup> /año	39.704,00
	€/año	1.841,42
Gasóleo	l/año	49.808,00
	€/año	25.431,09
Electricidad	KWh/año	962.713,54
	€/año	95.949,81
Agua	l/año	5.125,55
	€/año	6.767,06

### Gasto energético del INAP 2015



Tal y como puede observarse, desde 2013 se han ido implantando una serie de medidas de ahorro que continuaron aplicándose durante los dos siguientes ejercicios, aunque se ha consumido más agua y electricidad de lo esperado debido a una importante fuga de agua que tuvo lugar en 2015 y como consecuencia de las obras realizadas en la cocina de la cafetería durante el año pasado. En cuanto al combustible, en realidad solo se han consumido unos 43.000 litros, ya que el 12 de diciembre de 2015 se rellenó el depósito con 9.818 litros para aprovechar el descenso del precio.

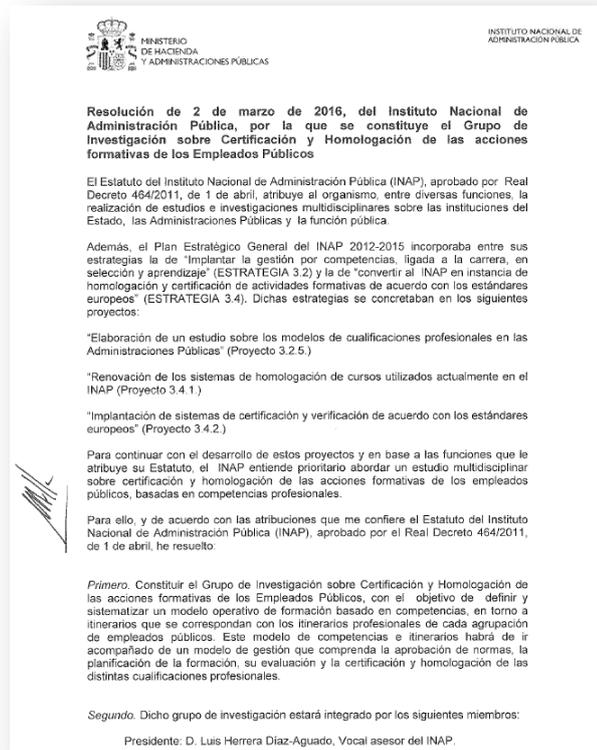
## → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social.

### ■ RS-1.1: Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño en el INAP.

Estado: **EN PROCESO**



✓ En marzo de 2016, mediante resolución firmada por el Director, el INAP constituyó el “**Grupo de Trabajo sobre Certificación y Homologación de las acciones formativas de los Empleados Públicos**”. Los fines perseguidos por el equipo interdisciplinar que compone dicho grupo de investigación están alineados con las estrategias recogidas en el Plan Estratégico 2012-2015, entre las que se encuentra la implantación de un sistema de gestión por competencias. Actualmente, el grupo está en funcionamiento, **llevando a cabo tareas como el análisis de puestos de trabajo y la revisión de los catálogos de competencias**, pasos previos y necesarios para la introducción de aspectos vinculados con los preceptos que recoge el Código Ético del Instituto a la hora de evaluar las conductas y resultados obtenidos por su personal (tal y como marca la estrategia RS-1.1).



✓ A su vez, la Dirección del INAP está colaborando con el **proyecto "Sello INAP"** para facilitar la creación de un sistema de evaluación de la formación por competencias, incluyendo la certificación.



- ✓ En relación con este objetivo, a través de la [convocatoria permanente para la contratación de proyectos de investigación](#) se han financiado proyectos relacionados con la **evaluación del desempeño**, como, por ejemplo, el estudio sobre la [“Evaluación del desempeño de los empleados públicos. Medición y valoración de la conducta profesional y del rendimiento o logro de resultados”](#), presentado por María Pilar Teruel Melero de la Universidad de Zaragoza. Cabe señalar que en 2013 se puso en marcha un proyecto piloto de implantación de la **evaluación del desempeño** en el INAP. En el mes de julio de 2013, finalizó la **realización del estudio de consultoría de “Inspección Operativa de Servicios”**. De acuerdo con los resultados de los análisis de organización y procedimientos en el INAP, el Instituto debe identificar actividades que mejoren su eficacia y eficiencia y estudiar disfunciones de la organización. La finalidad es detectar ámbitos de mejora en la gestión de procesos, en el reparto de cargas de trabajo y en el diseño orgánico.
- ✓ Para ir abriendo camino en el proceso de implantación de la gestión por competencias ligada a la carrera en selección y aprendizaje, **el INAP ha elaborado un primer Mapa de Competencias Genéricas**, en colaboración con el profesorado de la Universidad Complutense de Madrid. De hecho, en marzo de 2014 la Subdirección de Selección inició un **proyecto destinado a adaptar los procesos selectivos** a las características de los puestos de trabajo para garantizar la incorporación a la Administración de las personas más capaces de hacer frente a las transformaciones sociales y administrativas. Con carácter complementario, para lograr homogeneizar y cualificar las acciones formativas del INAP, se ha elaborado e implantado una **“Guía de diseño de acciones formativas”**. También se han llevado a cabo **programas de perfeccionamiento pedagógico y tecnológico** del profesorado del INAP. Además, se han comenzado a diseñar cursos de formación superior siguiendo estándares de certificación.

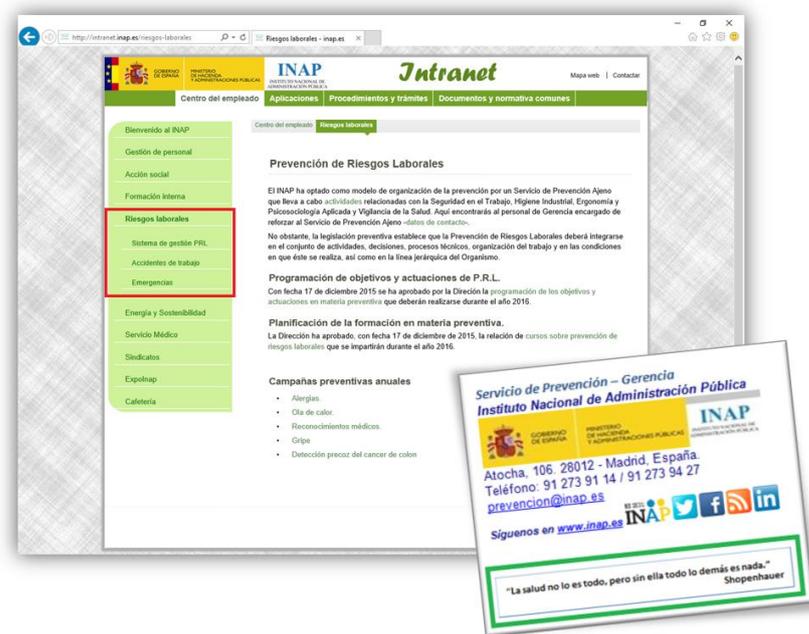
Por ejemplo, actualmente se está trabajando con el Centro Criptológico Nacional (CCN) para elaborar un Esquema Nacional de Certificación de Profesionales en Ciberseguridad que ayude a salvar la escasez de personal experto en esta materia dentro de la Administración. Por último, se han hecho **estudios para incrementar la eficiencia en los procesos selectivos** (“Modelos comparados de selección de empleados públicos en Europa” y “Análisis del ciclo de la selección de personal en la Administración General del Estado”), colaborando con instituciones como el Museo Nacional del Prado en la gestión de determinadas actividades necesarias para la realización de pruebas selectivas y aprobando, en 2014, un **manual para los colaboradores y miembros de los tribunales**. Es de reseñar la **participación de la Subdirección de Selección en la red de responsables de selección** de empleados públicos de los países de la Unión Europea y de la EPSO (European Personnel Selection Office) a través de los encuentros semestrales ordinarios, como los celebrados durante 2014 en Budapest y en Roma.



- **RS-1.2: Desarrollo de las iniciativas de comunicación interna necesarias para reforzar la consideración por parte del personal del INAP de las políticas de Seguridad y Salud implantadas en el organismo.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ Se ha procedido a la incorporación de medidas de tipo informativo, como la inclusión de **recordatorios permanentes** en el pie de firma utilizado en los correos electrónicos y la creación de un **apartado visible en la intranet** de la organización (nota informativa: la intranet del INAP solo es accesible a través de la red interna del instituto (<http://intranet.inap.es/riesgos-laborales>)).



Además, parte de esta información considerada como prioritaria se ha adaptado a la metodología “Lectura Fácil”, como es el caso del folleto “¿Qué hacer en caso de emergencia”?



De hecho, se llevan a cabo **otras estrategias complementarias** como la proyección de información sobre salud laboral, medidas de atención a las personas con discapacidad, Código Ético, etc., **antes de comenzar cada curso** o la colocación de dípticos informativos en las entradas y salidas de las salas reuniones.

## → Otras acciones

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ Se han gestionado **procedimientos de trabajo conjunto** en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) **con otros organismos pertenecientes a la “Junta Rectora de Gestión de Medios Administrativos de los organismos autónomos Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Instituto de Estudios Fiscales, Instituto Nacional de Administración Pública y Centro de Estudios Jurídicos”**, creada por el *Real Decreto 521/2015, de 19 de junio (Boletín Oficial del Estado número 147, de 20 de junio)*. Desde el Servicio de Prevención del INAP se ha llegado al acuerdo de abrir los cursos de formación de cada institución a todas las organizaciones que componen dicha Junta.
- ✓ Durante 2015 se realizaron **109 reconocimientos médicos** para la vigilancia de la salud general y varios informes de adaptación de puestos de trabajo. También se convocaron acciones formativas en primeros auxilios, se organizaron **5 cursos presenciales** sobre derechos y políticas laborales (con una asistencia de 99 personas) y cinco empleados públicos participaron en **programas de promoción de conductas saludables** relacionadas con el deporte, la alimentación, etc. En total, **se han invertido 24.458,80 € anuales** para ofertar 456 horas de formación en estas materias, con un promedio de 2,65 horas de formación al año por trabajador.
- ✓ Se han iniciado las acciones correspondientes para la **actualización del sistema de gestión de la prevención** vigente en el INAP de acuerdo con el del Ministerio de Hacienda y Función Pública y con la [Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado:](#)
  - Se han aprobado elementos del sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) como la inclusión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL), el procedimiento para la notificación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [PRL 1300] y el procedimiento para la investigación de accidentes y enfermedades profesionales [PPRL 1301].

- Además, a lo largo de 2015, se ha revisado la documentación del sistema de gestión de la prevención, como el Manual de Prevención de Riesgos Laborales, el Plan de Autoprotección, el procedimiento para la organización e integración de la prevención de riesgos laborales en el INAP [PPRL 100], el procedimiento para determinar la estrategia y metodologías de la evaluación de riesgos [PPRL 600], el procedimiento para el control periódico de las condiciones del trabajo [PPRL 602], el procedimiento para planificar la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales [PPRL 700], el procedimiento para la formación e información en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los empleados públicos y unidades con responsabilidad en prevención [PPRL 1000] y el procedimiento para las actuaciones preventivas necesarias ante la incorporación de nuevos empleados públicos, cambio en la ubicación de puestos y procedimientos de trabajo [PPRL 1100], entre otros.
- Se han revisado y actualizado las evaluaciones de riesgos labores en relación con las instalaciones generales de los edificios, sus distintas plantas y ubicaciones y los puestos de trabajo, siguiendo el método de evaluación establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). También se ha actualizado el Plan de Emergencias del INAP.
- Se ha efectuado la revisión de la evaluación de puestos de trabajo, previo análisis de acuerdo con el desarrollo de sus tareas, haciendo hincapié en la descripción de los puestos de trabajo, así como en los aspectos de trabajadores con necesidades de apoyo. Igualmente, y como consecuencia de lo anterior, se ha desarrollado la planificación de la actividad preventiva, determinando prioridades en la adopción de las medidas adecuadas según la magnitud de los riesgos detectados.
- Se han llevado a cabo las evaluaciones higiénicas de agentes físicos, concretamente mediciones sobre niveles de iluminación y condiciones ambientales (temperatura, humedad relativa del aire y velocidad) en las sedes de Atocha y Alcalá de Henares.

Durante el ejercicio 2015, y en función de las diferentes evaluaciones de riesgos realizadas, así como de los informes de seguimiento fruto de los controles trimestrales de las condiciones de trabajo, se establecieron una serie de medidas encaminadas a eliminar o minimizar los riesgos y deficiencias detectadas.

- ✓ En cuanto al **cumplimiento de los derechos y políticas laborales**, actualmente hay **cauces para facilitar el diálogo social y la negociación colectiva**: por ejemplo, existen dos grupos técnicos, uno para formación y acción social y otro para tratar temas que afectan al personal laboral. A lo largo de 2015 se pusieron en marcha medidas como la aprobación del Plan de Acción Social anual del INAP, la aprobación del Plan Anual de Formación del INAP y la compra de vestuario para el personal laboral. Por otra parte, documentos como el Estatuto Básico del Empleado Público o el Código Ético del INAP canalizan actuaciones en materia de igualdad. En lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, durante 2015 se concedieron tres permisos (dos de paternidad y uno de maternidad) y una excedencia, así como veinte licencias de flexibilidad horaria por cuidado de hijos menores y una por lactancia acumulada. Por otra parte, en 2015 se contabilizaron cuarenta y cuatro situaciones de baja por enfermedad (de diferentes duraciones) y seis jubilaciones por cumplimiento de la edad reglamentaria.
- ✓ **El Plan de Acción Social del INAP incluye una serie de medidas encaminadas a la mejora general del bienestar social** de los empleados públicos, facilitando los medios precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades. Estos apoyos se clasifican en diferentes áreas que varían en función de la tipología de las ayudas: “área socio-sanitaria”, “área de apoyo al bienestar social”, “área de formación y promoción” y “otras ayudas” (por ejemplo: ayuda por violencia de género).

ACCIÓN SOCIAL PLAN 2016 (AYUDAS DE GASTOS DEL 2015)	
TIPO DE AYUDA	Nº AYUDAS
Ayudas sanitarias dirigidas al empleado	55
Discapacidad del empleado **	0
Discapacidad de los familiares **	0
Ayuda de natalidad y cuidado infantil	2
Ayuda de transporte público *	172
Ayuda de comedor *	165
Ayuda para estudios de los empleados que supongan la obtención de un título oficial	4
Ayuda para estudio de hijos	59
Ayuda para la promoción del personal	2
Ayuda por violencia de género **	0
<b>TOTAL AYUDAS CONCEDIDAS</b>	<b>459</b>

ACCIÓN SOCIAL PLAN 2015 (AYUDAS DE GASTOS DEL 2014)	
TIPO DE AYUDA	Nº AYUDAS
Ayudas sanitarias dirigidas al empleado	37
Discapacidad del empleado	1
Discapacidad de los familiares	2
Ayuda de natalidad y cuidado infantil	3
Ayuda de transporte público *	172
Ayuda de comedor *	165
Ayuda para estudios de los empleados que supongan la obtención de un título oficial	3
Ayuda para estudio de hijos	65
Ayuda para la promoción del personal	2
Ayuda por violencia de género **	0
<b>TOTAL AYUDAS CONCEDIDAS</b>	<b>450</b>

\*Las ayudas de transporte público y comedor se conceden a todo el personal, si bien hay algunos empleados que voluntariamente no hacen uso de las mismas.

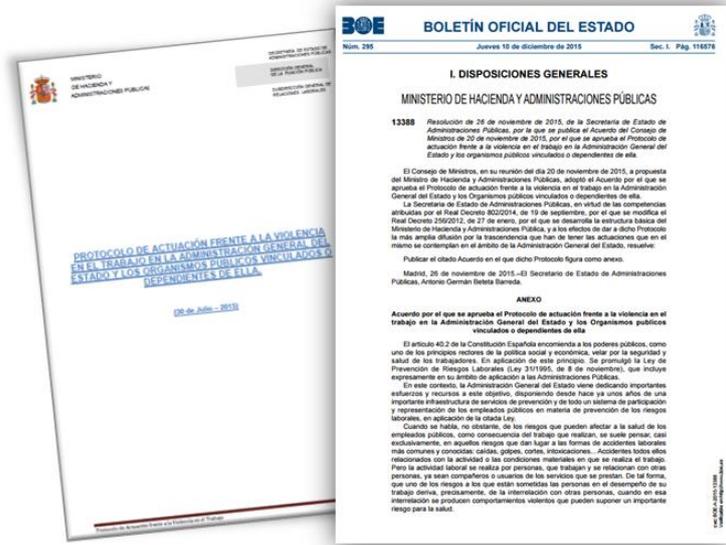
\*\*No hubo peticiones para estas ayudas.

Dentro del área socio-sanitaria, en el último año natural se destinaron 55 ayudas sanitarias dirigidas al empleado, así como 2 ayudas de natalidad y cuidado infantil. Durante 2014 dos empleados solicitaron la ayuda por discapacidad de familiares, y uno por discapacidad propia, sin embargo, en 2015, no hubo peticionarios.

En lo que se refiere a las prestaciones comprendidas dentro del área de apoyo al bienestar social, cabe señalar que tanto la ayuda de transporte público como la de comedor se encuentran a disposición del 100 % de la plantilla: todos los empleados públicos del INAP tienen derecho a las ayudas de comedor y transporte, si bien hay algunos empleados que voluntariamente no hacen uso de las mismas.

Por otro lado, 4 empleados han recibido ayudas para cursar estudios que suponen la obtención de títulos oficiales durante 2015, mientras que ese mismo año 59 empleados obtuvieron la ayuda para el estudio de hijos. Tanto en 2014 como en 2015 se otorgaron 2 ayudas para la promoción del personal, no habiendo peticiones de ayuda por violencia de género.

✓ Además, en los últimos años, el INAP ha colaborado en la revisión de diferentes documentos, como el [“Protocolo de Actuación frente a la Violencia en el Trabajo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella”](#) (2015).



Por su parte, el [“Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral”](#) (Ministerio de Economía y Hacienda, 2011), el [“Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo”](#) (Subsecretaría del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, 2011) y el formulario de denuncia forman parte del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales del INAP: en dichos documentos se establecen las acciones y procedimientos que se han de seguir tanto para prevenir y evitar las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado como para actuar cuando estos casos se produzcan.

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

Persona afectada  Área/Servicio de Prevención  Recursos Humanos  Unidad directiva afectada

Comité de Seguridad y Salud  Delegados/as de prevención  Otros

TIPO DE ACOSO

Moral/Laboral  Sexual  Por razón de sexo  Por razón de la orientación sexual

Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_ Sexo:  H  M

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_ Unidad directiva: \_\_\_\_\_

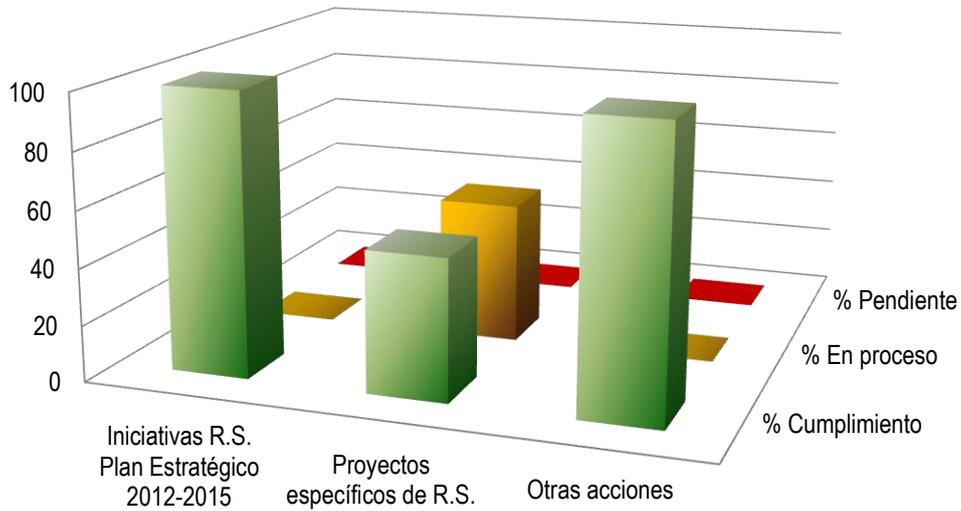
Vinculación laboral:

Funcionario/a  Estatutario/a  Interino/a  Laboral fijo  Laboral temporal

Grupo: \_\_\_\_\_  Nivel: \_\_\_\_\_  Antigüedad en el lugar de trabajo: \_\_\_\_\_

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

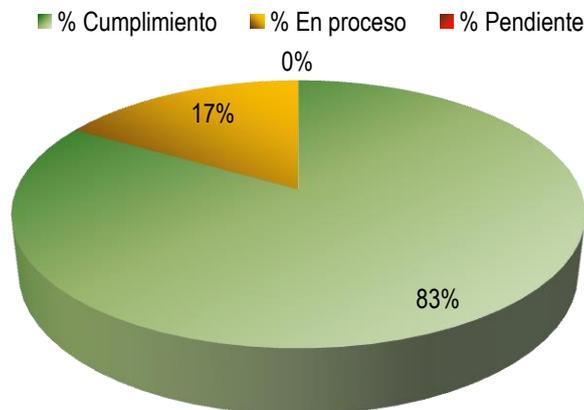
→ Balance general de la estrategia RS-1



	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.	Otras acciones
■ % Cumplimiento	100	50	100
■ % En proceso	0	50	0
■ % Pendiente	0	0	0

Podría afirmarse que el INAP ha cumplido satisfactoriamente con la mayoría de las metas planteadas en su Plan Operativo de Responsabilidad Social (2014), siendo pertinente continuar con la implementación de algunas estrategias, como la RS-1.1 (Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño).

**Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-1**



## → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-1

- Optimizar la aplicación del Plan de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental **[Proyecto 5.1.7 – Plan Estratégico]**.
- Revisar catálogos de competencias y análisis de puestos de trabajo para valorar la introducción de aspectos vinculados con el desempeño profesional responsable que recoge el Código Ético **[RS-1.1]**.
- Reforzar las medidas de sensibilización en materia de salud laboral (sensibilización a través de e-newsletter interno, organización de premios anuales o concursos de ideas sobre dinámicas de seguridad y salud laborales en el Instituto, etc.) **[RS-1.2]**.

## [RS-2] TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

*Desarrollo de canales y dinámicas de comunicación que permitan satisfacer las demandas de información de los grupos de interés.*

### → Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del 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.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ La **plataforma de cursos MOOC “FORMA2”** (<http://forma2.inap.es/>), basada en el software edX, ofrece diferentes acciones formativas gratuitas y de libre acceso para toda la ciudadanía, de modo que cualquier persona interesada pueda formarse sobre materias vinculadas con la Administración pública [Proyecto 1.1.1],



como el liderazgo público (CS03), el régimen electoral (CS02) o la innovación en el Sector Público (CS01), entre otras. Esta iniciativa surge gracias a la **colaboración** entre el Instituto Nacional de Administración Pública y la Escuela de Organización Industrial (EOI) [Proyecto 1.1.2]. El lanzamiento de la plataforma se realizó el 17 de marzo de 2015, en el Auditorio del Museo Arqueológico Nacional (Madrid, España), en el marco del II Foro de Intraemprendizaje que, con el título “[Innovación, Formación y TIC](#)”, destacó el papel que las nuevas tecnologías desarrollan en la formación. Los dos primeros cursos programados han alcanzado los 900 participantes.

- ✓ Tal y como se muestra en los informes de seguimiento y balances del Plan Estratégico 2012-2015, **se han realizado ciclos de conferencias** como “La reforma del Estado y de la Administración española”, **jornadas de debate** (“Teclas para transformar la Administración pública española”), seminarios sobre la Ley de Transparencia, Acceso a la Información y

Buen Gobierno (18 de noviembre de 2014) y otra serie de actividades que permiten un acercamiento de la sociedad civil a la Administración, potenciando la reflexión y la puesta en común de aspectos de interés para la sociedad. Además, con carácter periódico, el INAP celebra diferentes **actos abiertos a la comunidad** donde se divulgan diversos temas relacionados con las líneas de actuación del Instituto, organizando debates, presentaciones y actividades sobre la transformación de la Administración y la difusión de políticas públicas [Proyecto 1.1.3]. Estos actos son grabados y su contenido se publica en abierto en la [mediateca del INAP](#). A continuación se enumeran algunas actividades programadas con el objetivo de incorporar a los ciudadanos y a los representantes de la sociedad civil en el debate en torno a la buena Administración:

- [Día de Internet](#) (17 de mayo de 2016).
- Congreso "[El presente y el futuro de las personas con distintas capacidades](#)" (19 y 20 de enero de 2016).
- Jornada de [Buenas Prácticas en la Administración Pública](#) (1 de diciembre de 2015).
- Jornada sobre "la remunicipalización de los servicios locales" (30 de noviembre de 2015).
- Jornadas sobre "Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en la Administración pública" (27 y 28 de noviembre de 2015).
- [Jornadas sobre las nuevas leyes administrativas](#) (16 y 17 de noviembre de 2015).
- [Jornadas de contratación pública](#) (10 y 11 de noviembre de 2015).



- Presentación del "[Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad](#)" (7 de octubre de 2015).
- Curso de [Sensibilización sobre discapacidad](#) (29 de septiembre de 2015).
- Encuentro UIMP-INAP "[La reforma administrativa. Balance y nuevos retos: diversidad, responsabilidad social y discapacidad en la función pública](#)" (Santander, del 20 al 22 de julio de 2015).
- Jornada "[Innovación social y Responsabilidad Social Corporativa \(RSC\)-Discapacidad en la Administración pública. Compartiendo experiencias de éxito](#)" (29 de junio de 2015).
- [Jornada de difusión de proyectos de investigación sobre innovación social del INAP](#) (15 de junio de 2015).
- Conferencia de José Juan Toharia «[Hacia un nuevo esquema electoral](#)» (2 de junio de 2015).
- Jornada "[La integración de la discapacidad en los planes de formación de la Administración pública](#)" (26 de mayo de 2015).
- Jornada de sensibilización en discapacidad-taller vivencial "[Baloncesto sobre ruedas](#)" (22 de abril de 2015).
- [Seminario hispano-francés](#), organizado en colaboración con el Centro Nacional de la Función Pública Territorial (CNFPT, "Centre National de la Fonction Publique Territoriale") de Francia (16 y 17 de abril de 2015).
- [II Foro de Intraemprendizaje. Innovación, Formación y TIC](#) (17 de marzo de 2015).
- Jornada "[La gestión de los procesos electorales. La gestión de las elecciones de mayo de 2015](#)" (12 de marzo de 2015).
- Jornada de estudio "[Criterios de eficiencia para la gestión cooperativa del territorio](#)" (29 de enero de 2015).
- [Celebración del LXXV aniversario del Instituto de Estudios de Administración Local \(IEAL\)](#): a lo largo de 2015 se celebraron distintos actos con el objeto no solo de festejar una fecha tan señalada sino también de destacar la importancia e influencia de la Administración local en la sociedad española.
- Jornada de difusión de Cl@ve, sistema común de identificación, autenticación y firma electrónica (12 de diciembre de 2014).
- Seminario sobre la Ley de Transparencia, Acceso a la Información y Buen Gobierno (18 de noviembre de 2014).
- Jornadas EPSO de formación para aspirantes a "administradores" de la Unión Europea (24 y 25 de octubre de 2014).
- Jornada de lanzamiento de la Red Española de Innovación Social (Málaga, 21 de octubre de 2014).
- [V Congreso Internacional GIGAPP en Gobierno, Administración y Políticas Públicas](#) (29 y 30 de septiembre y 1 de octubre de 2014).
- Presentación del libro "[Administración 2032. Teclas para transformar la Administración pública española](#)" (30 de septiembre de 2014).

- Encuentro UIMP-INAP [“Transformación del talento y redes de conocimiento en la Administración pública”](#) (Santander, del 22 al 24 de julio de 2014).
- Jornada [“Innap Inserta. Inserción en las Administraciones Públicas”](#), organizada por el INAP en colaboración con la Fundación ONCE y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (1 de julio de 2014).
- Ciclo de conferencias [“La realidad social en España”](#) (de febrero a junio de 2014).
- Seminario sobre los “Desafíos de la Agenda Digital para el 2014 desde una perspectiva internacional: identidad electrónica, seguridad informática y protección de datos, *cloud computing*” (10 y 11 de junio de 2014).
- Jornadas de Formación AD de EPSO - *European Personnel Selection Office* (12 de mayo de 2014).
- Jornadas “El camino hacia una Administración innovadora”, organizadas por el INAP y el Ayuntamiento de Málaga con la colaboración del Instituto Andaluz de Administración Pública y el Club de Innovación (31 de marzo y 1 de abril de 2014).
- Jornada divulgativa sobre la [“Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local”](#) (25 de marzo de 2014).
- [Jornada sobre Innovación Social](#) (A Coruña, 11 de diciembre de 2013).
- Jornada [“Los archivos públicos ante la implantación de la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno”](#) (9 y 10 de diciembre de 2013).
- [I Foro de Intraemprendizaje en la Administración Pública, “El papel de las nuevas tecnologías en la formación”](#) (4 de diciembre de 2013).
- Seminario sobre [“Las TIC en las instituciones europeas, la Agenda Digital Europea y las redes trans-europeas vistas desde las perspectivas de la Unión Europea y de la Administración española”](#) (26 y 27 de noviembre de 2013).
- Inauguración de la exposición [“Otra forma de vernos: Tu Administración sirve, Tu Administración te sirve”](#), organizada en colaboración con la Fundación Educa, se inauguró el 3 de octubre de 2013.
- Jornadas “Innap Innova”: [Primer Foro Iberoamericano de Innovación en la Administración Pública](#) (29 de abril de 2013) y [Evento Innap Innova](#) (3 de octubre de 2013).
- Encuentro UIMP-INAP [“Gobernanza, innovación en las Administraciones públicas y tecnologías de la información y las comunicaciones”](#) (Santander, 22-24 de julio de 2013).
- Jornada sobre “Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en la Administración pública” (5 de junio de 2013).
- [Jornada sobre innovación social](#) en colaboración con el Ayuntamiento de Logroño (Logroño, 13 de diciembre de 2012).
- Jornada [“Gobierno abierto”](#) (12 de diciembre de 2012).
- Jornada sobre [“Integración en el empleo público de las personas con trastorno del espectro autista \(TEA\)”](#) (26 de noviembre de 2012).
- Jornada [“El marco regulador de la estabilidad presupuestaria”](#) (9 de noviembre de 2012).

- Encuentro UIMP-INAP "Hacia una colaboración más eficiente: la eliminación de duplicidades en el Estado autonómico" (Santander, 23-25 de julio de 2012).
  - Jornada "Open Government" (17 de mayo de 2012).
- ✓ En su interés por compartir conocimiento transformador, el Instituto lleva a cabo otras acciones divulgativas en el marco de las líneas "Innap Innova", "Innap Investiga" e "Innap Inserta", publicando, a su vez, contenidos en su "Banco de Conocimientos" (BCI). Estas actividades se expondrán con mayor detalle en las estrategias "RS-4: Innovación social" y "RS-7: Discapacidad".

■ **ESTRATEGIA 1.3: Diseñar una política de comunicación y proyección externa que garantice los principios de transparencia y buen gobierno.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ El INAP ha fortalecido su presencia en diferentes congresos organizados por instituciones públicas y privadas de referencia en el sector, participando en diferentes eventos, como, por ejemplo, el "[Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas](#)" (GIGAPP), el Congreso "[El presente y el futuro de las personas con distintas capacidades](#)" (UNED-INAP) o el "[II Congreso Internacional de Trabajo Social \(CIFETS\)](#):"



[Respuestas Transdisciplinares en una Sociedad Global: Derechos Humanos e Innovación Social](#)", organizado por la Universidad de la Rioja en colaboración con el INAP [Proyecto 1.3.2].

- ✓ El Instituto realiza acciones para **atraer talento al empleo público**, difundiendo los perfiles profesionales y la carrera administrativa de las empleadas y empleados públicos por diferentes universidades y organismos educativos [Proyecto 1.3.5]. Por su parte, el Centro de Estudios del INAP cuenta con una [convocatoria permanente de proyectos de investigación](#), así como con una serie de [becas y ayudas](#), [premios](#) y [grupos de investigación](#) que, tienen, entre sus objetivos, el acercamiento del talento a la

Administración pública. Además, los [másteres](#) ofertados por la Institución ayudan a crear una masa crítica de personal con formación de calidad dentro de la Administración.

- ✓ Durante el año 2015, la **disponibilidad de los servicios** de la web ([www.inap.es](http://www.inap.es)) y la sede electrónica del INAP (<https://sede.inap.gob.es>) **ha sido de un 99,73%**. El **sitio web** del INAP **ha recibido 1.685.622 visitas** (sesiones), con 699.989 usuarios, siendo consultadas en total 6.671.704 páginas. En lo que respecta a su sede electrónica, a lo largo del año 2015 recibió 762.626 visitas (sesiones), con 264.134 usuarios, siendo consultadas 2.370.846 páginas. Tal y como se explicará en apartados posteriores, se ha llevado a cabo un importante **trabajo para mejorar el nivel de accesibilidad** de los distintos contenidos, tanto de la sede como de la web.
  
- ✓ **Tanto la web como la sede electrónica del INAP siguen configurándose como principales vías de acceso a la información** (se estima que un 90% de usuarias y usuarios consultan dudas a través de estos portales). Por su parte, un 5% de las cuestiones se plantean a través de los buzones electrónicos del Instituto, mientras que otro 2% se canalizan a través de redes sociales. El restante 3% se distribuye de la siguiente manera: un 2% de las solicitudes de información llegan a través de la Plataforma de Quejas, Sugerencias, Reclamaciones y Recursos del INAP, siendo el último 1% porcentaje de las solicitudes tramitadas a través del Portal de Transparencia. En 2015, se recibieron doce peticiones de información sobre procesos selectivos; una, acerca de las actividades formativas, y otra, relacionada con las subvenciones de formación para el empleo. Actualmente, se publican los criterios de selección del alumnado correspondientes a las actividades formativas ofertadas por el INAP. Además, se notifica la admisión o la inadmisión por correo electrónico a todos los solicitantes.

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

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ Como ya se ha indicado en RS-1, se han aprobado **nuevas cartas de servicios** donde el INAP informa a la ciudadanía acerca de los servicios que ofrece, explicitando los compromisos de calidad y las responsabilidades asumidas por la organización [*Proyecto 5.1.4*]. Estas cartas de servicios se pueden consultar en la Web del Instituto (<http://www.inap.es/memorias-y-cartas-de-servicios>).

Resulta pertinente destacar que **existen documentos redactados en Lectura Fácil** dentro de la web del INAP (<http://www.inap.es/el-inap-en-lectura-facil>). Este tipo de información adaptada comprende más apartados que las actividades desempeñadas por el Instituto: se han publicado otros contenidos en Lectura Fácil (“[Conócenos](#)”, “[Organigrama](#)”, “[Responsabilidad Social Corporativa](#)”, “[Aprendizaje](#)” y “[Política de Calidad](#)”, entre otros), con la intención de incrementar el volumen y la calidad de información accesible en el futuro. De este modo, el INAP no se conforma con desarrollar medidas para cumplir con los estándares de accesibilidad web, sino que también intenta facilitar el acceso a la información de aquellas personas con necesidades de apoyo en la comprensión lectora.



- ✓ **La información** acerca de todas las actuaciones puestas en marcha **se traslada a los empleados a través de la intranet del INAP** con la intención de que el personal del Instituto pueda manifestar su opinión, ofreciendo críticas o recomendaciones que ayuden a mejorar una comprometida apuesta por la responsabilidad social.

## → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social

### ■ RS-2.1: Comunicación de la Política de Responsabilidad Social del Instituto.

Estado: **EN PROCESO** 

- ✓ La web del Instituto cuenta con un apartado específico donde se recopilan todas las medidas puestas en marcha tras la aprobación de la Política de Responsabilidad Social y la implantación del Plan Operativo: <http://www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa>.



- ✓ Además, con la intención de acercar el INAP a su principal grupo de interés, la ciudadanía, cada día se comparten contenidos con los más 4.630 amigos en [Facebook](#), los casi 7.000 seguidores en [Twitter](#), los más de 5.300 contactos profesionales en [Linkedin](#) y las personas que ven los contenidos colgados en [Vimeo](#), incrementando las posibilidades de diálogo y colaboración con las personas usuarias de redes sociales. De hecho, el Instituto cuenta con un [Plan Integral de Comunicación](#) y un Plan Social Media que se puede consultar en el siguiente enlace: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/07e0a933-0186-42a4-89fc-60f929a9804a/Plan\\_Social\\_Media\\_del\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/07e0a933-0186-42a4-89fc-60f929a9804a/Plan_Social_Media_del_INAP.pdf). Se pretende reforzar la participación en foros y redes con otras organizaciones para compartir el interés del INAP por la Responsabilidad Social.



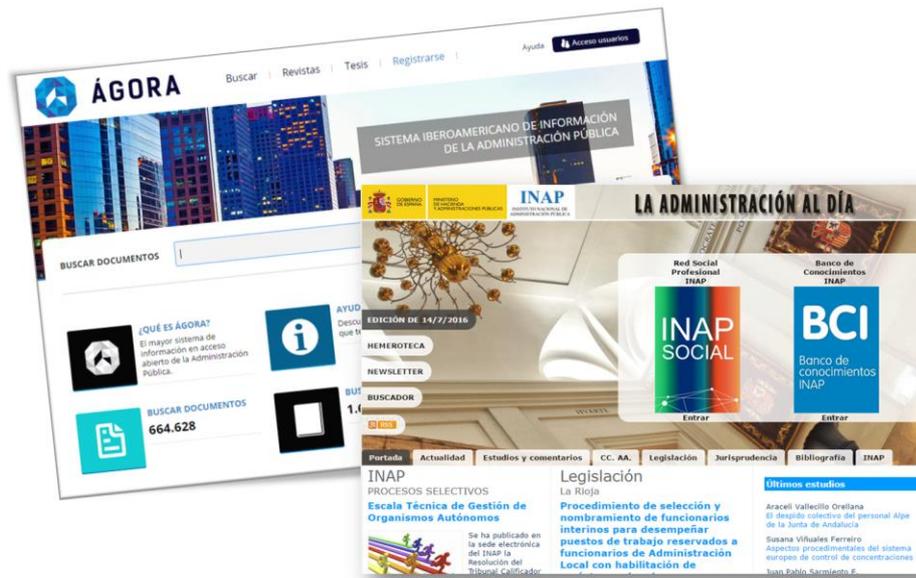
- ✓ El INAP también tiene una “Red Social Profesional de la Administración Pública” (<https://social.inap.es/>), donde se pueden encontrar una serie de comunidades virtuales en las que se comparten diferentes noticias y eventos asociados a las principales líneas de actuación del Instituto en materia de responsabilidad social, facilitando la generación de reflexiones, debates e interconexiones entre las usuarias y los usuarios. Algunos ejemplos:
- Comunidad “Empleo para todos”: <https://social.inap.es/comunidad/empleo-para-todos>
  - Comunidad “Accesibilidad”: <https://social.inap.es/comunidad/accesibilidad>
  - Comunidad “Transparencia y Gobierno Abierto”: <https://social.inap.es/comunidad/transparencia-y-gobierno-abierto>

Durante el año 2015, se llevaron a cabo importantes mejoras entre las que cabe destacar el desarrollo de un nuevo diseño gráfico de la red, adaptando su uso a todo tipo de dispositivos (diseño *responsive*) y de nuevas funcionalidades para la creación automática de comunidades virtuales asociadas a los cursos de formación del INAP, así como la inclusión de diversas mejoras en la funcionalidad aportada tanto a los usuarios como a los *community managers*. A finales de 2015, había más de 7.000 personas inscritas en la Red y 60 comunidades creadas.



- ✓ Por último, conviene destacar que, más allá del sitio web del INAP y de sus cuentas en redes sociales, existen otros portales independientes que también sirven para transmitir las acciones implementadas por la institución, como el “Portal del Alumno” (<https://PortalAlumno.inap.es>), el “Banco de conocimientos del INAP” (<http://bci.inap.es/>), la *newsletter* diaria “La Administración al Día” (<http://laadministracionaldia.inap.es/>) o “Ágora” (Sistema Iberoamericano de Información en la Administración Pública): <http://agora.edu.es/>.

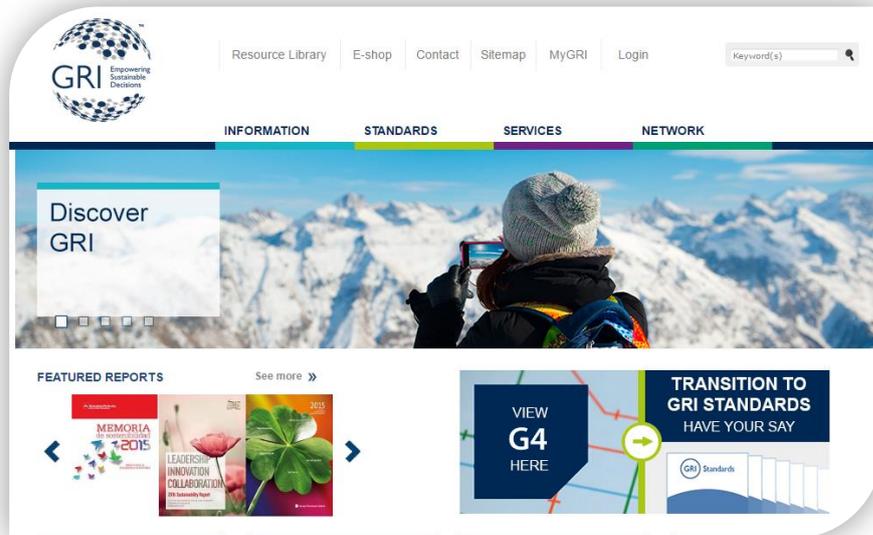
A través de sus canales, el INAP ha puesto en marcha micro-campañas de fomento de algunos de sus proyectos durante 2014: como las relativas al “Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”, las series editoriales “Innap Innova” e “Innap Inserta”, la realización de jornadas y conferencias o la inauguración de la Plataforma MOOC. De hecho, la política de responsabilidad social del Instituto se comunica en cada evento organizado por aquel.



## ■ RS-2.2: Elaboración de la Memoria Anual de Responsabilidad Social del INAP.

Estado: **EN PROCESO** 

- ✓ En este caso, el presente documento independiente trata de mostrar el grado de desempeño alcanzado en relación con los objetivos y estrategias definidos en el Plan Operativo de Responsabilidad Social (INAP, 2014), comunicando los principales avances y los objetivos pendientes. Aunque esta primera publicación se haya hecho con carácter diagnóstico para comparar las metas planteadas en el Plan Operativo con los logros obtenidos, se recomienda que, en un futuro, tanto las líneas estratégicas adoptadas en materia de responsabilidad social como la divulgación de los resultados se adapten a estándares internacionales como los propuestos por [Global Reporting Initiative](https://www.globalreporting.org/) (GRI), que además cuenta con un suplemento sectorial dirigido a Agencias públicas: <https://www.globalreporting.org/>



## → Otras acciones

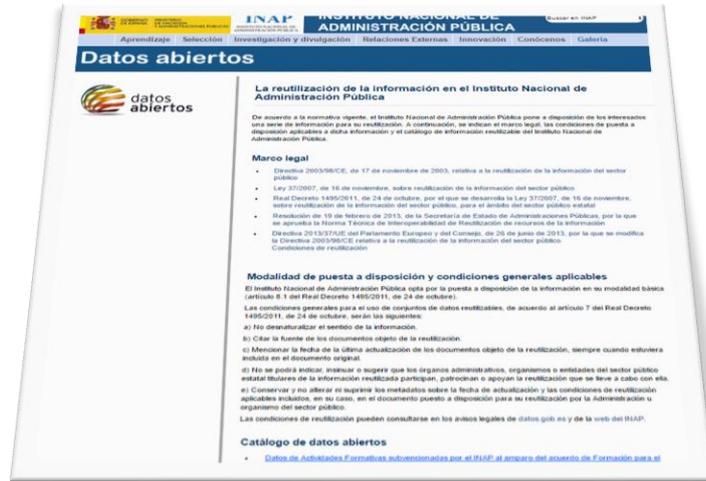
Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ El Plan de medidas de **impulso de la reutilización de la información** del Instituto Nacional de Administración Pública ([http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/96820d24-a193-471a-995f-b7932432aabf/INAP\\_PlanReutilizacion.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/96820d24-a193-471a-995f-b7932432aabf/INAP_PlanReutilizacion.pdf))

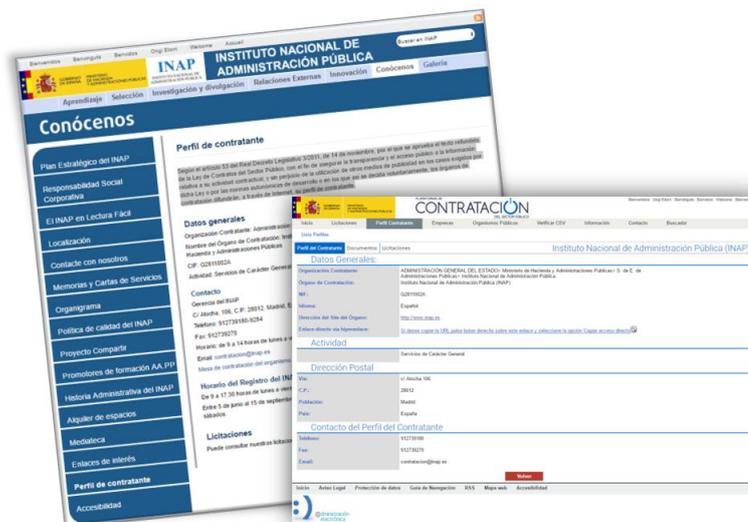
contiene las líneas de acción que la organización llevará a cabo para cumplir con lo dispuesto tanto en la *Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público*; como en el *Real Decreto 1495/2011, de 24 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público, para el ámbito del sector público estatal*.

PLAN DE MEDIDAS DE IMPULSO DE LA REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
Febrero 2013	
<b>Contenido</b>	
1. Objeto del Plan	2
2. Medidas de identificación de la información reutilizable	2
3. Medidas de selección de datos objeto de reutilización	2
4. Responsables del proceso de identificación y de selección	2
5. Procedimiento de preparación de conjuntos de datos	3
6. Condiciones de reutilización	3
7. Diseño y gestión del espacio web dedicado	3
8. Publicación y mantenimiento de los datos reutilizables	4
9. Medidas de evaluación y mejora de la calidad en la reutilización y fomento del consumo de los mismos	4
ANEXO I	5
	6

- ✓ Además, el Instituto Nacional de Administración Pública pone a disposición de las personas interesadas un **catálogo de información apta para su reutilización**, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el marco legal vigente y las condiciones aplicables: <http://www.inap.es/datos-abiertos>



- ✓ Con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información vinculada con la actividad contractual del Instituto, la web del INAP cuenta con un apartado denominado **“Perfil de contratante”** (<http://www.inap.es/perfil-del-contratante>) que enlaza con todas las licitaciones públicas recogidas en la [Plataforma de Contratación del Estado](#) (según marca el *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*).



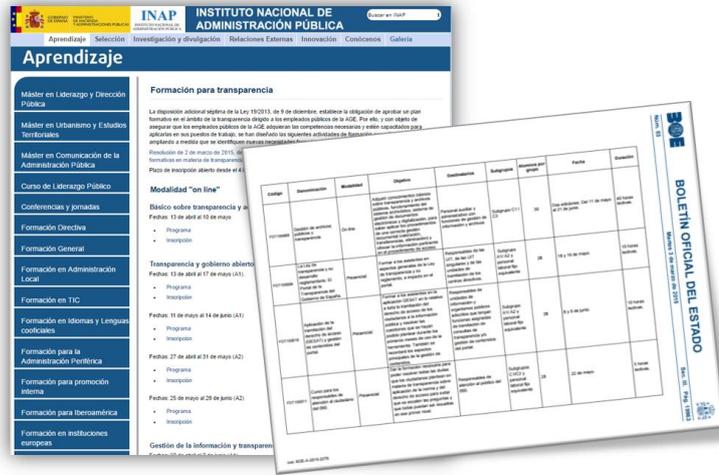
- ✓ El INAP, en el apartado web "[Memorias y Cartas de Servicios](#)", comunican las acciones llevadas a cabo en los últimos años. La última Memoria de Actividades disponible (correspondiente al año 2015) se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/c7d656b0-6679-4a61-86a5-be83a09f3fd8/MemorialINAP2015.pdf>. Además, desde el ejercicio 2012, se publican las cuentas anuales completas, así como los informes de auditoría asociados a ellas: <http://www.inap.es/memorias-y-cartas-de-servicios#cuentas>



- ✓ La disposición adicional séptima de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre*, establece la obligación de aprobar un **plan formativo en el ámbito de la transparencia** dirigido a los empleados públicos de la AGE. Por ello, en la [Resolución de 2 de marzo de 2015](#) se convocan actividades formativas en materia de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, una serie de acciones que se irán ampliando en función de las necesidades detectadas: <http://www.inap.es/formacion-en-transparencia>. Un ejemplo se encuentra en las jornadas sobre "[Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en la Administración pública](#)" (27 y 28 de noviembre de 2015).

Gracias a dichas acciones, solo en 2015 se formaron en transparencia un total de 1.583 personas, haciendo esfuerzos para que los empleados públicos de la AGE adquieran las competencias necesarias en esta materia y estén capacitados para aplicarlas en sus puestos de trabajo. Asimismo, el INAP también participa en jornadas sobre *Open Government* con otras organizaciones, como la que tuvo lugar el 12 de mayo de 2012 o la titulada "Gobierno Abierto", celebrada el 18 de diciembre de 2012.





Por último, en colaboración con organizaciones como el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, se han publicado obras relacionadas con la materia, como los libros "[La normativa autonómica en materia de derecho de acceso a la información pública](#)" y el "[Estudio comparado sobre normativa internacional en materia de derecho de acceso a la información pública](#)", presentados en el INAP el 6 de abril de 2016.



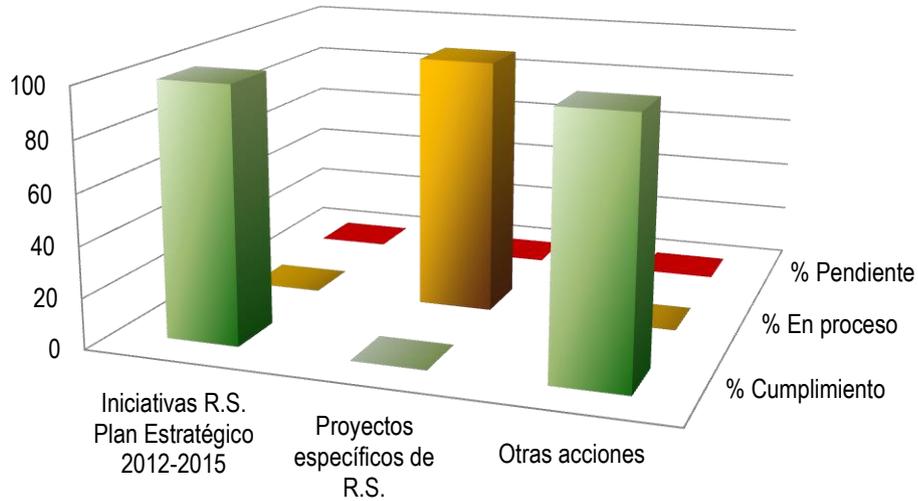
- ✓ La exposición “Otra forma de vernos: tu Administración sirve, tu Administración te sirve” (<http://www.inap.es/otra-forma-de-vernos>), organizada por el Instituto en colaboración con la [Fundación Educa](#), permite que la ciudadanía mire a las instituciones públicas con otros ojos de una forma distendida y amena, legitimando este tipo de organizaciones a través de la transparencia. “Otra forma de vernos” es un proyecto expositivo integrado por 20 escenas representativas del servicio público elaboradas íntegramente en plastilina modelada. Dicha exposición tiene una intención divulgativa, educativa y de sensibilización dirigida a colegios, asociaciones y población en general, poniendo de manifiesto la actividad que la Administración pública desarrolla diariamente, unos servicios prestados con vocación y profesionalidad que son esenciales para fomentar el bienestar de las personas.



El INAP inauguró la exposición el 3 de octubre de 2013 en su sede de la calle Atocha. Después, el Instituto firmó un acuerdo con la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), que fue la primera institución pública en mostrar gran interés en exhibir en sus instalaciones esta exposición. Durante años, la exposición ha ido viajando por toda España, visitando ciudades como Pamplona, Zaragoza, Palma de Mallorca o Valladolid.

El catálogo de la exposición se puede consultar en el siguiente enlace: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2469aa8b-d7de-4a65-abda-78a92dc47cb4/Catalogo\\_exposicion\\_INAP\\_Otra\\_Forma\\_de\\_Vernos.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2469aa8b-d7de-4a65-abda-78a92dc47cb4/Catalogo_exposicion_INAP_Otra_Forma_de_Vernos.pdf)

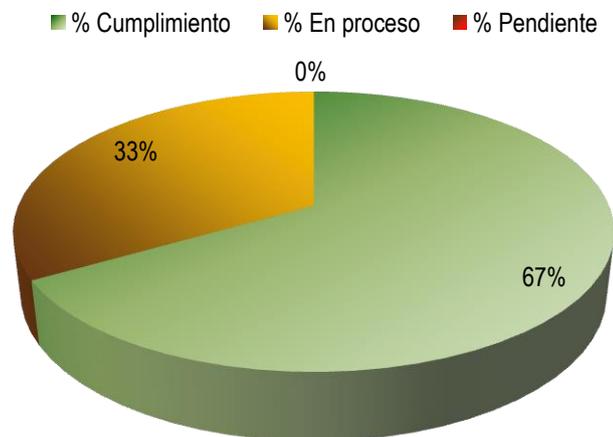
→ **Balance general de la estrategia RS-2.**



	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.	Otras acciones
<span style="color: green;">■</span> % Cumplimiento	100	0	100
<span style="color: orange;">■</span> % En proceso	0	100	0
<span style="color: red;">■</span> % Pendiente	0	0	0

Aunque los resultados enmarcados dentro de la estrategia RS-2 sean notablemente satisfactorios, existen evidencias que informan sobre la necesidad de seguir trabajando en algunos aspectos vinculados con la atracción del talento a la Administración pública [*Proyecto 1.3.5 – Plan Estratégico*], la adaptación de la gestión de la responsabilidad social a las directrices de G.R.I. [*RS-2.2*] o la optimización del Plan de Comunicación del Instituto [*RS-2-1*].

**Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-2**



## → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-2

- Refuerzo de medidas para atraer talento al empleo público: difusión de los perfiles profesionales y de la carrera asociada a la Administración pública por diferentes universidades y organismos educativos [**Proyecto 1.3.5 – Plan Estratégico**].
- Optimizar la comunicación de la Política de Responsabilidad Social del Instituto, considerando dicho proyecto como una nueva línea de actuación del Plan Integral de Comunicación y del Plan Social Media [**RS-2.1**].
- Adaptación de las líneas estratégicas en materia de responsabilidad social y del proceso de reporting a los estándares G4 de GRI (atendiendo al suplemento sectorial dirigido a Agencias públicas) y propuesta de inclusión de la memoria de sostenibilidad en la categoría “Public Agency” de base de datos de dicha organización: <http://database.globalreporting.org/search> [**RS-2.2**].

## [RS-3] LIDERAZGO PÚBLICO RESPONSABLE

*Promoción de un liderazgo orientado al bien común en la Administración.*

### → Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia

Estado: **FINALIZADO** ✓

- En la actualidad, el Instituto proporciona formación en aspectos como “ética”, “buen gobierno”, “orientación a la ciudadanía”, “evaluación de políticas públicas”, “innovación” y “transparencia” al personal directivo de la Administración pública. Para más información, se puede consultar la URL <http://www.inap.es/aprendizaje> o el “Buscador de cursos” del INAP: <http://buscadorcursos.inap.es/>.



### → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social

- **RS-3.1 y RS-3.2: Desarrollo del concepto de “liderazgo público responsable” y difusión de la figura del directivo público comprometido con el bien común.**

Estado: **EN PROCESO** ⚙️

El Instituto ha llevado a cabo diferentes acciones donde se trabaja con el concepto de “liderazgo público”, como, por ejemplo, el “[Curso de Liderazgo Público](#)” (organizado entre el INAP y la Escuela de Guerra del Ejército), el “[Máster en Liderazgo y Dirección Pública](#)” (en colaboración con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo) o el curso *on line* abierto “[Liderazgo Público](#)” (Plataforma MOOC “**FORMA**”), entre otros.



La propuesta de futuro consistiría en seguir investigando en esta línea, abriendo un debate en distintas redes de personal directivo para definir el conjunto de rasgos y competencias profesionales propias del liderazgo público responsable. De este modo, se podrá llegar a un consenso entre los actores clave para acuñar una definición que sirva como herramienta de transformación [RS-3.1]. Acto seguido, el INAP podría utilizar sus canales de comunicación habituales para dar a conocer el concepto de “liderazgo público responsable” a todos los grupos de interés, haciendo visible el compromiso de la organización e incrementando el prestigio institucional. Además, se pretende compartir los resultados de las investigaciones realizadas, promoviendo debates sobre esta materia en foros e introduciendo dicho concepto en las acciones formativas vinculadas con el liderazgo [RS-3.2].

■ **RS-3.4: Promoción de un liderazgo compartido con la empresa privada.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

En los últimos años, el INAP ha incrementado el número de alianzas con líderes de organizaciones privadas, facilitando el diseño y la gestión de políticas públicas para afrontar retos sociales y ambientales. Fruto de estas sinergias surgen convenios de colaboración como el firmado en enero de 2014 entre el INAP, la **Fundación ONCE** y el **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)**. Tal y como puede verse, a lo largo de todo este tiempo, el Instituto ha ido tejiendo redes con diferentes instituciones, participando en seminarios, encuentros, reuniones, congresos, estudios y visitas de carácter internacional (Alemania, Bulgaria, China, Colombia, Corea, Cuba, Ecuador, Emiratos Árabes Unidos, Francia, Méjico, Pakistán, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Rusia, Sudán, Turquía, Ucrania, etc.), estableciendo alianzas con varias organizaciones:

- CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo).
- Consejo de Administración de IIAS (International Institute of Administrative Sciences).
- EIPA (European Institute of Public Administration).
- EPSO (European Personnel Selection Office).
- IIAS (International Institute of Administrative Science).
- IASIA (International Association of Schools and Institutes of Administration), DISPA (Director of Schools and Institutes of Public Administration).
- Red de Escuelas de Gobierno de la OCDE.
- Universidades y centros de investigación: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Universidad Complutense de Madrid (UCM), Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad de Granada (UGR), Universidad de Santiago de Compostela (USC), Universidad de Alcalá (UAH), Universidad Rey Juan Carlos (URJC), Universidad de La Rioja (UR), Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), Instituto de Investigación García Oviedo; Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, etc.

En la siguiente lista se recogen los memorandos de entendimiento (MOU —Memorandum Of Understanding—) suscritos por el INAP en los últimos años (2015 y 2016), así como algunos acuerdos o convenios de tipo internacional:

Año 2015:

- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ECONOMÍA POPULAR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ADSCRITA AL PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN RUSA (RUSIA) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PARAGUAY Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA SECRETARÍA TÉCNICA Y DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE EL SALVADOR Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.
- CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN, COOPERACIÓN Y ASISTENCIA ACADÉMICA ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA Y LA ESCUELA DE POLÍTICA, GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.
- CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA Y LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA ACADEMIA DE GOBERNANZA CHINA, DE LA REPÚBLICA POPULAR DE CHINA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA PROVINCIA DE SALTA, ARGENTINA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.
- CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL Y PARA IBEROAMÉRICA DE ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO "LA INTEGRACIÓN SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: INNOVACIÓN SOCIAL Y DISEÑO DE LABORATORIOS CIUDADANOS" EN EL MARCO DEL PIFTE 2015.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA REPÚBLICA DE ITALIA (SNA) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA.
- ADENDA AL MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO EN MATERIA DE COOPERACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO PÚBLICO ENTRE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EL MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.

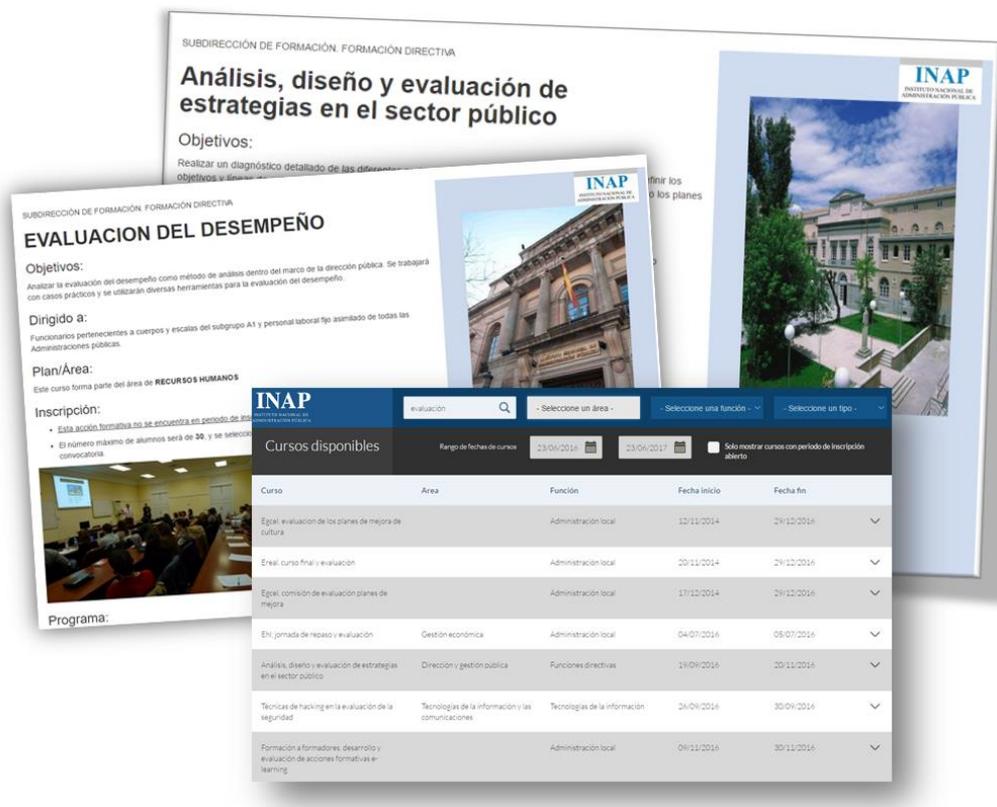
#### Año 2016:

- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE MENA-OCDE CENTRO DE GOBERNANZA, CON SEDE EN CASERTA (ITALIA) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (ESAP) DE COLOMBIA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE TABASCO "IAP TABASCO" (MÉXICO) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DE ESPAÑA.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN (NIDA) DE BANGKOK, TAILANDIA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA.
- CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DEL REINO DE ESPAÑA Y EL CENTRO LATINOAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO (CLAD) PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TERCER ENCUENTRO IBEROAMERICANO DE ESCUELAS E INSTITUTOS DE ADMINISTRACIÓN.
- MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) DE REPÚBLICA DOMINICANA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL REINO DE ESPAÑA.

### ■ RS-3.5: Impulso de la evaluación dentro de la Administración pública.

Estado: **EN PROCESO** 

Aunque la consolidación de este objetivo exija bastante tiempo y la colaboración de diferentes agentes con capacidad de decisión, se han hecho algunos esfuerzos por germinar progresivamente un cambio cultural que promueva la evaluación como elemento de aprendizaje para controlar las acciones realizadas por la Administración. En esta línea, **el INAP ha ofertado cursos** de formación donde se han tratado temas como la [“evaluación del desempeño”](#) o el [“análisis, diseño y evaluación de estrategias en el sector público”](#), entre otros.



The collage includes two course brochures and a screenshot of the INAP website's course catalog. The brochures are for 'Análisis, diseño y evaluación de estrategias en el sector público' and 'EVALUACION DEL DESEMPEÑO'. The screenshot shows a table of available courses with the following data:

Curso	Area	Función	Fecha inicio	Fecha fin
Egual: evaluación de los planes de mejora de cultura		Administración local	12/11/2014	29/12/2014
Egual: curso final y evaluación		Administración local	20/11/2014	29/12/2014
Egual: comisión de evaluación planes de mejora		Administración local	17/12/2014	29/12/2014
Egual: jornada de repaso y evaluación	Gestión económica	Administración local	04/07/2016	08/07/2016
Análisis, diseño y evaluación de estrategias en el sector público	Dirección y gestión pública	Funciones directivas	19/09/2016	20/11/2016
Técnicas de hacking en la evaluación de la seguridad	Tecnologías de la información y las comunicaciones	Tecnologías de la información	24/09/2016	30/09/2016
Formación a formadores, desarrollo y evaluación de acciones formativas e-learning		Administración local	09/11/2016	30/11/2016

Sin embargo, para el cumplimiento del proyecto RS-3.5, el INAP ha de llevar a cabo otras medidas complementarias como la formalización de acuerdos con organismos nacionales e internacionales dedicados a la evaluación para:

- ✓ Promover la cultura de evaluación en niveles directivos e intermedios mediante encuentros donde se den a conocer los diferentes tipos de evaluación.
- ✓ Actualizar programas formativos, de modo que se incluyan contenidos orientados a la sensibilización, así como al aprendizaje de otros enfoques y metodologías de trabajo innovadoras.
- ✓ Etablar un diálogo con universidades y sociedades (europeas y españolas) de evaluación.

### ■ RS-3.6: Adhesión a los “Principios de Educación Responsable de Gestión” de Global Compact (Pacto Mundial de Naciones Unidas).

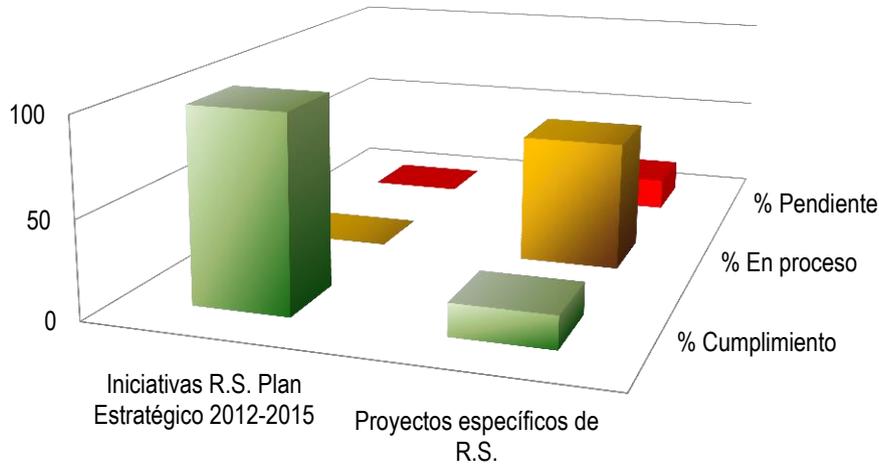
Estado: **EN PROCESO** 

El INAP, como institución dedicada a la educación superior para la formación directiva (entre otras funciones), está trabajando para su adhesión a los “Principios de Educación Responsable de Gestión” de Global Compact (<http://www.unprme.org/>).

Esta firma del marco de gestión promovido por Naciones Unidas (PRME, 2007) compromete a una mejora continua con el fin de desarrollar una nueva generación de líderes públicos capaces de gestionar los complejos desafíos a los que se enfrentan las organizaciones del siglo XXI. Dicha participación aportará un sello adicional de coherencia y solidez en relación con la línea de trabajo sobre liderazgo público responsable, aunque implica que las organizaciones firmantes compartan información sobre sus progresos en la implantación de los seis principios (“propósito”, “valores”, “método”, “investigación”, “sociedad” y “diálogo”) de manera periódica. Por otro lado, el hecho de asumir unos valores internacionalmente reconocidos permite acceder a comunidades locales y globales de aprendizaje.



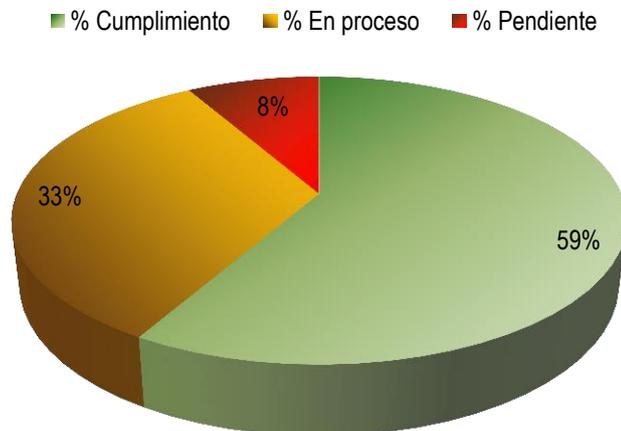
→ Balance general de la estrategia RS-3



	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.
■ % Cumplimiento	100	16,66
■ % En proceso	0	66,66
■ % Pendiente	0	16,66

Tras la puesta en marcha de las iniciativas marcadas en el Plan Estratégico 2012-2015, se ha comenzado a trabajar por la implementación de nuevos proyectos específicos en materia de responsabilidad social. Aunque se hayan hecho ciertos avances para promover el liderazgo compartido con la empresa privada [RS-3.4], todavía cuatro de los seis nuevos proyectos propuestos se encuentran en curso [RS-3.1, RS-3.2, RS-3.5 Y RS-3.6], estando pendiente la incorporación de un módulo sobre RSC y Administración Pública en el Máster de Dirección Pública [RS-3.3].

**Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-3**



## → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-3

- Seguir trabajando en materia de “liderazgo público responsable” **[RS-3.1]**, llevando a cabo labores de difusión **[RS-3-2]**.
- Incorporación de un módulo específico sobre RSC y Administración pública en el “Máster en Liderazgo y Dirección Pública”. En dicho bloque se podrían trabajar contenidos vinculados con la “innovación social”, “el diseño y la gestión de políticas públicas sostenibles” o el “Open Government”, así como practicar habilidades de diálogo y negociación para liderar iniciativas multisectoriales que permitan afrontar los grandes retos económicos, sociales y ambientales que tiene por delante la sociedad española. Ciertamente es que actualmente en el máster se imparten contenidos similares de manera transversal (transparencia y buen gobierno, participación, evaluación y calidad de los servicios, gestión del cambio, orientación a la ciudadanía, innovación y creatividad...), pero lo que se pretende es crear un módulo específico donde dichas competencias se trabajen de manera explícita **[RS-3.3]**.
- Formalización de acuerdos con organismos nacionales e internacionales dedicados a la evaluación para promover la cultura de evaluación en niveles directivos e intermedios, actualizar programas formativos con nuevos enfoques y metodologías y entablar diálogos con universidades y sociedades (europeas y españolas) de evaluación **[RS-3.5]**.
- Formalización de la adhesión a los “Principios de Educación Responsable de Gestión” de Global Compact (<http://www.unprme.org/>), de modo que el INAP se comprometa a aportar información sobre los procesos de implantación de los principios de manera periódica, pudiendo acceder a comunidades locales y globales de aprendizaje **[RS-3.6]**.

## [RS-4] INNOVACIÓN SOCIAL

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

### → Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia

Estado: **FINALIZADO** ✓

- El INAP pretende generar una Administración pública moderna, ágil y eficiente para lograr una sociedad con mayores cotas de bienestar y de calidad de vida. Dichas metas han de venir acompañadas de ciertas dosis de creatividad e innovación. Para mejorar los servicios públicos en aspectos como la orientación a la sociedad



y la eficiencia, el Instituto trata de aplicar una serie de ideas y prácticas novedosas en el ámbito de la gestión pública con el objetivo de generar valor social (<http://www.inap.es/innovacion>):

- ✓ Se ha habilitado un **espacio en la web** del INAP (<http://www.inap.es/innovacion>) para **compartir ideas** vinculadas con la mejora de los servicios prestados por la Administración, de modo que la ciudadanía pueda ejercer un papel activo dirigiendo sus peticiones a [innovacion@inap.es](mailto:innovacion@inap.es)
- ✓ En el seno del proyecto “Innap Innova” (<http://www.inap.es/innap-innova>) para promover la innovación en el sector público se editan una serie de libros divulgativos con un formato ágil y sencillo (*pocket*). Entre la colección, se encuentran obras relacionadas con la “creatividad e innovación”, “las Administraciones en red”, la “compra pública innovadora”, la “gestión del conocimiento”, la “formación innovadora”, la “innovación social”, el “intraemprendizaje” o el “Open Data”, entre otras.

En el contexto de “Innap Innova” también se publican diversos materiales multimedia de sensibilización en diversas facetas de innovación y se organizan eventos para compartir ideas innovadoras, como el [Primer Foro Iberoamericano de Innovación en la Administración Pública](#) (28 de abril de 2013), donde se compartieron ideas innovadoras que contribuyeran a mejorar la Administración y la calidad de vida de los ciudadanos. Dicho evento contó con la asistencia de unas 200 personalidades de la Administración pública. Más adelante, tuvo lugar la “[Jornada de Innovación Social](#)” (celebrada en A Coruña en diciembre de 2013). El 3 de octubre de 2013 se organizó otro [evento Innap Innova](#), en el que se presentó la colección editorial con el objetivo de dar a conocer al público convocado la promoción de la innovación pública y la generación del valor social que esta serie de obras ofrece. Cabe señalar que dicha iniciativa ha sido **considerada como buena práctica por la Comisión Europea**, obteniendo reconocimiento internacional mediante su incorporación en el Informe del Grupo de Expertos en Innovación del Sector Público emitido por dicha Comisión: “*Powering European Public Sector Innovation: Towards a New Architecture*” (“Impulsando la innovación del sector público europeo: Hacia una nueva arquitectura”). Al haberse calificado como los mejores ejemplos europeos de aprendizaje organizativo e innovación institucional, **todas las obras** de la colección **han sido traducidas al inglés**.



- ✓ El “**Sistema de Gestión e Intercambio de Conocimiento**” del INAP pretende crear y difundir contenidos y aprendizajes transformadores, generar conocimiento y reflexión de alta calidad, promover la transparencia y apertura, fortalecer la creatividad y la innovación e impulsar la ejemplaridad, la legitimidad, la autonomía, la eficacia y la responsabilidad. Dicho sistema está compuesto por el “Banco de Conocimientos”, el “Banco de Innovación de las Administraciones Públicas” (integrado a su vez en el Banco de Conocimientos del INAP) e “INAP Social – La Red Social Profesional de la Administración Pública” (ya explicada en apartados anteriores):

- El “**Banco de Conocimientos del INAP**” es un repositorio institucional *on line* de datos, informes, monografías, revistas, buenas prácticas, evaluaciones, investigaciones, comunidades, redes y otros contenidos cuyo principal objetivo es capturar y aportar el capital intelectual que posee la institución, ya se encuentre recogido en recursos tradicionales, como publicaciones, o en otros menos convencionales, como la propia experiencia profesional del personal, de forma que todos se puedan beneficiar del conocimiento de los demás: <http://bci.inap.es/>



- Dentro del “**Banco de Conocimientos del INAP**” se encuentra el “**Banco de Innovación en las Administraciones Públicas**”, consistente en la búsqueda y catalogación de buenas prácticas innovadoras que desarrollan otras organizaciones en diferentes campos de la Administración pública: <http://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>. Hasta el momento, se han publicado 85 buenas prácticas en el área de Innovación Social, 28 en Responsabilidad Social Corporativa, 48 en Innovación Administrativa, 62 en Innovación Formativa, 91 en Ordenación de Personas y 4 en Organización Territorial.



Con cierta periodicidad se organizan **jornadas de difusión de buenas prácticas** donde las organizaciones cuyos proyectos forman parte de dicho banco comparten sus iniciativas y generan sinergias con otras entidades.

El último evento celebrado en este sentido tuvo lugar el 1 de diciembre de 2015, bajo el título "[Jornada de Buenas Prácticas en la Administración Pública: Liderazgo, redes de conocimiento e innovación social](#)", donde participaron integrantes de la [Fundación Ana Bella](#) para la ayuda a mujeres víctimas de violencia de género y madres separadas, la empresa social [Specialisterne](#) y personal de Administraciones públicas (Subdelegación de Defensa de Burgos, Jefatura de Medios de Comunicación Social del Ayuntamiento de San Sebastián y Dirección de Personal del Ayuntamiento de Móstoles, entre otros).



- ✓ El **proyecto "Compartir"** (enmarcado en el informe CORA y puesto en marcha en 2012) permite la coordinación entre promotores de formación de todas las Administraciones públicas, y ha generado un entorno colaborativo para el intercambio de contenidos *on line* entre organismos, una plataforma de cursos masivos *on line* (MOOC) y la puesta a disposición de la plataforma de formación *on line* del INAP basada en la tecnología Moodle a otras organizaciones públicas (se han suscrito convenios con: Agencia Española de Administración Tributaria [AEAT] —en este caso el convenio es para la cesión y uso de contenidos *e-learning*—, Instituto Cervantes, Ministerio de Fomento, Dirección General de Protección Civil [Ministerio del Interior], Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Agencia Española de Seguridad Aérea [AESA], Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, Servicio Público de Empleo Estatal y la Dirección General de la Guardia Civil). En el año 2015, la cesión de la plataforma *on line* ha supuesto impartir 50 cursos con más de 2.000 usuarios y desde la puesta en marcha de la plataforma MOOC (2015), el número de alumnos de los cursos masivos *on line* ha superado los 6.000 alumnos.

- ✓ En los últimos años, se han celebrado una serie de **eventos relacionados con la innovación**, como la "[Jornada sobre Innovación Social](#)" en colaboración con el Ayuntamiento de Logroño (2012), la jornada "[El camino hacia una Administración innovadora](#)" (Málaga) o los "[Foros de Intraemprendizaje](#)", entre otras. Durante 2015 se han realizado 6 actividades de formación en innovación, donde han participado 195 personas. Uno de los cursos más destacados en esta materia es el "[Curso Superior en Gestión de la Innovación](#)", con un total de 200 horas lectivas.
- ✓ Además, el Instituto colabora con varios **proyectos vinculados con la "innovación social"**, como el denominado "Innovación social y creación de valor público" o el llamado "Innovación social en España: identificando barreras a la innovación". Dichos proyectos, realizados en colaboración con la Universidad Miguel Hernández de Elche, tienen como objetivo general indagar en el estudio, dinámica e institucionalización del concepto de innovación social para proponer la creación de un Observatorio de Innovación Social.
- ✓ Durante todo el año, se encuentra abierta la "[Convocatoria permanente para la contratación de proyectos de investigación](#)", a través de la que se financian hasta 15.000 € por proyecto presentado. Entre las líneas de investigación prioritarias, se encuentra la "innovación social" (además de la "responsabilidad social corporativa", la "innovación administrativa", la "innovación formativa", la "ordenación y gestión de personas" y los "estudios territoriales"). De este modo, el INAP impulsa el **desarrollo de redes de investigación e innovación** en colaboración con otras escuelas, universidades y personal investigador interesado en la Administración pública (<http://www.inap.es/convocatoria-permanente>). En el marco de esta convocatoria permanente de proyectos de investigación, se han financiado los siguientes proyectos de la línea Innovación Social:
  - "Innovación social en la Administración Pública española: Incorporación del valor social y medioambiental en el valor económico generado por la Administración Pública", propuesto por Marta Solórzano García, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
  - "Buenas prácticas en tiempos de crisis (capacidad innovadora del Estado Autonómico) – el Estado Autonómico como laboratorio de ideas", presentado por D. José Tudela Aranda.
  - "Influencia del Tercer Sector en el desempeño empresarial como justificación de la necesidad de innovación social", dirigido por la profesora María Alvarado Riquelme.

- "Desarrollo de un estándar certificable de indicadores de excelencia en Gestión de la Responsabilidad Social con las Personas con Discapacidad en la Administración Pública", presentado por la Fundación Bequal.
- Redes Locales de Innovación Social. Extracción del conocimiento en redes sociales de participación ciudadana mediante técnicas de Minería de Datos y Textos para la toma de decisiones en las Administraciones Públicas (Mateos Caballero, Alfonso (Profesor Titular de la Universidad Politécnica de Madrid).
- NEOVAL: un sistema de indicadores para la medición, evaluación, innovación y participación orientado a la Administración Pública (Perelló Oliver, Salvador (Profesor Titular de la Universidad Rey Juan Carlos).
- Derechos, Educación e Igualdad de las personas con discapacidad: un estudio comparado de las políticas sociales nacionales e internacionales (Luaces Gutiérrez, Ana Isabel (Profesora Contratada Doctora de la Universidad Nacional de Educación a Distancia).
- "Urban Social Innovation Index", coordinado por D. Alfonso Jaime Uncenta Satrustegui.
- "Experiencia en el diseño de una estrategia de service learning público-privada en clave de coparticipación desde la metodología Design Thinking", coordinado por D. Lázaro Echegaray Satrustegui, de la Cámara de Comercio de Bilbao.
- "Los efectos de la crisis en la gobernanza del sistema de protección social en España: la perspectiva multinivel y del welfare-mix (CRIGOBBE)", presentado por Dña. Eloisa del Pino Matute, Investigadora Titular del Instituto de Bienes y Políticas Públicas del CSIC.
- "Competitividad e innovación en la Administración Pública: árboles tecnológicos para el capital intelectual", presentado por D. José María Moreno Jiménez.



Desde la puesta en marcha en 2013 de la convocatoria permanente de proyectos de investigación, el INAP ha fortalecido su tradición investigadora con la gestión de esta convocatoria y el seguimiento de los proyectos financiados. A partir de estas investigaciones se obtienen productos como monografías, artículos y literatura gris (informes finales e intermedios, datos de diverso tipo, etc.) que se incorporan al Banco de Conocimientos del INAP (BCI) y a la comunidad virtual de la CEPI. Además, tanto las monografías como los artículos publicados sirven de alimento para la colección “Innap Investiga” y las revistas [GAPP](#) (Gestión y Análisis de Políticas Públicas) y [REALA](#) (Revista de Estudios de Administración Local y Autonómica).

- ✓ Desde el Centro de Estudios del INAP también se presentan publicaciones (<http://www.inap.es/presentacion-de-publicaciones>), y se convocan becas (<http://www.inap.es/bezas-y-ayudas>) y premios para tesis doctorales vinculados con las líneas de investigación del Instituto (<http://www.inap.es/premios>).

## → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social

- **RS-4.1: Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social.**

Estado: **EN PROCESO** 

El INAP quiere convertirse en un referente en formación e investigación sobre innovación social. Para ello, se ha de reforzar la estrategia de comunicación hacia los grupos de interés prioritarios para que aumente la visibilidad de las acciones llevadas a cabo por el Instituto. Esta estrategia de mejora del plan de comunicación conecta con otras medidas planteadas como el hecho de optimizar la comunicación de la Política de Responsabilidad Social del Instituto, considerando dicho proyecto como una nueva línea de actuación del Plan Social Media **[RS-2.1]** o la difusión del concepto “liderazgo público responsable” en las redes **[RS-3.2]**.

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

Estado: **EN PROCESO** 

En el Plan Operativo, el INAP se proponía sensibilizar y empoderar a la ciudadanía con la intención de crear la masa crítica necesaria para canalizar demandas de políticas públicas que orienten las líneas de actuación de la Administración. Para implicar a la sociedad civil en el desarrollo del *Open Government* y la transparencia en España, se ha optado por:

- ✓ La promoción de actividades relacionadas con el **Open Government** [en línea con el “Proyecto 1.1.1 del Plan Estratégico 2012-2015”]: a través de jornadas como “Open Government” (17 de mayo de 2012), “Gobierno Abierto” (12 de diciembre de 2012) o de la plataforma de cursos MOOC “**FORMA<sup>2</sup>**” (<http://forma2.inap.es/>), basada en



el software edX, se han ofrecido diferentes acciones formativas gratuitas y de libre acceso para toda la ciudadanía, de modo que cualquier persona interesada pueda formarse sobre materias vinculadas con la “buena Administración”.

- ✓ El impulso de iniciativas de trabajo colaborativo para estimular la monitorización ciudadana sobre la acción de gobierno y el desarrollo de políticas públicas. En relación con este objetivo, a través de la [convocatoria permanente para la contratación de proyectos de investigación](#) se han financiado proyectos relacionados con la evaluación de políticas públicas. En este contexto, el 15 de junio de 2015, el INAP celebró, en el auditorio Medialab-Prado (C/ Alameda, nº 15, Madrid), la primera **jornada de difusión de proyectos de innovación social**, entre los que se encuentran:

- “*Innovación social en la Administración Pública española: Incorporación del valor social y medioambiental en el valor económico generado por la Administración Pública*”, propuesto por Marta Solórzano García, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- “*El control de la actividad de la administración: por un sistema de Justicia administrativa*”, presentado por Jorge Agudo González, profesor de la Universidad Autónoma de Madrid.
- “*Buenas prácticas en tiempos de crisis (capacidad innovadora del Estado Autonómico) - el Estado Autonómico como laboratorio de ideas*”, presentado por José Tudela Aranda a través de la Fundación de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico “Manuel Giménez Abad”.

- *"La gestión eficiente por la administración pública en el sistema de salud"*, presentado por María del Carmen Alemán Bracho, Catedrática en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
  - *"Influencia del Tercer Sector en el desempeño empresarial como justificación de la necesidad de innovación social"*, liderado por la profesora de la Universidad Rey Juan Carlos, María Alvarado Riquelme.
  - *"NEOVAL: un sistema de indicadores para la medición, evaluación, innovación y participación orientado a la Administración Pública"*, liderado por D. Salvador Perelló Oliver de la Universidad Rey Juan Carlos.
  - *"Diagnóstico de las variables claves de la gestión actual en Organizaciones Públicas a través de las percepciones de sus Directivos. Propuestas para un liderazgo innovador"*, presentado por D. Adolfo Blanco Martínez a través de Biversidad Innovadora S.L.
  - *"Urban Social Innovation Index"*, presentado por D. Alfonso Jaime Unceta Satrústegui, de la Universidad de El País Vasco.
  - *"Valores públicos y partenariados público privados desde una perspectiva internacional"*, dirigida por D. Salvador Parrado Díez de la UNED.
- ✓ Tal y como se ha señalado anteriormente, el Centro de Estudios del INAP ha prestado su colaboración a organizaciones como el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, que se han materializado en dos obras publicadas: "[La normativa autonómica en materia de derecho de acceso a la información pública](#)" y el "[Estudio comparado sobre normativa internacional en materia de derecho de acceso a la información pública](#)".

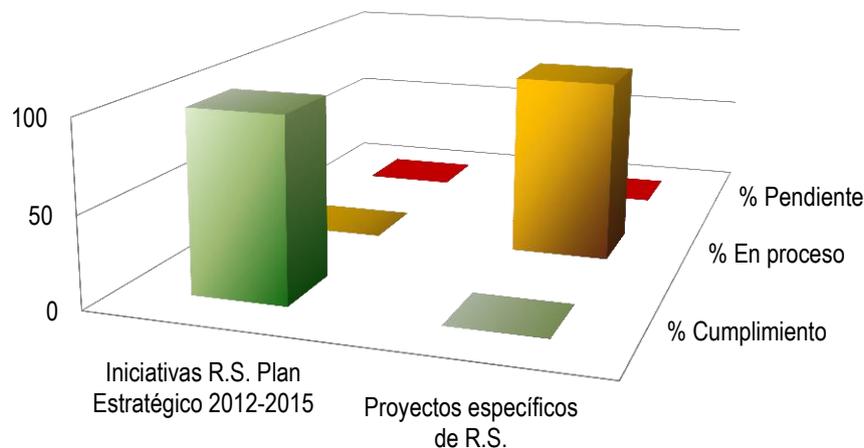


De hecho, el Departamento de Estudios, Publicaciones y Documentación también llevó a cabo un estudio sobre el Portal de la Transparencia (<http://transparencia.gob.es/>), titulado “Análisis de la accesibilidad a la información pública y adecuación de los contenidos al cumplimiento de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno”.



- ✓ Además, con carácter periódico, el INAP celebra diferentes **actos abiertos a la comunidad** donde se divulgan diversos temas relacionados con la “buena Administración” y el “gobierno abierto”. La mayoría de estas actividades son grabadas y su contenido se publica en abierto en la [mediateca del INAP](#).

→ Balance general de la estrategia RS-4

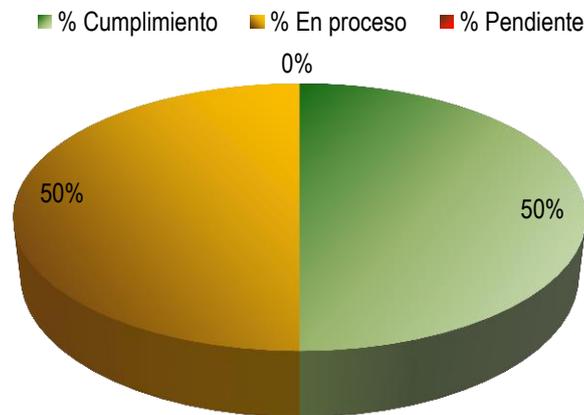


	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.
■ % Cumplimiento	100	0
■ % En proceso	0	100
■ % Pendiente	0	0

El “liderazgo público responsable” y la “innovación social” son dos poderosos conceptos que pueden contribuir de forma muy significativa a la transformación de la Administración pública, aumentando la visibilidad e impulsando el prestigio del INAP como un organismo a la vanguardia.

El Instituto lleva a cabo varias iniciativas estrechamente conectadas con la innovación social, sin embargo, a veces es difícil atraer el interés de la ciudadanía, ya que cuesta tomar conciencia sobre las actuaciones que lleva a cabo el INAP de manera global. Por ello, se precisa mejorar la política de comunicación hacia los grupos de interés [RS-4.1], así como continuar implicando a la sociedad en el desarrollo del Open Government en España [RS-4.2].

#### Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-4



#### → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-4

- Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social [RS-4.1], línea que conecta con otras medidas, como la optimización de la comunicación de la Política de Responsabilidad Social del Instituto, considerando dicho proyecto como una nueva línea de actuación del Plan Social Media [RS-2.1] o la difusión del concepto “liderazgo público responsable” en las redes [RS-3.2].
- Continuar difundiendo contenidos vinculados con el empoderamiento de la ciudadanía, incluyendo la oferta de un MOOC específico sobre “Open Government” [Proyecto 1.1.1 P.E. y estrategia RS-4.2], así como incrementar el número de patneriados con empresas tecnológicas [RS-3.4 y RS-4.2] y reforzar acciones de evaluación de políticas públicas [RS-3.5 y RS-4.2].

## [RS-5] COMPRA PÚBLICA INNOVADORA

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

### → Iniciativas o proyectos del INAP en línea con el objetivo de esta estrategia

Estado: **FINALIZADO** ✓

- Tal y como se ha visto en la estrategia RS-2, con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información vinculada con la actividad contractual del Instituto, la web del INAP cuenta con un apartado denominado “**Perfil de contratante**” (<http://www.inap.es/perfil-del-contratante>) que enlaza con todas las licitaciones públicas recogidas en la [Plataforma de Contratación del Estado](#) (según marca el *Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*).



El INAP, como Administración pública, cumple con lo establecido tanto en el [Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#) como con lo reflejado en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#) en los procesos de contratación pública llevados a cabo por este organismo autónomo, existiendo pliegos donde se requiere la presentación de declaraciones responsables por parte de las empresas que opten a un contrato, incorporando toda la documentación que posteriormente la Mesa de Contratación verificará para valorar su adecuación a lo establecido.

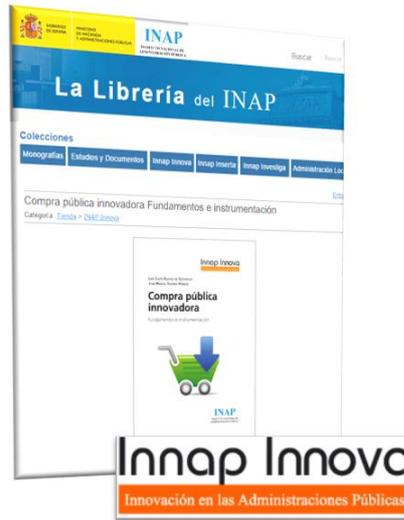
- Además, desde julio de 2013 el INAP es socio del [Foro de Contratación Pública Responsable](#) (Con-R), una plataforma española inspirada e impulsada por la [Fundación ONCE](#) y el [CERMI](#) (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) cuyo principal objetivo es promover la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, favoreciendo la accesibilidad universal y el empleo de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo establecido en el [Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#).



Esta incorporación permite al INAP disponer de la herramienta más fiable para la inclusión sencilla y con plena seguridad jurídica de cláusulas sociales y remover obstáculos en la contratación pública responsable, así como obtener formación y capacitación para la eficiencia, transparencia y utilización estratégica de la contratación pública para lograr una Administración pública responsable. Cuando resulta procedente, el Instituto eleva las conclusiones obtenidas a los Órganos de los que depende su propia adscripción funcional.

Aunque ningún Organismo público puede desarrollar de manera arbitraria controles al margen de los establecidos en la normativa, el INAP intenta hacer esfuerzos para provocar una reflexión acerca de la necesidad de establecer cauces de examen efectivo del cumplimiento de obligaciones sociales por parte de las empresas que accedan a licitaciones públicas. El INAP es consciente de que los mecanismos actuales de control no permiten ejercer una vigilancia exhaustiva sobre las empresas licitadoras y aboga por el desarrollo de mecanismos legales que permitan hacer efectivo ese control, permitiendo la exclusión de aquellas empresas que no se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones. Las reflexiones del INAP se han expuesto ante altos representantes de la Administración General del Estado y de la Abogacía del Estado. Hoy por hoy, **el organismo tiene la satisfacción de comprobar cómo sus recomendaciones han abierto una reflexión y un debate** que promete ser fructífero respecto a las próximas modificaciones legislativas.

- El Instituto continúa apoyando el **desarrollo de estudios y publicaciones vinculadas con la contratación responsable**. De hecho, la mencionada colección “[Innap Innova](#)” cuenta, entre sus obras de innovación en la Administración pública, con un título denominado “[Compra Pública Innovadora](#)”.



## → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social

- **RS-5.1: Análisis de las posibilidades de actuación del INAP en Compra Pública Responsable e Innovadora.**

Estado: **EN PROCESO** 

El INAP ha sometido a informe la introducción de cláusulas sociales en sus pliegos de contratación particulares, analizando su cadena de suministro. De hecho, se ha dialogado con los proveedores actuales con la intención de conocer cuáles serían los efectos de introducir criterios sociales y ambientales en los procesos de aprovisionamiento. El INAP ha comenzado a impulsar estas medidas en contratos menores (ej.: máquinas de *vending*, cafetería con productos de comercio justo...).

■ **RS-5.2: Oferta formativa sobre Compra Pública Responsable.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

El Instituto ha celebrado jornadas sobre contratación pública responsable, como el “[Encuentro de Contratación Pública](#)”, las “[Jornadas de contratación pública](#)” y otras acciones formativas: “[Actualización de conocimientos: procedimiento, responsabilidad, contratación y transparencia](#)” y “[Nuevos retos de la Contratación Pública](#)”, entre otras. Además, en jornadas como la de “[Innovación social y Responsabilidad Social Corporativa \(RSC\)- Discapacidad en la Administración pública. Compartiendo experiencias de éxito](#)” se expusieron cuestiones como la compra innovadora y la contratación pública socialmente responsable. Se



pretende, en un futuro, la organización del curso “**Cláusulas sociales en la contratación pública: casos de éxito en las Administraciones públicas**”, dirigido a empleados públicos para promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos que permitan generar empleo para personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.

■ **RS-5.3 y RS-5.4: “Jornadas de diálogo abierto con proveedores de la Administración para conocer y valorar el impacto que pueden generar las iniciativas de Compra Pública Responsable” y “Aportación de conocimiento abierto sobre Compra Pública Innovadora y Responsable al Foro Con-R”.**

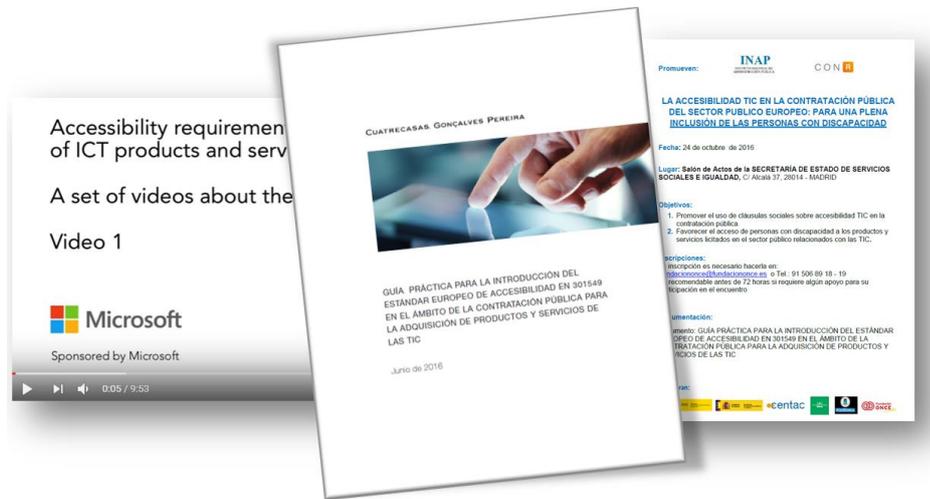
Estado: **FINALIZADO** ✓

Desde 2013, el Instituto Nacional de Administración Pública es socio del Foro de Contratación Pública Socialmente Responsable (<http://www.conr.es/>) y colabora con el anuario Corresponsables. Como socio del Foro Con-R, el INAP lideró un grupo de trabajo sobre **cláusulas sociales en la contratación pública**, cuyas conclusiones se remitieron a la Dirección General de Patrimonio para que se tuvieran en cuenta en la elaboración del anteproyecto de Ley de contratos del sector público que se estaba tramitando. En este contexto, durante 2015 se elaboraron una serie de [fichas](#) para facilitar la comprensión y la puesta en práctica de medidas que promovieran la inclusión de aspectos sociales en los procesos de contratación pública.

Dichas [fichas](#) fueron creadas a partir de las experiencias compartidas en un grupo de trabajo promovido y encabezado por el INAP donde se han reunido funcionarios públicos y profesionales con especiales conocimientos en materia de contratación pública y responsabilidad social, como responsables de los departamentos correspondientes en distintas entidades y empresas públicas: Dirección del Servicio Jurídico del Estado del Ministerio de Justicia, Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, Subdirección General de Fomento de la Innovación Empresarial del Ministerio de Economía y Competitividad, Instituto de Crédito Oficial, AENA, ayuntamientos y diputaciones provinciales, entre otros.

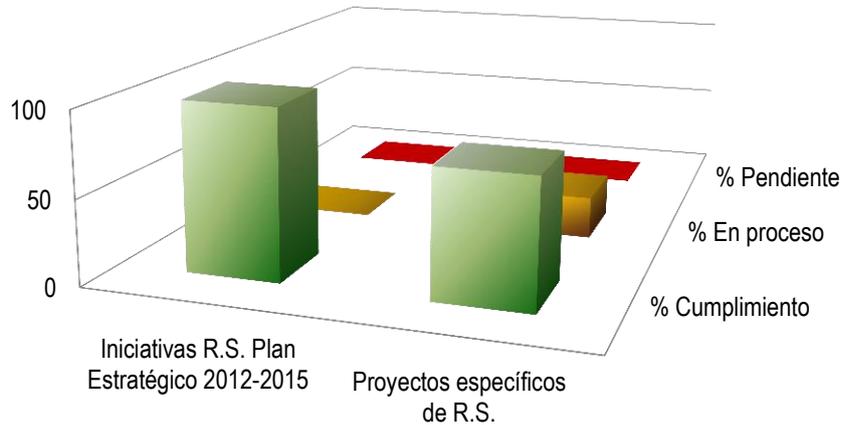


Tanto el INAP como el Foro Con-R, en colaboración con varias entidades (CENTAC, Universidades y Fundación ONCE, entre otras) promueven iniciativas con el objetivo de incluir de forma transversal la accesibilidad en el proceso de contratación pública, favoreciendo el acceso de personas con discapacidad a los productos y servicios licitados en el sector público relacionados con las TIC. Por ejemplo, un contrato que no incorpore como prescripción técnica que un mínimo de los ordenadores utilizados en el mismo sean accesibles impediría el acceso al trabajo de bastantes trabajadores: garantizando la accesibilidad se mejoraría la calidad de vida de miles de personas con discapacidad en España y en Europa. Para conseguir dicho objetivo, se generan materiales como la “Guía práctica para la introducción del estándar europeo de accesibilidad EN 301549 en el ámbito de la contratación pública para la adquisición de productos y servicios de las TIC” (Cuatrecasas-Gonçalves Pereira, 2016). También se organizan jornadas de difusión donde participa el INAP, como la que lleva el título “La accesibilidad TIC en la contratación pública del sector público europeo: para una plena inclusión de las personas con discapacidad”, celebrada el 24 de octubre de 2016 en las instalaciones de la Secretaría de Estado de Servicio Sociales e Igualdad.



Además, el INAP, a través de su [mediateca](#), comparte todos los eventos relacionados con esta materia, tal y como se puede comprobar tras la realización del II Encuentro sobre contratación pública "[El efecto directo de las directivas de contratación pública](#)" (13 y 14 de junio de 2016)

→ **Balace general de la estrategia RS-5.**

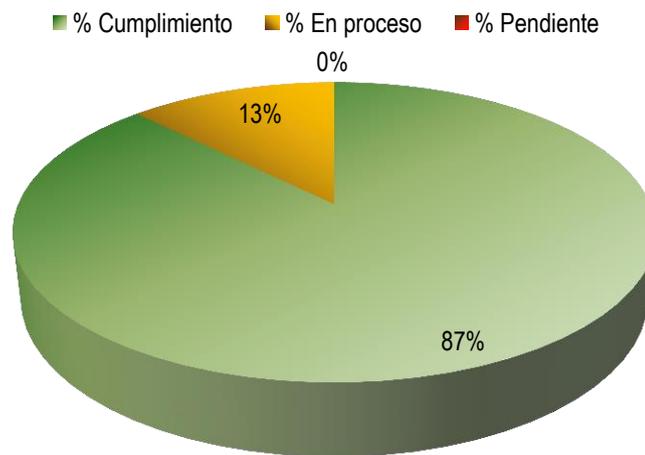


	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.
■ % Cumplimiento	100	75
■ % En proceso	0	25
■ % Pendiente	0	0

El INAP cuenta con una sólida trayectoria en lo que se refiere al trabajo con conceptos como la "Compra Pública Innovadora".

A lo largo de los años, se han puesto en marcha diferentes iniciativas, como la adhesión del Instituto al Foro de Contratación Pública Responsable (Con-R) y la aportación de conocimiento al mismo **[RS-5.4]**, el análisis de la cadena de suministro **[RS-5.1]** o la realización de acciones formativas y jornadas de diálogo en materia de compra pública responsable **[RS-5.2 y RS-5.3]**. Sin embargo, el cumplimiento total de esta estrategia requiere de acciones complementarias, como la organización de un curso específico sobre cláusulas sociales dentro del Catálogo de Formación del INAP **[RS-5.2]**.

#### Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-5



#### → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-5

- Organización del curso “Cláusulas sociales en la contratación pública: casos de éxito en las Administraciones públicas”, dirigido a empleados públicos para promover la inclusión de cláusulas sociales en contratos que permitan generar empleo para personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social. Incorporación de dicha acción formativa al Catálogo de Formación del INAP **[RS-5.2]**.
- Celebración de jornadas de diálogo con proveedores de la Administración para tratar diferentes aspectos con la Compra Pública Responsable y sus potenciales impactos, incluyendo a las empresas de economía social **[RS-5.3]**.
- Generación de conocimiento de gran interés para el Foro Con-R y todas las organizaciones adheridas a él, pudiendo compartir en abierto los contenidos de acciones formativas vinculadas con la “Compra Pública Responsable”, así como difundiendo las jornadas de diálogo con proveedores vía streaming o webinar para impulsar el debate en este ámbito **[RS-5.2, RS-5.3 y RS-5.4]**.

## [RS-6] GESTIÓN DE RSC EN EL INAP

Creación de las herramientas necesarias para implementar, desarrollar y evaluar medidas relacionadas con la RSC.

### → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social

#### ■ RS-6.1: Elaboración y aprobación por la Dirección del INAP de una política de RS del Instituto.

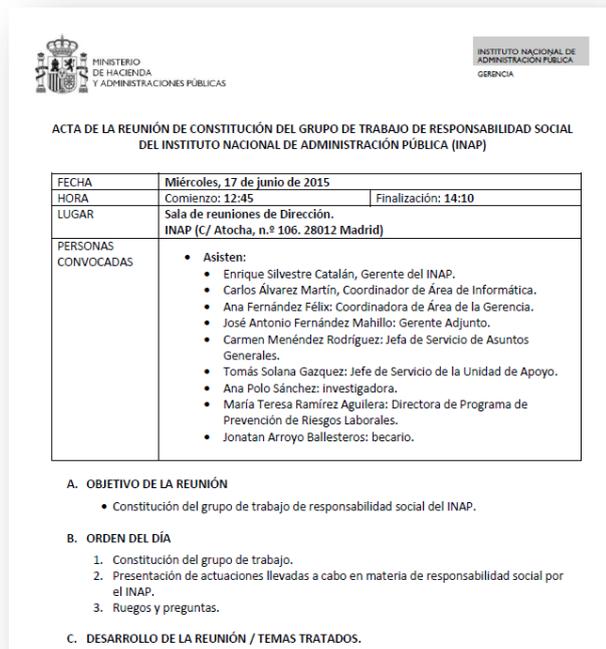
Estado: **FINALIZADO** ✓

El documento "[Plan Operativo y Política de Responsabilidad Social del INAP](#)" (publicado en 2014) sirve como instrumento para explicar el compromiso social y ambiental del Instituto, contribuyendo al desarrollo de una cultura institucional basada en el comportamiento ético y el ejercicio profesional responsable, así como mejorando la aportación de la Administración al bien común y dotando al INAP de las herramientas necesarias para desarrollar una política de RSC.

#### ■ RS-6.2: Creación de un órgano para el impulso y seguimiento de la Política de RS y del Plan Operativo de RS.

Estado: **FINALIZADO** ✓

Según aparece en acta, el miércoles, 17 de junio de 2015 se constituyó el "**Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social del INAP**", un equipo compuesto por personal de diferentes áreas de la organización (Gerencia, Asuntos Generales, Informática y Prevención de Riesgos Laborales, entre otros). Este comité se reúne con cierta periodicidad, teniendo como función coordinar e impulsar las medidas recogidas en el [Plan Operativo de Responsabilidad Social](#).



MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
GERENCIA

ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)

FECHA	Miércoles, 17 de junio de 2015	
HORA	Comienzo: 12:45	Finalización: 14:10
LUGAR	Sala de reuniones de Dirección. INAP (C/ Atocha, n.º 106. 28012 Madrid)	
PERSONAS CONVOCADAS	<ul style="list-style-type: none"><li>Asisten:<ul style="list-style-type: none"><li>Enrique Silvestre Catalán, Gerente del INAP.</li><li>Carlos Álvarez Martín, Coordinador de Área de Informática.</li><li>Ana Fernández Félix: Coordinadora de Área de la Gerencia.</li><li>José Antonio Fernández Mahillo: Gerente Adjunto.</li><li>Carmen Menéndez Rodríguez: Jefa de Servicio de Asuntos Generales.</li><li>Tomás Solana Gazquez: Jefe de Servicio de la Unidad de Apoyo.</li><li>Ana Polo Sánchez: Investigadora.</li><li>María Teresa Ramírez Aguilera: Directora de Programa de Prevención de Riesgos Laborales.</li><li>Jonatan Arroyo Ballesteros: becario.</li></ul></li></ul>	

A. OBJETIVO DE LA REUNIÓN

- Constitución del grupo de trabajo de responsabilidad social del INAP.

B. ORDEN DEL DÍA

- Constitución del grupo de trabajo.
- Presentación de actuaciones llevadas a cabo en materia de responsabilidad social por el INAP.
- Ruegos y preguntas.

C. DESARROLLO DE LA REUNIÓN / TEMAS TRATADOS.

**RS-6.3: Desarrollo de indicadores de seguimiento para el Plan Operativo de RS.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

La elaboración de la presente memoria ha requerido del **diseño** previo de una serie de **indicadores** asociados a cada proyecto propuesto en el Plan Operativo. Tras la finalización del análisis reflejado en este documento, convendría reajustar dichos indicadores para realizar seguimientos futuros (tal y como marca la estrategia RS-6.4). También **se recomienda** **seleccionar una serie de indicadores clave** sobre el Plan Operativo de Responsabilidad Social para ser incluidos en futuros planes estratégicos y cuadros de mando.

LISTADO DE INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL INAP						
ESTRATEGIA	PROYECTO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN Y FORMA DE CÁLCULO	TIPO DE DATOS	INDICADOR DE RESULTADO
RS-3: Cultura interna responsable	RS-3.1: Incorporación de criterios responsables en la actividad del INAP	Porcentaje (E) de selección de los proyectos del Código Ético en el proceso de incorporación y revisión de proyectos de trabajo	100	Revisión de los catálogos de competencias y de otros documentos de gestión (Protocolos de atención al ciudadano, etc.) incorporados en el Código Ético	1. Código Ético del INAP	Existencia de Abusos, Faltas de Responsabilidad Social del INAP
		Porcentaje (E) de selección de los proyectos del INAP de incorporación de criterios responsables en la actividad del INAP	100	Estudio de conductas y resultados obtenidos por el personal del INAP durante actividades, servicios, prestaciones, prestaciones y actividades (tanto en materia de cumplimiento de sus obligaciones reflejadas en el Código Ético)	1. Código Ético del INAP 2. Resultados de las actividades	E. Incidencia M. Mensaje Anual de Responsabilidad Social del INAP
		Grado de mejora del cumplimiento de las obligaciones de los sujetos responsables	100	Examen de "001" en la actividad y acciones del personal "001" de la actividad "001" de la actividad "001"	1. Plan Estratégico del INAP 2. Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP	E. Incidencia Plan Estratégico del INAP Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP
		Distribución del número de incidencias laborales y problemas de salud en comparación con los resultados obtenidos en años anteriores	100	1. Nº total de problemas de salud laborales registrados por el servicio médico durante 2005 hasta que los resultados obtenidos en años anteriores. 2. Nº total de incidencias laborales registradas por el Servicio de Prevención durante diferentes años.	1. Datos registrados por el servicio médico 2. Datos registrados por el Servicio de Prevención	E. Incidencia M. Mensaje Anual de Responsabilidad Social del INAP
RS-3.2: Desarrollo de iniciativas de responsabilidad social para mejorar la transparencia por parte de los empleados del INAP de sus prácticas de responsabilidad y salud registrada en el organismo.			100			E. Incidencia

**RS-6.4: Seguimiento y evaluación del Plan Operativo de RS.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

El "Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social de INAP" ha ido desarrollando una serie de **reuniones donde se ha llevado a cabo el seguimiento de las metas propuestas** en el Plan Operativo de Responsabilidad Social, revisando el grado de cumplimiento de cada estrategia y estableciendo cometidos, responsables, plazos y fechas de revisión para valorar la consecución de los logros planteados. De cara al futuro, se plantea la posibilidad de que los proyectos y las estrategias del Plan Operativo se sometan a la misma dinámica utilizada para hacer el seguimiento del Plan Estratégico, formando parte de los planes operativos anuales e informes de evaluación generales.

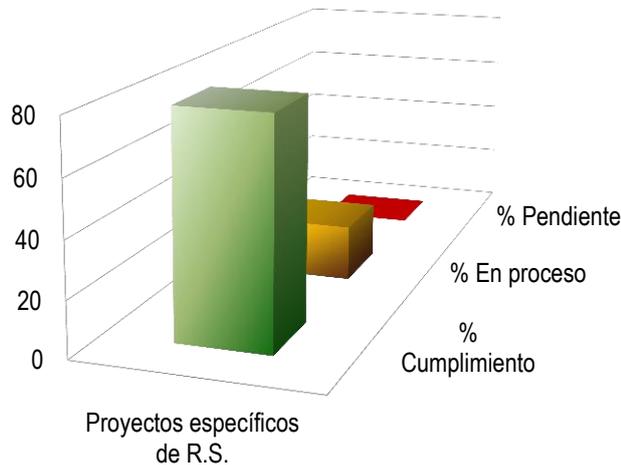
Nº	DESCRIPCIÓN DEL COMETIDO PENDIENTE	TAREAS ESPECÍFICAS	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1	Difusión de cursos de formación en PRL a través de la intranet	Publicación de la información de cursos en la intranet	✓ REALIZADO.	---
2	Contacto con la federación de deportistas de élite con discapacidad	Envío de correo / llamada telefónica a la Federación	✓ REALIZADO.	---

■ **RS-6.5: Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas.**

Estado: **EN PROCESO** 

El INAP pretende adherirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas (<http://www.pactomundial.org>), una iniciativa *multistakeholder* que proporciona un marco reconocido para aquellas organizaciones interesadas en una gestión basada en la ética, la RSC y la sostenibilidad, centrándose en principios como los Derechos Humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la corrupción.

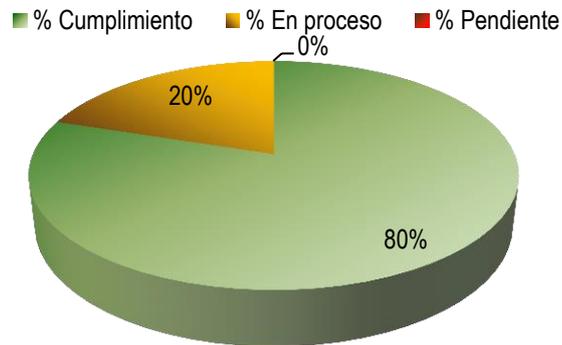
→ **Balance general de la estrategia RS-6.**



	Proyectos específicos de R.S.
■ % Cumplimiento	80
■ % En proceso	20
■ % Pendiente	0

Se ha alcanzado un 80% de ejecución en esta estrategia, habiéndose iniciado, además, el 20% del trabajo restante, como el procedimiento de adhesión al Pacto de Naciones Unidas **[RS-6.5]**. Cabe señalar que, tras la puesta en marcha de estas acciones, se han detectado una serie de necesidades que optimizarían la gestión de la responsabilidad social en el INAP, como la inclusión de una serie de indicadores clave en el desarrollo de un cuadro de mando en el INAP **[RS-6.3 y Proyecto 5.3.3 del Plan Estratégico]** o el seguimiento y la evolución del Plan Operativo de Responsabilidad Social **[RS-6.4]**.

### Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-6



### → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-6

- Tras la publicación de esta primera memoria anual, el Instituto valorará la involucración en nuevos proyectos, continuando con el desarrollo de las metas propuestas en el Plan Operativo de Responsabilidad Social. Para llevar a cabo el seguimiento de cada línea de actuación, se han de reajustar los indicadores propuestos, de modo que se pueda estimar el grado de cumplimiento de aquellos proyectos que todavía se encuentran en proceso o pendientes. Además, se seleccionarán 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 2012-2015 y RS-6.3*].
- Sometimiento de los proyectos y las estrategias del Plan Operativo a la misma dinámica utilizada para hacer el seguimiento del Plan Estratégico, formando parte de los planes operativos anuales e informes de evaluación generales [*RS-6.4*].
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (<http://www.pactomundial.org>) [*RS-6.5*].



## [RS-7] DISCAPACIDAD

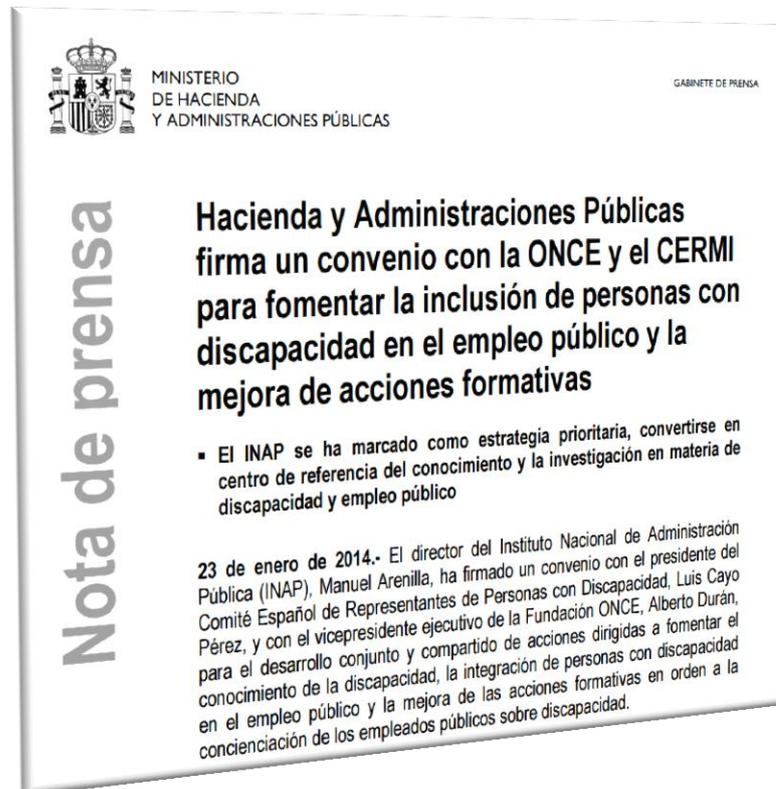
*Desarrollo de un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto a los proyectos ya incluidos en el PE 2012-2015, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.*

### → Iniciativas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 del INAP

- **ESTRATEGIA 2.3: Convertir al INAP en centro de referencia de conocimiento en materia de discapacidad y empleo público.**

Estado: **FINALIZADO** ✓

- ✓ A través del **convenio marco de colaboración** firmado el 23 de enero de 2014 **entre el INAP, la Fundación ONCE y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)**, se pretende desarrollar conjuntamente acciones dirigidas a fomentar el conocimiento de la discapacidad, promover la inclusión de personas con discapacidad en el empleo público y mejorar las acciones formativas relacionadas con la concienciación de los empleados públicos en materia de discapacidad.



- ✓ Unos meses más tarde (9 de septiembre de 2014), el INAP, la Fundación ONCE, el CERMI y la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta), con el apoyo del Fondo Social Europeo, suscribieron un convenio específico de colaboración para el desarrollo del proyecto [“Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”](#). Esta obra invita a la reflexión acerca de aspectos que mejorarían la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en el empleo público, refiriéndose a medidas como el aumento de la información y difusión, la preparación de oposiciones, la adaptación de los procesos selectivos, el cumplimiento de las cuotas de reserva o la introducción de cláusulas sociales en los concursos públicos, entre otros. De este modo, el Libro Blanco se configura como uno de los proyectos más relevantes dentro del Plan Estratégico General del INAP 2012-2015, en su objetivo de generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas que valoren la diversidad y el talento, ya que recoge diferentes formas de actuación en los procesos de selección y formación para las personas con discapacidad [Proyecto 2.3.1]. Además, propone modificaciones normativas vinculadas con el sector del empleo y la inclusión de personas con discapacidad [Proyecto 2.3.2].



La [presentación de este Libro](#) tuvo lugar el 7 de octubre de 2015 en la sede de la Fundación ONCE. Dicho acto contó con la participación de organizaciones como ILUNION, CERMI, Fundación ONCE y otros representantes de la Administración pública. La jornada comenzó con la **conferencia de la neurocientífica Mara Dierssen: ‘Explorando la diversidad desde la neurociencia: ¿existen razones biológicas para la (no)-integración?’**.



Este proyecto está abierta a comentarios y sugerencias de cualquier ciudadano: a través de la web <http://www.todostenemostalento.es/> cualquier persona puede aportar sus comentarios y **sugerencias** mediante formularios accesibles.

### Comentario

Nombre (\*)

Correo electrónico

Tu Comentario (\*)



Si tiene problemas para reproducir el audio de validación puede descargarlo en el siguiente enlace:  
[Descarga de audio para validación](#)

Texto de validación

Desde entonces, se han recopilado todas las aportaciones presentadas, emitiendo, además, **informes donde se analiza el grado de cumplimiento de las propuestas** planteadas por el Libro Blanco en las convocatorias publicadas por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública, realizando estudios donde se proponen posibles actualizaciones normativas para mejorar las condiciones legales de acceso al empleo público.



El Instituto Nacional de Administración Pública ya ha comenzado con la adopción de alguna de las medidas incluidas en el “Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”. Destaca la **designación de un “Delegado para las personas con discapacidad”**, cuyo objetivo es velar por el cumplimiento efectivo de las medidas y los ajustes necesarios en materia de la accesibilidad dentro del ámbito organizativo, sirviendo de conexión entre la Gerencia del INAP y las personas con discapacidad, cualquiera que sea su relación con el Instituto (empleado público, alumno, visitante...). Esta figura se crea, sin suponer ningún coste adicional, mediante la [Resolución de 21 de octubre de 2015, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se crea la figura del Delegado para las personas con discapacidad y se designa a su titular.](#)



- ✓ Como parte del esfuerzo por convertir al Instituto en centro de referencia de conocimiento en materia de discapacidad y empleo público, el INAP cuenta con un ["Banco de Innovación en las Administraciones Públicas"](#) donde se publican una serie de buenas prácticas conectadas con las líneas de actuación prioritarias del INAP, entre las que se encuentran la "Innovación Social" y la "Responsabilidad Social Corporativa": <http://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>. De hecho, con cierta periodicidad se organizan **jornadas de difusión de buenas prácticas** donde las organizaciones cuyos proyectos forman parte de dicho banco comparten sus iniciativas y generan sinergias con otras entidades. El último evento celebrado en este sentido tuvo lugar el 1 de diciembre de 2015, bajo el título ["Jornada de Buenas Prácticas en la Administración Pública: Liderazgo, redes de conocimiento e innovación social"](#), donde participaron integrantes de la [Fundación Ana Bella](#) para la ayuda a mujeres víctimas de violencia de género y madres separadas, la empresa social [Specialisterne](#) y personal de Administraciones públicas (Subdelegación de Defensa de Burgos, Jefatura de Medios de Comunicación Social del Ayuntamiento de San Sebastián y Dirección de Personal del Ayuntamiento de Móstoles, entre otros).

✓ Tal y como se ha señalado en apartados anteriores, el Instituto promueve **acciones de sensibilización sobre la situación actual, evolución y perspectivas** de acceso al empleo público de las personas con discapacidad [Proyecto 2.3.3]. A continuación se muestran algunos ejemplos:

- Congreso "[El presente y el futuro de las personas con distintas capacidades](#)" (19 y 20 de enero de 2016).
- Curso "[Responsabilidad Social Corporativa y Responsabilidad Social Empresarial](#)", con clausura abierta al público en el Aula Magna del INAP, donde se organizó un taller motivacional con la intervención de la deportista paralímpica Marta Arce Payno (del 1 al 4 de diciembre de 2015). Este curso incluía un módulo específico sobre discapacidad.
- Encuentro "[La reforma administrativa. Balance y nuevos retos: diversidad, responsabilidad social y discapacidad en la función pública](#)", celebrado en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (Santander, del 20 al 22 de julio de 2015).
- Jornada "[Innovación social y Responsabilidad Social Corporativa \(RSC\)- Discapacidad en la Administración pública. Compartiendo experiencias de éxito](#)" (29 de junio de 2015).
- Jornada "[La integración de la discapacidad en los planes de formación de la Administración pública](#)" (26 de mayo de 2015).

Considerando solo la cuota de asistencia en las tres jornadas abiertas a todo el público, destaca la **participación de 225 personas**.



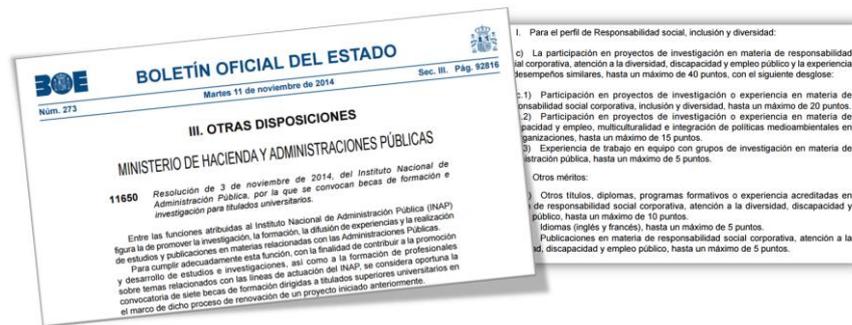
De hecho, previamente a la elaboración del Plan Operativo de Responsabilidad Social, el INAP ya contaba con cierto interés en lo que se refiere a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, como se muestra, por ejemplo, tras la organización de la [“Jornada sobre integración en el empleo público de las personas con Trastorno del Espectro Autista”](#) (noviembre de 2012). Todos estos actos son grabados y su contenido se publica en abierto en la [mediateca del INAP](#).



- ✓ **Algunos de los proyectos de investigación financiados** por medio de la [convocatoria permanente](#) de contratación del INAP **se han convertido en obras de la colección “Innap Investiga”**, como en el caso del estudio "Derechos, Educación e Igualdad de las personas con discapacidad: un estudio comparado de las políticas sociales nacionales e internacionales" (UNED), publicado con el nombre “Retos y desafíos en materia de discapacidad: una visión multidisciplinar”, libro donde se tratan cuestiones como la situación laboral de las mujeres con discapacidad, los problemas jurídicos y asistenciales a los que se enfrentan las personas diagnosticadas de Alzheimer, la modificación judicial de la capacidad, la educación inclusiva o la protección penal de las personas con discapacidad desde diferentes enfoques.



- ✓ En 2015 se aplicaron las recomendaciones vertidas en el informe realizado por el INAP “Panorama de la investigación en organismos nacionales, europeos e internacionales”: durante el primer semestre de 2014, este Instituto diseñó una encuesta dirigida a centros de investigación públicos y privados con el fin de adaptar la actividad investigadora del organismo a las líneas o programas de investigación que demanda actualmente la sociedad, considerando, a tenor del juicio emitido por las instituciones consultadas, que las áreas de mayor interés son la “Innovación Administrativa”, la “Ordenación y gestión de personas”, la “Innovación formativa”, los “Estudios territoriales” y la “Innovación social”. Además, se ha incluido como línea prioritaria de investigación del INAP la de la responsabilidad social, en la que ya hay un investigador trabajando. Dicha línea de investigación, lejos de desarrollarse de manera aislada, emite propuestas transversales hacia el resto de proyectos realizados por el Centro de Estudios del INAP, participando, por ejemplo, en la evaluación del “Portal de la Transparencia”, recomendando propuestas para mejorar la “Accesibilidad Universal y Diseño para Todas las Personas” de la web.



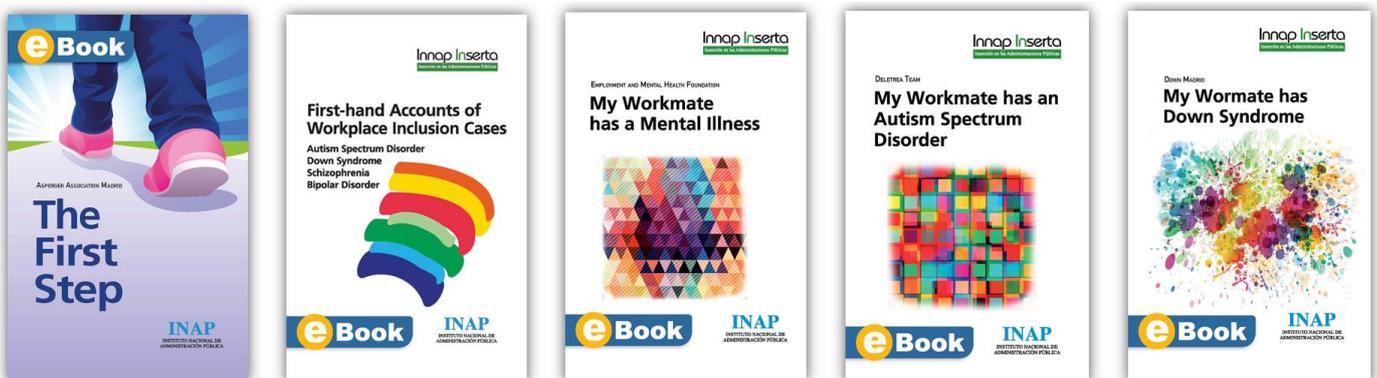
- ✓ Por último, conviene destacar la colección “Innap Inserta” (<http://www.inap.es/innap-inserta>), una serie de libros en formato *pocket* que pretenden dar herramientas para facilitar la inserción sociolaboral de trabajadores con discapacidad en el empleo público, generando una Administración diversa y representativa donde se valore el talento de cada persona.



Dicha línea editorial cuenta con diferentes títulos elaborados con asociaciones del sector, como **[“El primer paso”](#)** (Asociación Asperger Madrid), **[“Mi compañero tiene un Trastorno del Espectro Autista”](#)** (Equipo Deletrea), **[“Mi compañero tiene Síndrome de Down”](#)**, **[“Mi compañero tiene un trastorno mental”](#)** (Fundación Empleo y Salud Mental) y **[“Testimonios en primera persona de casos de inserción laboral: T.E.A., Síndrome de Down, Esquizofrenia y Trastorno Bipolar”](#)**, existiendo la previsión de que esta colección se amplíe con nuevas publicaciones en colaboración con el CERMI (**[“Mi compañero tiene Capacidad Intelectual Límite”](#)** y **[“Mi compañero tiene un Trastorno Límite de la Personalidad”](#)**). Todos estos libros han sido **traducidos al inglés** para facilitar su distribución por diferentes instituciones europeas. Cada título se está disponible de manera libre y gratuita en el Banco de Conocimiento: <http://bci.inap.es>:

- “El primer paso” (S. Asperger): [http://bci.inap.es/alfresco\\_file/360f2fb3-2118-48be-a447-393b7f64593b](http://bci.inap.es/alfresco_file/360f2fb3-2118-48be-a447-393b7f64593b)
- “Mi compañero tiene un Trastorno del Espectro Autista”: [http://bci.inap.es/alfresco\\_file/ad74c974-ce24-4c5a-b7b0-adf512f2a55a](http://bci.inap.es/alfresco_file/ad74c974-ce24-4c5a-b7b0-adf512f2a55a)
- “Mi compañero tiene Síndrome de Down”: [http://bci.inap.es/alfresco\\_file/254bea2e-672a-44a2-b6a8-90bd694322bd](http://bci.inap.es/alfresco_file/254bea2e-672a-44a2-b6a8-90bd694322bd)
- “Mi compañero tiene un trastorno mental”: [http://bci.inap.es/alfresco\\_file/c2458d7b-0274-4aa7-8e1a-7eb330f86841](http://bci.inap.es/alfresco_file/c2458d7b-0274-4aa7-8e1a-7eb330f86841)
- “Testimonios en primera persona de casos de inserción laboral: T.E.A., Síndrome de Down, Esquizofrenia y Trastorno Bipolar”: <http://bci.inap.es/material-testimonios-en-primera-persona-de-casos-de-inserci%C3%B3n-laboral-libro-electr%C3%B3nico>

Además, los manuales pueden descargarse a través de la Apple Store (para dispositivos iOS) y de Google Play (para dispositivos Android).



Esta línea de actuación no solo se basa en la publicación de obras para dar a conocer las circunstancias sociolaborales que rodean a personas con diferentes discapacidades, sino que también se centra en la **organización de jornadas divulgativas**, como la celebrada el 1 de julio de 2014 en colaboración con la Fundación ONCE y el CERMI.



### → Proyectos puestos en marcha en materia de responsabilidad social.

- **RS-7.1: Realización de un Plan Estratégico en materia de discapacidad y diseño de catálogo específico de formación.**

Estado: **EN PROCESO** 

- ✓ El INAP ha comenzado a diseñar un Plan específico de Formación en Diversidad en colaboración con la Fundación ONCE, dotando de coherencia y unión a todas aquellas acciones formativas vinculadas con este ámbito. Dicha oferta formativa se integrará dentro de los catálogos de formación ya existentes en el Instituto, y para su creación se están teniendo en cuenta aquellos cursos que ya se realizan, matizando la orientación de los mismos, de modo que la “discapacidad” se configuraría como un elemento dentro de la diversidad. Hay previsión de que, en otoño de 2016, pueda ofertarse un MOOC sobre discapacidad y ofertarse otro de la Fundación ONCE a través de la plataforma impulsada por el INAP, [Forma2](#).

- ✓ Además de las jornadas abiertas a todo el público, la discapacidad se incluye, de manera directa o transversal, en los contenidos de algunas acciones formativas ofertadas por el INAP. En 2014 fueron formados un total de 226 empleados públicos, de los cuales 93 eran directivos. A lo largo de 2015 se realizaron **8 actividades de sensibilización y formación** específicas sobre discapacidad en las que participaron 272 trabajadores, habiendo 60 directivos entre los asistentes. Además, esta formación fue cursada por 9 empleados del INAP, entre los que se encuentran dos cargos directivos.

Actividades formativas celebradas en 2014.	Actividades formativas celebradas en 2015.
<p><b>Diversidad, Principio de igualdad y no discriminación</b> (el contexto en las Administraciones públicas).</p> <p><i>*Tres ediciones, destinadas a los funcionarios en prácticas de los cuerpos superiores de Administradores Civiles y de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado.</i></p>	<p><b>Diversidad, Principio de igualdad y no discriminación</b> (el contexto en las Administraciones públicas).</p> <p><i>*Una edición, destinada a los funcionarios en prácticas del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado.</i></p>
<p><a href="#"><u>Atención multicanal a la discapacidad</u></a> (05/05/2014 a 09/05/2014).</p>	<p><a href="#"><u>Atención multicanal a la discapacidad</u></a> (06/04/2015 a 10/04/2015).</p>
<p><a href="#"><u>Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e Inmigración</u></a> (17/11/2014 a 21/11/2014).</p>	<p><a href="#"><u>Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración</u></a> (26/10/2015 a 30/10/2015).</p>
<p><a href="#"><u>Atención al público culturalmente diverso</u></a> (17/11/2014 a 19/11/2014).</p>	<p><a href="#"><u>Atención al público culturalmente diverso</u></a> (16/03/2015 a 18/03/2015).</p>
<p><a href="#"><u>Accesibilidad en el diseño de páginas web</u></a> (21/04/2014 a 23/04/2014).</p>	<p><a href="#"><u>Accesibilidad en el diseño de páginas web</u></a> (20/04/2015 a 22/04/2015).</p>
<p><a href="#"><u>Accesibilidad de páginas web para editores, publicadores y responsables</u></a> (11/11/2014 a 14/11/2014).</p>	<p><b>Accesibilidad a las páginas web y a sus contenidos digitales.</b></p> <p><i>*Dos ediciones: de <a href="#"><u>27/04/2015 a 29/05/2015</u></a> y de <a href="#"><u>13/10/2015 a 13/11/2015</u></a>.</i></p>
<p><a href="#"><u>Accesibilidad a las páginas web y a sus contenidos digitales</u></a> (05/05/2014 a 06/06/2014).</p>	<p>Jornada de sensibilización-taller vivencial <b><a href="#"><u>Baloncesto sobre ruedas</u></a></b> (22 de abril de 2015).</p>
<p><b>La Responsabilidad Social Corporativa.</b></p>	<p><a href="#"><u>Curso de sensibilización sobre discapacidad</u></a> (29 de septiembre de 2015).</p>

## Algunas acciones formativas puestas en marcha en 2016.

[Atención multicanal a la discapacidad](#) (5/04/2016 a 29/04/2016).

[Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e Inmigración](#) (04/07/2016 a 08/07/2016).

[Atención al público culturalmente diverso](#) (04/04/2016 a 06/04/2016).

Accesibilidad a las páginas web y a sus contenidos digitales.

\*Dos ediciones: de [03/05/2016 a 03/06/2016](#) y de [17/10/2016 a 18/11/2016](#).

Entre los años 2014 y 2015 se ha formado a 498 empleados públicos en actividades de sensibilización y de formación sobre instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de la discapacidad en la Administración pública, de los cuales 153 son directivos, habiendo organizado, de manera adicional, tres jornadas abiertas durante 2015 a las que han asistido 225 personas. También existen cursos de especialización en la gestión de recursos humanos donde se trabaja con políticas para la no discriminación, la igualdad de trato y la protección de personas con discapacidad.



- ✓ De hecho, el INAP también promueve el aprendizaje informal compartiendo contenidos a través de su “**Banco de Conocimientos**” (<http://bci.inap.es/>), que además cuenta con el ya citado “**Banco de Innovación en las Administraciones Públicas**” para publicar buenas

prácticas relacionadas con la 'Innovación Social' y la 'RSC'. Por otra parte, la “Red Social Profesional de la Administración Pública” (<https://social.inap.es/>), con el apoyo de Servimedia, ofrece dos comunidades virtuales específicas para difundir debates, noticias y eventos relacionados con la discapacidad:

- Comunidad “Empleo para todos”: <https://social.inap.es/comunidad/empleo-para-todos>
- Comunidad “Accesibilidad”: <https://social.inap.es/comunidad/accesibilidad>



- ✓ Desde el año 2013, los Planes Anuales de Formación del INAP incluyen, al menos, una acción formativa vinculada con la RSC dirigida a todo el personal. Además, se lleva a cabo la selección prioritaria de alumnado con discapacidad en las convocatorias para la inscripción en acciones formativas organizadas por el Instituto, ofreciendo la posibilidad de realizar las adaptaciones y ajustes razonables necesarios: <http://www.inap.es/formacion-general>

■ **RS-7.2: Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico.**

Estado: **EN PROCESO** 

La implementación del Plan Estratégico en materia de discapacidad viene acompañada del asesoramiento por parte de entidades con las que el INAP ya tiene convenios previos de colaboración, como la Fundación ONCE y CERMI. El trabajo conjunto con entidades del tercer sector facilitará el desarrollo de acciones dirigidas a fomentar el conocimiento de la discapacidad, la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público y la mejora de las acciones formativas.

### ■ RS-7.3: Proyecto desarrollo modelo Bequal para Administraciones públicas.

Estado: **FINALIZADO** ✓

En el marco de la [convocatoria permanente para financiar proyectos de investigación](#), la comisión de evaluación aprobó el proyecto con título "**Desarrollo de un estándar certificable de indicadores de excelencia en Gestión de la Responsabilidad Social con las Personas con Discapacidad en la Administración Pública**", presentado por la [Fundación Bequal](#). Como fruto de este trabajo, se ha conseguido diseñar el marco teórico pertinente, así como evaluar la validez, la fiabilidad y la viabilidad del modelo de indicadores para verificar la excelencia en la gestión responsable de las Administraciones con las personas con discapacidad en todas sus manifestaciones (trabajadores, proveedores y ciudadanía en general), identificando los principales aspectos y prácticas que pueden implementarse para mejorar la aplicación de políticas inclusivas. Toda esta información se recoge en la [obra publicada](#) con el mismo título del proyecto financiado dentro de la serie "[Innap Investiga](#)".

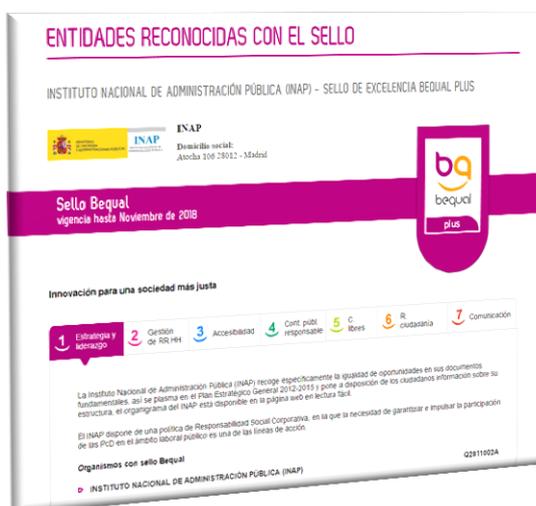


Además, uno de los hitos más relevantes a destacar durante el año 2015 ha sido la [obtención del sello de excelencia Bequal Plus](#) por parte del INAP, reconocimiento otorgado a organizaciones socialmente responsables con la discapacidad en áreas como la estrategia y el liderazgo, la gestión de personal, la accesibilidad, la contratación pública responsable, las relaciones con la ciudadanía y la comunicación, entre otras.

Este sello concedido por la Fundación Bequal está respaldado por organizaciones como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE, FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo) y la Fundación Seeliger y Conde. El 17 de diciembre de 2015 se celebró la entrega oficial del sello en un acto desarrollado en la sede de Madrid de la Fundación ONCE, siendo el INAP la primera institución pública en conseguir dicho grado de reconocimiento (Bequal Plus). Actualmente, **el INAP forma parte del patronato Bequal.**



El modelo Bequal está estructurado en 7 categorías, 19 indicadores y 69 fuentes de verificación que abarcan cuestiones como la gobernanza, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la adopción de medidas positivas como la acción social o la compra responsable y la propuesta libre de buenas prácticas implementadas por las organizaciones que optan al sello.



→ Otras acciones.

- ✓ Desde hace unos años, el INAP ha ido acometiendo una serie de **mejoras en sus instalaciones**, como la remodelación de su oficina de información y registro (instalando una rampa para optimizar el acceso), la reforma de los aseos en la sede de la calle Atocha (adaptando su uso para personas con movilidad reducida), la instalación de sillas salvaescaleras electrónicas o la modificación de las cabinas de los ascensores para adecuar su ancho a las sillas de ruedas, entre otras medidas.



Más adelante, la creación del Plan Operativo y la Política de Responsabilidad social llevó consigo un serio análisis de la realidad de la institución y de su entorno circundante, por lo que dicho documento vino acompañado de un **informe de accesibilidad de las instalaciones** de la sede principal del Instituto en colaboración con la consultora “Vía Libre – Grupo FUNDOSA” (Fundación ONCE), herramienta que ha facilitado la **adaptación de cada espacio para lograr la accesibilidad universal**. Para ello, se han puesto en marcha las siguientes medidas:

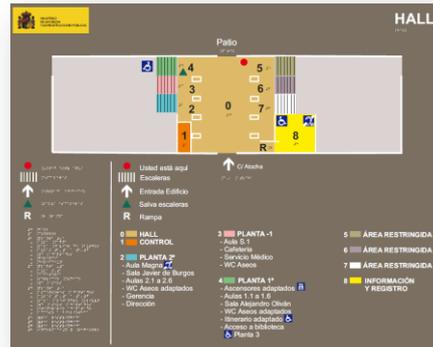
- Sustitución de los pomos de las puertas de los servicios en las zonas públicas con mayor concurrencia para hacerlos más fácilmente manipulables.
- Realización de ciertos rebajes para facilitar el acceso en varias zonas comunes (como, por ejemplo, la de tribunales).
- Construcción de una rampa fija en sustitución de los escalones en la zona de acceso a los tribunales.
- Mejora de la iluminación del vestíbulo y del interior de las cabinas de los ascensores.
- Disposición de bucles magnéticos para facilitar la audición: uno en Registro y otro en el Aula Magna.
- Situación de la Oficina de Información y Registro en las cercanías de la entrada del edificio para facilitar su localización y el acceso a la misma e instalación de una rampa de acceso para salvar el desnivel entre el suelo de la entrada del edificio y el de la propia oficina.



- Señalización de las zonas de pública concurrencia (aulas incluidas) con colores accesibles y adaptación al sistema braille. A su vez, está previsto el descenso de la altura de las señalizaciones del edificio: carteles indicativos de aseos, aulas, etc. (medida útil para personas con acondroplasia,

usuarios de sillas de ruedas o cualquier otro tipo de necesidad específica de apoyo físico, visual, etc.). De hecho, ya se ha modificado la altura de determinados elementos, como la del buzón de sugerencias.

- Instalación de planos en relieve para personas con discapacidad visual en cuatro zonas del edificio.



- Señalización podotáctil desde los ascensores hasta la zona que ocupan los atriles con planos en relieve para personas con discapacidad visual.

- Además, se va a actuar en los ascensores, transformándolos en accesibles de acuerdo con la normativa vigente (botoneras a altura adecuada, en alto relieve y en braille, sintetizador de voz, etc.).



- ✓ La web del INAP [www.inap.es](http://www.inap.es) ha implementado ciertas mejoras para hacer sus contenidos plenamente accesibles:

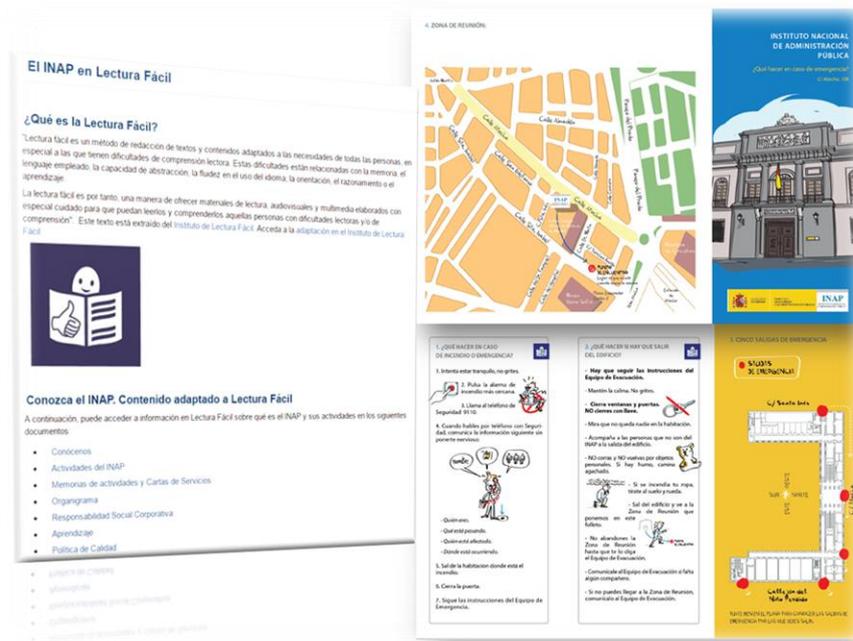
- En la url <http://www.inap.es/accesibilidad> se puede encontrar la declaración de accesibilidad web del INAP, un portal que pretende el acceso universal a sus contenidos. La política de accesibilidad aplicada por el INAP está alineada con las exigencias del [Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.](#)

Según marcan los informes emitidos por el Observatorio de Accesibilidad, **tanto la sede electrónica como el sitio web del Instituto cumplen con los criterios de accesibilidad** indicados en la norma nacional *UNE 139803:2012*, que ha tomado como punto de partida para su realización las Directrices para la Accesibilidad de los contenidos en la Web 2.0 (WCAG 2.0) de la Iniciativa para la Accesibilidad Web (WAI) del Consorcio de la Web (W3C). Actualmente, el portal del INAP cumple con los criterios de accesibilidad de nivel A y AA de la *UNE 139803:2012* y, por consiguiente, de los requisitos de conformidad del W3C (A y AA de la norma WCAG 2.0). Se ha habilitado una vía para canalizar sugerencias y propuestas de mejora escribiendo un correo electrónico al administrador del portal ([webmaster@inap.es](mailto:webmaster@inap.es)).

- **El buscador de cursos** implantado durante el año 2014 ha satisfecho una de las necesidades más demandadas por el alumnado del INAP, aunando una serie de **mejoras vinculadas con aspectos como la velocidad, la información aportada, la estética y la adaptación** a todos los dispositivos. A lo largo del año 2015, se ha producido un aumento de un 63% en el acceso al buscador, con cerca de 135.000 usuarios.
- Durante el año 2015 **se optimizó la aplicación para la inscripción del alumnado**, cambiando la tecnología subyacente, el diseño y la accesibilidad a través de medidas como la sustitución del *captcha* tradicional por otro de accesible. Se superaron las 177.000 solicitudes de inscripción a cursos gestionadas por el INAP durante el año 2015, presentadas por más de 54.000 alumnos diferentes.
- Se ha trabajado para incorporar dos cambios importantes en la plataforma de formación *on line* "Moodle": por un lado, la integración con el sistema CAS (*Central Authentication Service*) del INAP y, por otro, un cambio de diseño para generar una visualización más cómoda y permitir su uso en dispositivos móviles y tabletas.
- Se ha incrementado la accesibilidad de los cursos *on line* albergados en la plataforma de formación del INAP a través de la **incorporación del servicio "ReadSpeaker"**, que permite la vocalización de contenidos *e-learning* a partir de los cursos impartidos en el segundo semestre de 2015.

Estas adaptaciones van más allá de la accesibilidad web, ya que durante 2015 se ha desarrollado un **proyecto piloto en colaboración con el Instituto de Lectura Fácil** (ILF) para que toda la ciudadanía conozca qué es el INAP y los servicios que ofrece:

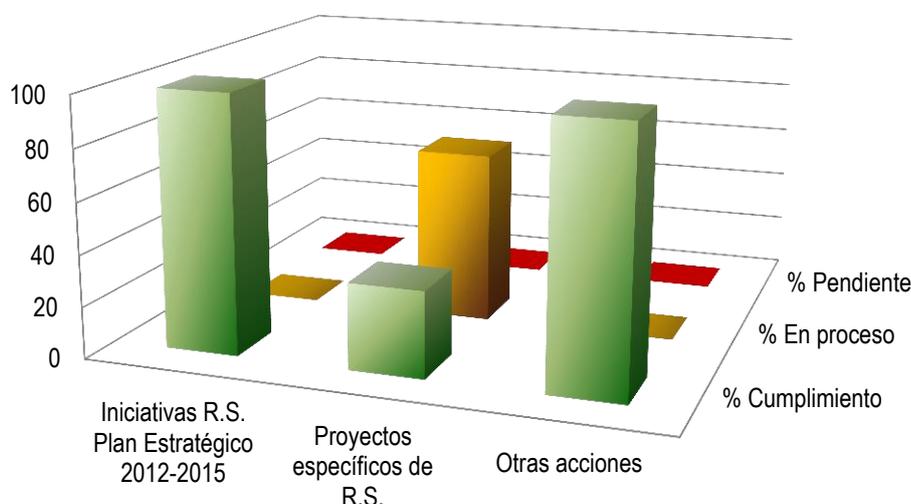
<http://www.inap.es/el-inap-en-lectura-facil>. También se ha adaptado a lectura fácil el folleto de emergencia y evacuación del edificio.



- ✓ El INAP dispone de herramientas tecnológicas para facilitar la comunicación del personal mediante canales electrónicos (intranet, donde un 80 % de los contenidos publicados son accesibles, equipos con Sistema Operativo Windows 10 que cuenta con una opción configurable de accesibilidad y posibilidad de adaptación de puestos de trabajo, por ejemplo, mediante la instalación de pantallas de mayores dimensiones). Además, en el Plan Social media del INAP se mencionan medidas para favorecer la accesibilidad de los contenidos multimedia publicados, como la incorporación de subtítulos y transcripciones en los vídeos.
- ✓ Colaboración (apoyo técnico, logístico y administrativo) en la constitución de los órganos encargados de la selección, tribunales y Comisión Permanente de Selección (CPS).
- ✓ Fomento, no sistematizado, de la contratación de proveedores que dispongan de personal con discapacidad o realicen actividades de apoyo a este colectivo.
- ✓ Tal y como se refleja en el “Plan de Acción Social del INAP”, así como en los datos facilitados dentro de la estrategia “RS-1: CULTURA INTERNA RESPONSABLE”, la organización ofrece servicios y facilidades específicas a aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad, como ayudas económicas (tanto para personal como para familiares), guarderías, flexibilización de horarios y jornadas laborales, etc. Esta

información está escrita y es accesible para todos los empleados. A nivel específico, en lo que se refiere a las prestaciones enmarcadas dentro del área socio-sanitaria, 55 empleados recibieron ayudas sanitarias durante 2015 y 37 en 2014. A lo largo del año 2014 dos empleados solicitaron la ayuda por discapacidad de familiares, y uno por discapacidad propia, sin embargo, en 2015, no hubo peticionarios.

### → Balance general de la estrategia RS-7

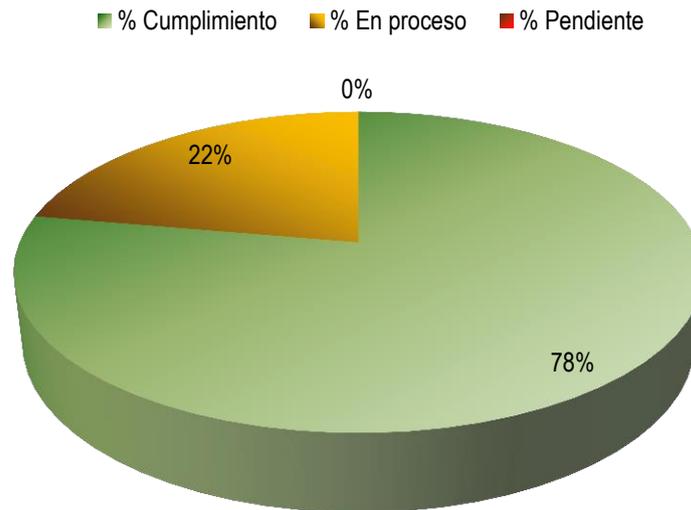


	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.	Otras acciones
■ % Cumplimiento	100	33,33	100
■ % En proceso	0	66,66	0
■ % Pendiente	0	0	0

Todas las metas enmarcadas dentro del Plan Estratégico 2012-2015 se han alcanzado con creces, llegándose incluso a obtener logros adicionales (realización de estudios e informes donde se analiza el grado de cumplimiento de las propuestas planteadas en el Libro Blanco, obtención del sello “Bequal Plus”, designación de un delegado para las personas con discapacidad, organización de jornadas y eventos divulgativos, emisión de publicaciones, ampliación de la colección “Innap Inserta” y traducción de las obras al inglés, etc.). En lo que se refiere a la puesta en marcha de proyectos específicos en materia de responsabilidad social, el Instituto ha comenzado a trabajar en la creación de su Plan de Formación en Diversidad, habiendo culminado el desarrollo del modelo Bequal para Administraciones públicas.

La consecución de todos estos objetivos refuerza el papel que el INAP quiere ejercer como institución referencial en cuestiones de discapacidad y empleo público, poniendo en práctica su mejor voluntad para generar conocimiento transformador que mejore la calidad de vida de las personas con discapacidad.

### Grado de alcance de las metas planteadas en la estrategia RS-7



### → Compromisos para el futuro en relación con la estrategia RS-7

- Realizar un Plan Estratégico en materia de discapacidad, documento que servirá como hoja de ruta para presentar acciones y recomendaciones priorizadas que partan de una base científica para implementar la gestión de la discapacidad dentro del Instituto y en áreas como el liderazgo, la gestión de personal, la formación, la accesibilidad, la atención a la ciudadanía, la comunicación y la compra responsable, entre otras **[RS-7.1]**.
- Continuar con la elaboración del Plan de Formación en Diversidad, integrando dichas acciones dentro de los catálogos ya existentes en el INAP **[RS-7.1]**.
- Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico **[RS-7.2]**.

## BALANCE GENERAL

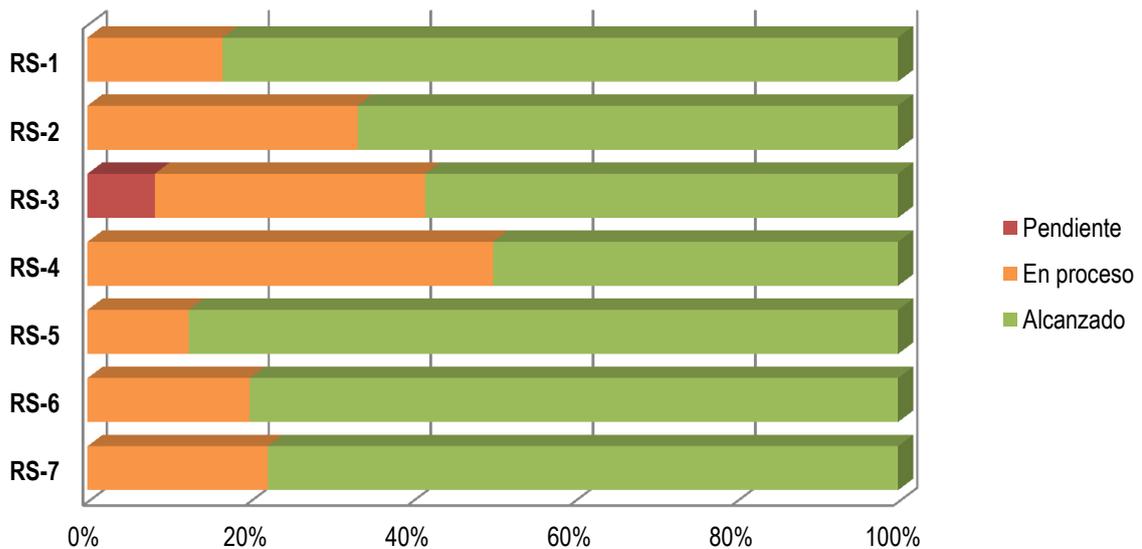
El Plan Operativo de Responsabilidad Social del INAP cuenta con una propuesta de *planning* para la ejecución de los nuevos proyectos propuestos en materia de responsabilidad social, estableciendo tres categorías en función de la complejidad de cada estrategia (proyectos de nivel inicial o básico, de nivel intermedio y de nivel avanzado). Considerando el grado de cumplimiento alcanzado tras el análisis que supone la elaboración de esta memoria, a continuación se muestran aquellas medidas que ya se han ejecutado, se encuentran en marcha o están pendientes de cumplimiento:

			Año 1	Año 2	Año 3	
MEDIDAS DE NIVEL BÁSICO	FINALIZADAS	RS-1.2	Desarrollo de las iniciativas de comunicación interna sobre las políticas de seguridad y salud.			
		RS-5.1	Análisis de las posibilidades de actuación del INAP en compra pública responsable e innovadora.			
		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 Responsabilidad Social.			
		RS-6.3	Desarrollar indicadores de seguimiento para el Plan Operativo de RS.			
		RS-7.3	Proyecto desarrollo modelo Bequal para las Administraciones públicas.			
		EN PROCESO	RS-2.1	Comunicación de la política de responsabilidad social del Instituto.		
	RS-3.1		Desarrollo del concepto de liderazgo público responsable.			
	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).			
	RS-4.1		Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social.			
	RS-7.1		Realización de un Plan Estratégico en materia de discapacidad y diseño de catálogo específico de formación.			
	MEDIDAS DE NIVEL INTERMEDIO	FINALIZADAS	RS-6.4	Seguimiento y evaluación del Plan Operativo de RS.		
RS-2.2			Elaboración de la memoria anual de responsabilidad social del INAP.			
EN PROCESO		RS-3.2	Difusión de la figura del directivo público comprometido con el bien común.			
		RS-5.2	Oferta formativa sobre "Compra Pública Responsable".			
		RS-6.5	Adhesión a Pacto Mundial de Naciones Unidas.			

MEDIDAS DE NIVEL AVANZADO	PENDIENTES					
	RS-3.3	Incorporación de un módulo sobre RSC y Administración pública en el Máster en Liderazgo y Dirección Pública.				
FINALIZADAS	RS-3.4	Promoción de un liderazgo compartido con la empresa privada.				
	RS-4.2	Implicar a la sociedad civil en el desarrollo del <i>Open Government</i> en España.				
	RS-5.3 y 5.4	"Aportación de conocimiento abierto sobre compra pública innovadora y responsable al Foro Con-R" y "Diálogo abierto con proveedores de la Administración para conocer y valorar el impacto que pueden generar las iniciativas de compra pública responsable".				
EN PROCESO	RS-1.1	Incorporación de criterios vinculados al desempeño profesional responsable en la evaluación del desempeño en el INAP.				
	RS-7.2	Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico.				

Sin embargo, tal y como se ha señalado anteriormente, el Plan Operativo no solo se centra en la implementación de nuevos proyectos relacionados con la responsabilidad social: también incluye la implementación de "otras acciones" y el cumplimiento de las iniciativas ya contempladas en el Plan Estratégico 2012-2015. Por ello, a continuación se ofrece un gráfico donde aparecen todas las estrategias y su nivel de cumplimiento.

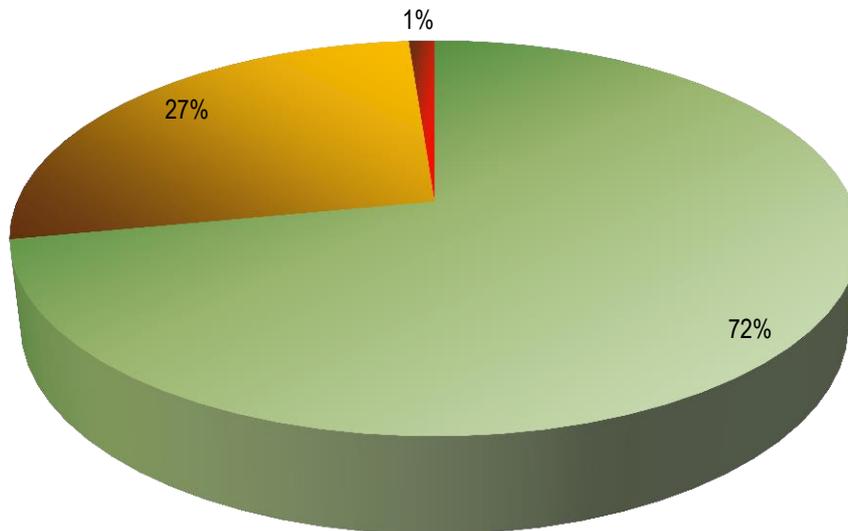
**Porcentaje de cumplimiento de cada estrategia**



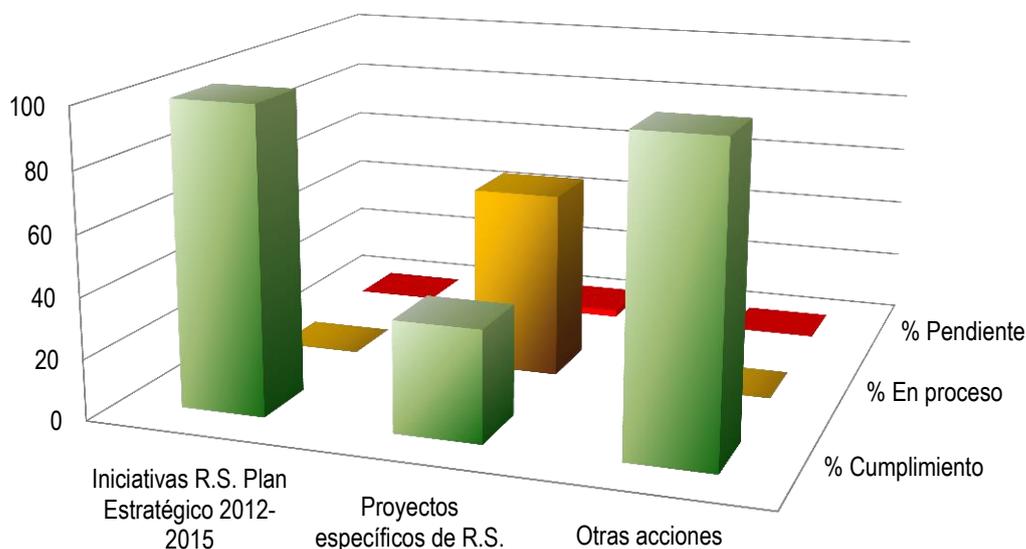
Pudiera parecer que algunas estrategias como “RS-2: Transparencia e información”, “RS-1: Cultura interna responsable” o “RS-6: Gestión de RSC en el INAP” cuentan con un mayor grado de consecución de las metas planteadas, en comparación con otras como “RS-3: Liderazgo Público Responsable”, donde todavía quedan logros por alcanzar.

### Balance general de cumplimiento

■ % Cumplimiento ■ % En proceso ■ % Pendiente



Al margen de la información que se muestra en el gráfico, se ha de relativizar la interpretación de estos resultados, ya que en el Plan Operativo se habla de un escenario de actuación a tres años. Todas las estrategias igualan o sobrepasan el 50 % de cumplimiento. De hecho, cuatro de siete estrategias (por encima de la mitad) tienen finalizadas más del 70 % de sus actuaciones. Teniendo en cuenta que esta memoria se publica en el ecuador de la implementación del Plan, los resultados son bastante satisfactorios. Se prevé que, en un plazo no superior a dos años, el resto de los proyectos pendientes o que actualmente están en proceso hayan finalizado.



	Iniciativas R.S. Plan Estratégico 2012-2015	Proyectos específicos de R.S.	Otras acciones
■ % Cumplimiento	100	36,42	100
■ % En proceso	0	61,18	0
■ % Pendiente	0	2,38	0

Analizando los resultados según la categoría a la que pertenece cada línea de actuación puesta en marcha, se observa el cumplimiento total de todas aquellas acciones complementarias, donde se han llegado a realizar actuaciones adicionales que superan, con creces, los objetivos planteados. También destaca el cumplimiento de las iniciativas definidas en el Plan Estratégico 2012-2015 y que guardan cierta relación con la responsabilidad social, siendo necesario hacer hincapié en la finalización de algunos proyectos específicos propuestos en el Plan Operativo que se encuentran en proceso o aún están pendientes, cifras que son coherentes si se tiene en cuenta que el periodo de aplicación de este Plan Operativo es de tres años.

## COMPROMISOS PARA EL FUTURO

A continuación se facilita un apartado donde se citan los principales compromisos a asumir en el futuro, delimitando cometidos, prioridades, responsables y plazos de ejecución. Cabe señalar que esta propuesta no es definitiva, ya que dicha memoria ha de considerarse como instrumento de reflexión para llevar a cabo el seguimiento de algunos proyectos, reajustando objetivos o estableciendo metas alternativas.

<b>[RS-1] CULTURA INTERNA RESPONSABLE</b>				
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>COMETIDOS</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>
<b>[Proyecto 5.1.7 - Plan Estratégico].</b>	Optimizar la aplicación del Plan de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental.	Media	2018	Unidad de Apoyo/ Gerencia
<b>[RS-1.1].</b>	Revisar catálogos de competencias y análisis de puestos de trabajo para valorar la introducción de aspectos vinculados con el desempeño profesional responsable que recoge el Código Ético.	Alta	2017	Unidad de Apoyo
<b>[RS-1.2].</b>	Reforzar las medidas de sensibilización en materia de salud laboral (sensibilización a través de e-newsletter interno, organización de premios anuales o concursos de ideas sobre dinámicas de seguridad y salud laborales en el Instituto, etc.).	Media	2017	Gerencia

## [RS-2] TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
[Proyecto 1.3.5 – Plan Estratégico].	Refuerzo de medidas para atraer talento al empleo público: difusión de los perfiles profesionales y de la carrera asociada a la Administración pública por diferentes universidades y organismos educativos.	Alta	2018	INAP/ Dirección
[RS-2.2].	Adaptación de las líneas estratégicas en materia de responsabilidad social y del proceso de reporting a los estándares G4 de GRI (atendiendo al suplemento sectorial dirigido a Agencias públicas) y propuesta de inclusión de la memoria de sostenibilidad en la categoría “Public Agency” de base de datos de dicha organización: <a href="http://database.globalreporting.org/search">http://database.globalreporting.org/search</a> .	Baja	2018	Gerencia

## [RS-3] LIDERAZGO PÚBLICO RESPONSABLE

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
[RS-3.1] y [RS-3-2].	Seguir trabajando en materia de “liderazgo público responsable”, llevando a cabo labores de difusión.	Alta	2017	Dirección/ Subdirección de Formación/ Subdirección de Programas Formativos en Admón. Local
[RS-3.3].	Incorporación de un módulo específico sobre RSC y Administración pública en el	Alta	2018	Subdirección de Formación/ Subdirección de

	<a href="#">"Máster en Liderazgo y Dirección Pública"</a> .			Programas Formativos en Admón. Local
<b>[RS-3.6].</b>	Formalización de la adhesión a los "Principios de Educación Responsable de Gestión" de Global Compact ( <a href="http://www.unprme.org/">http://www.unprme.org/</a> ), de modo que el INAP se comprometa a aportar información sobre los procesos de implantación de los principios de manera periódica.	Alta	2017	Gerencia

### [RS-4] INNOVACIÓN SOCIAL

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
<b>RS-4.2</b>	Difundir contenidos vinculados con el empoderamiento de la ciudadanía, incluyendo la oferta de un MOOC específico sobre "Open Government".	Media	2018	Subdirección de Formación/ Subdirección de Programas Formativos en Admón. Local

### [RS-5] COMPRA PÚBLICA INNOVADORA

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
<b>RS-5.2</b>	Organización del curso "Cláusulas sociales en la contratación pública: casos de éxito en las Administraciones públicas" e incorporación de dicha acción formativa al Catálogo de Formación del INAP.	Alta	2017	Subdirección de Formación/ Subdirección de Programas Formativos en Admón. Local

<b>RS-5.3</b>	Diálogo con proveedores.	Media	2017	Gerencia
---------------	--------------------------	-------	------	----------

## [RS-6] GESTIÓN DE RSC EN EL INAP

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
<b>[Proyecto 5.3.3 del Plan Estratégico 2012-2015].</b>	Selección de indicadores clave sobre el Plan Operativo de RS para ser incluidos en el Cuadro de Mando del INAP.	Alta	2018	Unidad de Apoyo/ Gerencia
<b>RS-6.3</b>	Reajuste de indicadores propuestos en el Plan Operativo de RS para valorar el grado de alcance de aquellas acciones en proceso o pendientes.	Alta	2017	Unidad de Apoyo/ Gerencia
<b>RS-6.4</b>	Sometimiento de los proyectos y las estrategias del Plan Operativo a la misma dinámica utilizada para hacer el seguimiento del Plan Estratégico.	Alta	2017	Gerencia
<b>RS-6.5</b>	Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas ( <a href="http://www.pactomundial.org">http://www.pactomundial.org</a> ).	Media	2018	Gerencia/ Dirección

## [RS-7] DISCAPACIDAD

ESTRATEGIAS	COMETIDOS	PRIORIDAD	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE
<b>RS-7.1</b>	Realizar un Plan Estratégico en materia de discapacidad.	Alta	2017	Gerencia/ Subdirección de Formación/ Subdirección de

				Programas Formativos en Admón. Local
<b>RS-7.1</b>	Continuar con la elaboración del Plan de Formación en Diversidad	Alta	2017	Subdirección de Formación/ Subdirección de Programas Formativos en Admón. Local
<b>RS-7.2</b>	Acompañamiento y asesoramiento en la implementación de medidas derivadas del Plan Estratégico	Alta	2017	Gerencia

<b>ESTRATEGIAS TRANSVERSALES</b>		<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PERSONA / DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>
<b>RS-2.1</b> <b>RS-3.2</b> <b>RS-4.1</b>	Desarrollo de una nueva estrategia de comunicación específica para la innovación social <b>[RS-4.1]</b> , línea que conecta con otras medidas, como la optimización de la comunicación de la Política de Responsabilidad Social del Instituto, considerando dicho proyecto como una nueva línea de actuación del Plan Social Media <b>[RS-2.1]</b> o la difusión del concepto “liderazgo público responsable” en las redes <b>[RS-3.2]</b> .	Alta	2017	Gerencia
<b>RS-3.4</b> <b>RS-3.5</b> <b>RS-4.2</b>	Formalización de acuerdos con organismos nacionales e internacionales dedicados a la evaluación de políticas públicas, actualizar programas formativos con nuevos enfoques y metodologías e incrementar número de patneriados con empresas tecnológicas, universidades y sociedades (europeas y españolas) de evaluación.	Media	2017	Dirección
<b>RS-5.2</b> <b>RS-5.3</b> <b>RS-5.4</b>	Generación de conocimiento y difusión de contenidos asociados a la “Compra Pública Responsable”.	Alta	2017	Dirección

## CONCLUSIONES

La sociedad evoluciona a un ritmo vertiginoso, y las organizaciones han de estar preparadas para adaptarse a dichos cambios. Por su parte, las Administraciones públicas, en su papel ejemplarizante, han de compaginar su crecimiento con el progreso del bienestar social y la protección del patrimonio natural. Este tipo de logros solo se consiguen con una Administración plural que sea capaz de representar la diversidad existente en la sociedad, aprovechando el talento de todas las personas para promover el comportamiento responsable de otras organizaciones y profesionales.

Hoy por hoy, la Administración pública no puede afrontar los retos emergentes con los recursos que tiene: necesita diversidad para tomar decisiones acertadas. 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.

Valores como la cohesión social, la democracia de calidad, la transparencia y la construcción de ciudadanía promueven el comportamiento ético en los empleados públicos. A su vez, la formación y la investigación se siguen configurando como herramientas naturales del INAP para impulsar la innovación social y el liderazgo público responsable en la Administración Pública española, sin olvidar el compromiso con la compra pública responsable para transformar empresas y entidades públicas mediante prácticas de consumo y gestión empresarial que garantizan el respeto de los derechos sociales, la protección del medioambiente y la promoción de valores como la igualdad y la no discriminación. Particularmente, resulta de especial interés para el Instituto garantizar e impulsar la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral público, tomando conciencia de que este tipo de actuaciones contribuirán al desarrollo de nuevos valores humanos y habilidades que redundarán en la mejora de la Administración y la sociedad a la que sirve.

Han sido muchos los pasos dados por el INAP para cumplir con los compromisos citados en su Plan Estratégico 2012-2015: la aprobación del Plan Operativo y Política de Responsabilidad Social, las medidas en materia de accesibilidad, la apuesta por las cláusulas sociales en la contratación pública, la publicación de la colección “Innap Inserta”, el desarrollo de acciones formativas o de concienciación, la investigación sobre diversidad e inclusión o la publicación del “Libro Blanco sobre Acceso e Inclusión en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad” son solo ejemplos de cómo la diversidad puede y debe formar parte del núcleo central de la estrategia de la organización en pos de un cambio de valores que encamine a la Administración hacia el fin que nunca debió perder: la búsqueda del bien común.

La realización de esta primera memoria no solo se configura como una pertinente rendición de cuentas dirigida a una ciudadanía que demanda transparencia, sino que además sirve como diagnóstico para recordar las metas propuestas, los logros alcanzados y las líneas de actuación en las que seguir trabajando. Y es que todo lo que no se evalúa se devalúa, por ello, el proceso de *reporting* ha de ir enriqueciéndose con el paso de los años. Por ejemplo, de cara a la elaboración de futuros Planes Estratégicos se han de tener en cuenta posibles conexiones con los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) o la recopilación de todas estas medidas en un mismo documento que establezca cierta cohesión entre todas estas actuaciones. En esta ocasión, lo más efectivo era comparar los objetivos planteados en el Plan Operativo de Responsabilidad Social con el resultados obtenidos gracias a las acciones puestas en marcha, pero este proceso debe sofisticarse aún más, adoptando las recomendaciones propuestas por modelos de gestión internacionales.

En definitiva, la gestión de la diversidad se configura como una gran línea estratégica para canalizar la RSC más allá de la acción social, convirtiendo la responsabilidad social en una de las principales líneas estratégicas del INAP en los próximos años. La Administración no solo ha de trabajar por la diversidad cuando brinda sus bienes y servicios, sino que debe entender esta diversidad como un inmenso valor añadido dentro de cualquier organización. Al fin y al cabo, si la naturaleza es diversa, ¿por qué se siguen generando organizaciones que no representan a la sociedad? Apostar en todo momento por cuestiones como la igualdad de trato, la no discriminación, la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, la comunicación, la mejora de las relaciones con los grupos de interés o la plena accesibilidad no solo mejora el clima grupal y la satisfacción personal del personal, sino que también aumenta la reputación de la organización, su visibilidad y las relaciones con otros agentes (ciudadanía, proveedores, etc.), obteniendo algunas ventajas competitivas respecto al resto de organizaciones. A su vez, estas prácticas también tienen repercusiones socioeconómicas, ya que, además de beneficiar a un mayor número de personas, dichas medidas no siempre implican más dificultad o desarrollos paralelos diferentes. De hecho, la mayoría de las personas presentan o manifestarán, en algún momento de su vida, necesidades específicas de apoyo, por lo que los efectos colaterales producidos por una correcta gestión de la diversidad mejorarán las condiciones de uso y la participación de toda la ciudadanía. Al fin y al cabo, las necesidades tienen un carácter transitorio e interactivo, por lo que la Administración, como garante de derechos, cohesión, democracia y libertades, es responsable de brindar apoyos que minimicen aquellas barreras que dificultan la participación de las personas.

Las organizaciones no son “entes” aislados del contexto, ya que generan impactos a partir de sus actuaciones (analizadas críticamente por los grupos de interés). Es decir, la sociedad está cambiando y ahora los resultados de una organización también se miden en términos sociales y medioambientales, de modo que el INAP, en su proceso de transformación, no está dispuesto a desperdiciar ni un solo ápice de talento, porque cuanto más diversidad y aceptación haya, mayor será el grado de desarrollo, pues la diversidad es fundamental para conseguir ciertos aspectos como la inclusión, la transparencia, la confianza, la cooperación y la excelencia.

## FUENTES CONSULTADAS

- AENOR (2010). Accesibilidad. Entornos y servicios accesibles para todos: certificación de Accesibilidad Universal. Recuperado de: [http://www.aenor.es/aenor/certificacion/resp\\_social/resp\\_accesibilidad.asp](http://www.aenor.es/aenor/certificacion/resp_social/resp_accesibilidad.asp) (Consultado en junio 2016).
- AENOR (2012). UNE 139803:2012. Disponible en: <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0049614> (Consultado en junio 2016).
- Álvarez, O., López, M. J. y Trujillo, E. (2011). *Manual para la Gestión Pública Responsable*. Madrid: Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas (FIIAPP). Disponible en: [http://www.conr.es/descargas/FIIAPP\\_manual\\_GPR.pdf](http://www.conr.es/descargas/FIIAPP_manual_GPR.pdf) (Consultado en julio de 2016).
- Asamblea General de Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: [http://www.cnrha.msssi.gob.es/bioetica/pdf/declaracion\\_Univ\\_Derechos\\_Humanos.pdf](http://www.cnrha.msssi.gob.es/bioetica/pdf/declaracion_Univ_Derechos_Humanos.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- CERMI, INAP, FSC-INSERTA & FUNDACIÓN ONCE (2015). Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: <http://www.todostenemostalento.es/documents/333392/486410/LibroBlancoPcD.pdf> (Consultado en junio de 2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES> (Consultado en junio de 2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF> (Consultado en junio de 2016).
- COMISIÓN EUROPEA (2015). Europa 2020. Disponible en: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm) (Consultado en julio de 2016).
- CON-R, Fondo Social Europeo y Fundación ONCE. Foro de la Contratación Socialmente Responsable (CON-R). Disponible en: <http://www.conr.es/> (Consultado en junio de 2016).

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira (2016). *Guía práctica para la introducción del estándar europeo de accesibilidad EN 301549 en el ámbito de la contratación pública para la adquisición de productos y servicios de las TIC*. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/315985918/GUIA-PRACTICA-PARA-LA-INTRODUCCION-DEL-ESTANDAR-EUROPEO-DE-ACCESIBILIDAD-EN-301549-EN-EL-AMBITO-DE-LA-CONTRATACION-PUBLICA-PARA-LA-ADQUISICION-DE-PROD>. Madrid: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P.

Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 28/03/2014. Estrasburgo: Parlamento Europeo y Consejo. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2014/094/L00065-00242.pdf> (Consultado en julio de 2016).

Fundación Bequal. Entidades reconocidas con el sello. Disponible en: [http://www.bequal.es/empresas-certif\\_inap.html](http://www.bequal.es/empresas-certif_inap.html) (Consultado en junio de 2016).

Global Reporting Initiative (GRI). Disponible en: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx> (Consultado en junio de 2016).

GOBIERNO DE ESPAÑA (1978). Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, 29/12/1978. Ref.: BOE-A-1978-31229. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> (Consultado en junio de 2016).

GOBIERNO DE ESPAÑA (2014). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*. Madrid: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/EERSE\\_WEB.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf) (Consultado en junio de 2016).

GOBIERNO DE ESPAÑA (2014). Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos [Borrador]. Madrid: Borrador para tramitar en el Consejo de Ministros. Disponible en: <http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/pnedh-borrador-julio-2014.pdf> (Consultado en julio de 2016).

INAP (2012). *Plan de Eficiencia Energética y Sostenibilidad Medioambiental*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be8dd300-be48-49e6-a573-e6ad0e09b602/Plan\\_EESM\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be8dd300-be48-49e6-a573-e6ad0e09b602/Plan_EESM_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).

INAP (2012). *Plan Estratégico General 2012-2015*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: <http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/35425819-8ec7-45a8-97f5-6cc70bc3ad9b/Plan-Estrategico-INAP-2012-2015.pdf> (Consultado en junio de 2016).

INAP (2013). *Plan de medidas de impulso de la reutilización de la información en el Instituto Nacional de Administración Pública*. Madrid: INAP. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/96820d24-a193-471a-995f-b7932432aabf/INAP\\_PlanReutilizacion.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/96820d24-a193-471a-995f-b7932432aabf/INAP_PlanReutilizacion.pdf) (Consultado en junio de 2016).

- INAP (2014). *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*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3d8cf183-8930-47a6-ada4-7c98843ad3ea/Informe\\_Ejecutivo\\_Plan\\_Operativo\\_RSC\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3d8cf183-8930-47a6-ada4-7c98843ad3ea/Informe_Ejecutivo_Plan_Operativo_RSC_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- INAP (2015). *Carta de Servicios del INAP*. NIPO: 635-15-024-7. Depósito legal: M-33486-2015. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/71d002e3-31c2-40b3-9402-57d8dc2ea5bf/Carta\\_de\\_servicios\\_convencionales\\_del\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/71d002e3-31c2-40b3-9402-57d8dc2ea5bf/Carta_de_servicios_convencionales_del_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- INAP (2015). *Carta de Servicios Electrónicos del Instituto Nacional de Administración Pública*. NIPO: 635-15-024-7. Depósito legal: M-33486-2015. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be3dbc8a-273a-47eb-a7aa-530483457042/Carta\\_de\\_servicios\\_electronicos\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/be3dbc8a-273a-47eb-a7aa-530483457042/Carta_de_servicios_electronicos_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- INAP (2015). *Plan Social Media*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/07e0a933-0186-42a4-89fc-60f929a9804a/Plan\\_Social\\_Media\\_del\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/07e0a933-0186-42a4-89fc-60f929a9804a/Plan_Social_Media_del_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Aprendizaje. Disponible en: <http://www.inap.es/aprendizaje> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Banco de Conocimientos. Disponible en: <http://bci.inap.es/> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Centro de Estudios. Disponible en: <http://www.inap.es/centro-de-estudios> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Código Ético del Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: [http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/029050af-18d4-4621-8fac-fdacf47e8751/Codigo\\_Etico\\_INAP.pdf](http://www.inap.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/029050af-18d4-4621-8fac-fdacf47e8751/Codigo_Etico_INAP.pdf) (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Conócenos > El INAP en Lectura Fácil. Disponible en: <http://www.inap.es/el-inap-en-lectura-facil> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Convocatoria permanente para la contratación de proyectos de investigación. Disponible en: <http://www.inap.es/convocatoria-permanente> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Datos abiertos: La reutilización de la información en el Instituto Nacional de Administración Pública. Disponible en: <http://www.inap.es/datos-abiertos> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Declaración de accesibilidad. Disponible en: <http://www.inap.es/accesibilidad> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Innovación (Innap Inserta, Innap Innova, Innovación Social, Jornadas de Innovación). Disponible en: <http://www.inap.es/innovacion> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Mediateca del INAP. Disponible en: <http://www.inap.es/mediateca> (Consultado en junio de 2016).

- INAP. Memorias y Cartas de Servicios. Disponible en: <http://www.inap.es/memorias-y-cartas-de-servicios> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Otra forma de vernos: tu Administración sirve, tu Administración te sirve. Disponible en: <http://www.inap.es/otra-forma-de-vernos> (Consultado en julio de 2016).
- INAP. Perfil de contratante. Disponible en: <http://www.inap.es/perfil-del-contratante> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Plan Estratégico del INAP > Informes de seguimiento | Estado de situación y balance del Plan Estratégico General 2012-2015. Disponible en: <http://www.inap.es/plan-estrategico-del-inap> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Plataforma de aprendizaje de la Administración pública FORMA<sup>2</sup>. Disponible en: <http://forma2.inap.es/> (Consultado en junio de 2016).
- INAP. Red Social Profesional de la Administración Pública. Disponible en: <https://social.inap.es/> (Consultado en junio de 2016).
- Instituto Lectura Fácil. Para una comunicación sin barreras. Disponible en: <http://www.institutolecturafacil.org/> (Consultado en julio de 2016).
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. "Boletín Oficial del Estado", nº 55, 05/03/2011. Ref.: BOE-A-2011-4117. Madrid: Jefatura del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-4117> (Consultado en julio de 2016).
- OFICINA ESPAÑOLA DE LA W3C. Guía Breve de Accesibilidad Web. Recuperado de: <http://w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Accesibilidad> (Consultado en junio de 2016).
- ONCE - C.I.D.A.T. (2013). Guía de Referencia: Accesibilidad de páginas Web. ONCE: Centro de Investigación, Desarrollo y Aplicación Tiflotécnica. Recuperado de: <ftp://ftp.once.es/pub/utt/biblioteca/Accesibilidad/webs/AccesibilidadWeb2013.pdf> (Consultado en junio de 2016).
- ONU (1994). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Naciones Unidas: Asamblea General. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498> (Consultado en junio de 2016).
- ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> (Consultado en junio de 2016).
- PAe (2016). Accesibilidad. Gobierno de España: Portal de Administración Electrónica. Recuperado de: [http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae\\_Estrategias/pae\\_Accesibilidad.html#.V4ixobiLSUk](http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/pae_Accesibilidad.html#.V4ixobiLSUk) (Consultado en junio de 2016).
- Portal de la Administración Electrónica. Observatorio de la Accesibilidad. Recuperado de: [http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae\\_Estrategias/pae\\_Accesibilidad/pae\\_Observatorio\\_de\\_Accesibilidad.html#.VVtEx7ccTcs](http://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/pae_Accesibilidad/pae_Observatorio_de_Accesibilidad.html#.VVtEx7ccTcs) (Consultado en junio de 2016).

PRME (2007). Principles for Responsible Management Education. Geneva: United Nations Global Compact. Disponible en: <http://www.unprme.org/> (Consultado en junio de 2016).

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, nº 303, 17/12/2004. Ref.: BOE-A-2004-21221. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21221> (Consultado en junio de 2016).

Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social. En "I. Disposiciones Generales", *Boletín Oficial del Estado*, nº 279, 21/11/2007 (pp. 47.567-47.572). Ref.: BOE-A-2007-19968. Madrid: Ministerio de la Presidencia. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-19968> (Consultado en julio de 2016).

Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública. En "I. Disposiciones Generales", *Boletín Oficial del Estado*, nº 91, 16/04/2011, pp. 39.394-39.401. Madrid: Ministerio Política Territorial y Administración Pública. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-6872> (Consultado en julio de 2016).

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. *Boletín Oficial del Estado*, nº 276, 16/11/2011. Ref.: BOE-A-2011-17887. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17887> (Consultado en junio de 2016).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, nº 289, 03/12/2013. Ref.: BOE-A-2013-12632. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632) (Consultado en junio de 2016).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En "I. Disposiciones Generales", *Boletín Oficial del Estado*, nº 261, 31/10/2015. Ref.: BOE-A-2015-11719. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> (Consultado en junio de 2016).

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. En "I. Disposiciones Generales", *Boletín Oficial del Estado*, nº 130, 01/06/2015 (pp.53.956-53.969). Ref.: BOE-A-2011-9529. Madrid: Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011-9529.pdf> (Consultado en junio de 2016).

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. En *"I. Disposiciones Generales"*, Boletín Oficial del Estado, nº 189, 08/08/2011 (pp.90.134-90.150). Ref.: BOE-A-2011-13553. Madrid: Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553> (Consultado en junio de 2016).

Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado. En *"III. Otras disposiciones"*, Boletín Oficial del Estado, nº 294, 09/12/2013 (pp. 97.698-97.700). Ref.: BOE-A-2013-12862. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12862> (Consultado en julio de 2016).

Resolución de 2 de marzo de 2015, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan actividades formativas en materia de transparencia, acceso a la información y buen gobierno. En *"III. Otras Disposiciones"*, Boletín Oficial del Estado, nº 53, 03/03/2015 (pp.19.959-19.965). Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2015/03/03/pdfs/BOE-A-2015-2276.pdf> (Consultado en junio de 2016).

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. En *"I. Disposiciones Generales"*, Boletín Oficial del Estado, nº 295, 10/12/2015 (pp.116.576-116.592). Ref.: BOE-A-2015-13388. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-13388> (Consultado en junio de 2016).

United Nations Global Compact. Pacto Mundial Naciones Unidas - Red Española. Disponible en: <http://www.pactomundial.org/> (Consultado en julio de 2016).