

**Responsabilidad Social Territorial:
Ejemplos y buenas prácticas**

Blog interno de responsabilidad social y participación



Ficha resumen de buenas prácticas

1. Datos de identificación de la Buena Práctica

Título	Blog interno de responsabilidad social y participación.
Ámbito territorial	Local
Población	Vilanova i la Geltrú. 66.905 habitantes (datos INE, a 1 de enero de 2011).
Entidad	Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú
Contacto	Carles Anson i Massich Unidad de Responsabilidad Social Corporativa. Tel.: 93 814 00 00 ext:1066 canson@vilanova.cat
Web	http://www.vilanova.cat/html/ajuntament/ajtres.html
Disponible en formato electrónico	No
Otros formatos (indicar)	No

2. Dimensión en la que se encuadra la BP (señalar las que procedan)

- Económica
- Social
- Medioambiental
- Buena gobernanza y gestión transparente

3. Descripción de la BP

Descripción resumida (dos líneas):

Proyecto impulsado por la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa del Ajuntament de Vilanova i la Geltrú con el objetivo de generar un espacio de información, participación y debate sobre temas de interés vinculados a la RS dentro de la organización.

Breve resumen

A partir de la creación, en octubre de 2011, de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa en el sí de la organización municipal, se elaboró un documento base que explicaba la necesidad y la oportunidad que podía representar para el ayuntamiento la aplicación de políticas de Responsabilidad Social (RS). En este mismo documento se recogían las líneas estratégicas y los objetivos a trabajar en una primera fase. Estas líneas estratégicas y objetivos, se incorporaron en el PLAN DE ACTUACIÓN MUNICIPAL del período 2011-2015.

Por todo ello se creó la Comisión Técnica de Responsabilidad Social, integrada por 9 directivos responsables de otros tantos departamentos, con el objetivo de velar por el desarrollo de las políticas de RS desde una perspectiva transversal y de dialogo permanente.

En este sentido se procedió a presentar el documento a todos y cada uno de los departamentos y personas trabajadoras de la organización y como primera acción visible, se puso en marcha un blog interno bajo el nombre de **COMPARTIM (compartimos) blog de Responsabilidad Social y Participación.**

El objetivo de este blog es ir presentando, desde un primer momento, todas y cada una de las iniciativas que se generen, inicialmente, las vinculadas a la responsabilidad social, con la intención de que todas y cada una de las personas que conforman la organización puedan dar y

mostrar su opinión, o aportar su propuesta o sugerencia desde los inicios de la acción, y puedan así participar en todo su proceso de elaboración. Algunos de los temas que está previsto se presenten para su debate son: propuesta de código de ética y buen gobierno, resultados de la encuesta de valores y clima laboral, plan de acogida al nuevo personal, guía para la optimización de recursos y consumo responsable...

4. Estado de ejecución de la BP (caso de que la ejecución esté finalizada y transferida marcar ambas casillas, precisando brevemente la causa de finalización y transferencia).

- Inicial Fecha: julio 2012
 Avanzada Fecha:
 Finalizada Fecha:
 Transferida Fecha:

Esta actuación que acaba de iniciarse, tiene voluntad de continuidad en el tiempo.

5. Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST.

- Corresponsabilidad
 Empoderamiento
 Sostenibilidad
 Transparencia
 Diversidad
 Gestión del Conocimiento
 Innovación

6. Gestión interna de la RS.

7. Agente(s) responsable(s) de la actuación.

- Administración Empresas
 Agentes sociales Otras
 Sociedad civil

Relacionar

8. Participantes

- Administración Empresas
 Agentes sociales Otras
 Sociedad civil

Relacionar

9. Coste y financiación

Coste:

- Financiación con fondos propios. (100%)
 Financiación con fondos ajenos.

Asumido a través de recursos humanos internos (departamentos de Tecnologías de la Comunicación y Unidad de RSC).

10. Observaciones y DAFO.

DEBILIDADES

- Que no llegue a ser un proyecto compartido y aceptado por todas las partes implicadas en la organización (responsables políticos, directivos, técnicos, trabajadores...)
- Falta de hábito y de cultura participativa entre los trabajadores y trabajadoras municipales.

FORTALEZAS

- Iniciativa totalmente innovadora dentro de esta administración local.
- Abre la posibilidad a la participación a todos los trabajadores y trabajadoras de la organización.
- Responde a la necesidad de dar una mayor transparencia y puede favorecer el trabajo colaborativo y transversal dentro de la organización municipal.
- No conlleva ninguna dependencia económica.

AMENAZAS

- El contexto de crisis actual.

OPORTUNIDADES

- Que se convierta en palanca de cambio y transformación de la administración y ayude a mejorar su imagen ante la ciudadanía.
- El contexto de crisis actual.
- La expansión y mayor conocimiento de la RS.
- Posibilidad de transferencia a otras organizaciones.

