

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) - AÑO 2020

PACTO MUNDIAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

(UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT)

RED ESPAÑOLA

JULIO 2021



SUMA GESTIÓN TRIBUTARIA

DIPUTACIÓN DE ALICANTE

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2020

SUMA GESTIÓN TRIBUTARIA. DIPUTACIÓN DE ALICANTE

Período cubierto por la Comunicación de progreso (COP): 2020.

1. DECLARACIÓN DE RESPALDO CONTINUO

A las partes interesadas:

Me complace confirmar que **SUMA. Gestión Tributaria. Diputación de Alicante** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Alicante, 20 de julio de 2021

José A. Belso Martínez
Director

1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Suma Gestión Tributaria es un organismo autónomo, creado por la Diputación Provincial de Alicante en 1990.

Nuestra misión es **gestionar y recaudar los tributos municipales de los ayuntamientos de la Provincia de Alicante**. Es una administración pública local, y desarrolla el ejercicio de las competencias en la aplicación de los tributos y la gestión de ingresos por delegación de los ayuntamientos y de otras administraciones que así lo deciden.

El equipo directivo del organismo ha hecho una apuesta de cara al futuro que pasa por la innovación permanente, la formación continua y el desarrollo tecnológico, en el marco de una economía colaborativa y digital, para un mejor servicio a las administraciones públicas locales y a la ciudadanía.

De esta manera, la entidad quiere alcanzar la excelencia a través de un mayor crecimiento tanto dentro como fuera de Alicante, promover la digitalización y la innovación transversal, mejorar la eficiencia y la transparencia y potenciar el compromiso social.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Suma apuesta por la transparencia y el buen gobierno corporativo, mediante la existencia de diferentes comités, entre los que destacan:

- **Comité de Dirección:** supervisar la evolución de la actividad y velar por la conducta ética del organismo, apostando por la mejora continua y la innovación.
- **Comités del Consejo de Dirección:** velar por el cumplimiento de los valores y las reglas de conducta establecidas en los protocolos, políticas y procedimientos internos.
- **Comité de Salud.**
- **Comisión de Igualdad.**

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS

Las medidas establecidas se analizan según la siguiente estructura:

1) **Compromiso con las personas (derechos humanos y laborales):**

- 1.1) Espacio de trabajo saludable. Suma seguro y saludable.
- 1.2) Políticas de igualdad de género.
- 1.3) Gestión de la diversidad.
- 1.4) Innovación y talento al servicio de las personas.
- 1.5) Entorno dialogante.
- 1.6) Compromiso Suma.
- 1.7) Educación tributaria.
- 1.8) Accesibilidad a los servicios de Suma:

- Plan de mejora continua de los servicios a la ciudadanía.
- Plan para mejorar la accesibilidad a los servicios de SUMA.

1.9) Foros SUMA.

1.10) Patrocinio deportivo.

1.11) Alianzas y cooperación para mejorar la sociedad.

2) Compromiso con el Medioambiente, la Transparencia y la Lucha contra la Corrupción:

2.1) Gestión y eficiencia energética.

2.2) Definición y aplicación de un plan de reducción de Huella de Carbono generada.

2.3) Reciclaje y reaprovechamiento de residuos generados en las oficinas.


2.4) Gestión sostenible del agua.

2.5) Compra responsable y respetuosa con el medio ambiente de productos y suministros.

2.6) Políticas de uso racional del papel.

2.1. COMPROMISO CON LAS PERSONAS (DERECHOS HUMANOS Y LABORALES)

2.1.1. ESPACIO DE TRABAJO SALUDABLE. SUMA SEGURO Y SALUDABLE

OBJETIVO 1.1. ESPACIO DE TRABAJO SALUDABLE. SUMA SEGURO Y SALUDABLE	
OBJETIVO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la salud y seguridad de los/las empleados/as. 2. Crear espacios cardioprotegidos.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - En la actualidad existen 11 desfibriladores instalados en las oficinas. - Planificar y aplicar todas las medidas de contención y prevención relacionadas con la situación sobrevenida causada por el SARS COV-2 (Covid-19).
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar todas las acciones contempladas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Realizar acciones divulgativas y formativas sobre hábitos de vida saludable.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar y formar al personal de las oficinas en el uso de los desfibriladores. - Realizar todas las acciones contempladas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Cumplimiento responsable de las obligaciones de prevención de riesgos laborales para mantener los niveles de siniestralidad laboral por debajo de los del sector.
META 2025	Prueba de instalación de un espacio saludable en aquellas oficinas que, actualmente no dispongan de sala office o, que tengan mayor grado de necesidad.
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalación de un espacio saludable en todas las oficinas, adaptado a las necesidades de sus trabajadores. 2. Cumplimiento responsable de las obligaciones de prevención de riesgos laborales, manteniendo los niveles de siniestralidad laboral por debajo de los del sector.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 3: SALUD Y BIENESTAR</p> 

MEDIDAS DE CONTENCIÓN Y PREVENCIÓN ANTE LA SITUACIÓN SOBREVENIDA CAUSADA POR EL COVID-19 (CORONAVIRUS)

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró el brote epidémico COVID-19 como pandemia.

El Gobierno de la Nación mediante **Real Decreto 463/2020 de 14 de Marzo declaró el Estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**, si bien la previsión del Estado de alarma fue por un periodo de 15 días; posteriormente se ha venido prorrogando por los distintos Reales Decretos 476/2020 de 27 de Marzo; 487/2020 de 10 de Abril; 492/2020 de 24 de Abril y 514/2020 de 8 de Mayo; 537/2020, de 22 de mayo y 555/2020, de 5 de junio, finalizando el 21 de junio.

Posteriormente, y ante el repunte de los casos positivos, el gobierno aprobó el Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declaró, de nuevo, el estado de alarma que se mantuvo hasta el 9 de mayo de 2021.

En este contexto, desde el Gobierno, y a través de diversos instrumentos normativos, se ha procedido a acordar distintas iniciativas dirigidas a ordenar la aplicación de las medidas que se han entendido como necesarias para proteger a las personas del riesgo de contagio, para atender a las que son especialmente vulnerables, para garantizar la prestación de servicios sanitarios y sociales esenciales, así como para velar por las empresas y las personas trabajadoras que se vean afectadas en el aspecto económico y productivo, de modo que puedan recuperar la normalidad tan pronto como sean removidas las circunstancias excepcionales que a día de hoy tienen paralizado ya a gran parte del tejido productivo, asistencial y de servicios en nuestro país.

Todas estas medidas, que han incidido en la limitación de la movilidad de las personas, han contribuido a contener el avance del COVID-19. El teletrabajo, las medidas de flexibilidad empresarial y el resto de medidas económicas y sociales adoptadas en las últimas semanas, están permitiendo al mismo tiempo minimizar el impacto negativo sobre el tejido empresarial y el empleo.

La Dirección de Suma Gestión Tributaria, en coordinación con la Diputación Provincial de Alicante, aprobó diversas resoluciones y **se adoptaron medidas extraordinarias para garantizar la seguridad y salud del personal de Suma**, para la continuidad en la prestación de servicios.

OBJETIVOS Y MEDIDAS:

A causa de la situación sobrevenida causada por el COVID-19 en nuestra sociedad, desde este organismo se han aplicado todas las medidas adecuadas para **asegurar la salud de los ciudadanos y de los empleados públicos**.

Tal como consta en la memoria anual del organismo, las **medidas aplicadas** fueron las siguientes:

Resolución de la Sra. Directora del Organismo de 13 de marzo de 2020, en relación con las actuaciones de prevención con la exposición al coronavirus (SARSCOV2), que entre otras se determina la suspensión de la atención presencial al público en las oficinas de Suma, evitar reuniones de trabajo, suspender cursos y acciones formativas que tengan sesiones presenciales, suspensión de los viajes de trabajo, se permite la modalidad de trabajo no presencial atendiendo a las características del puesto y disponibilidad informática con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios públicos, dotar de personal suficiente y adecuado que resulte imprescindible para la prestación de los servicios públicos de carácter esencial y posponer la fecha de fin de la 1ª voluntaria de 2020 al 5 de junio.

Con fecha 16 de marzo de 2020, comunicación a la Excm. Diputación Provincial de los servicios mínimos esenciales establecidos en el Organismo y su organización, quedando el resto de personal adscrito a teletrabajo.

Resolución de 18 de marzo de 2020, para acometer un plan de desinfección de todos y cada uno de los centros de trabajo de Suma entre las 16 horas del miércoles 18 de marzo hasta el sábado 21 de marzo.

Resolución de 23 de marzo de 2020, aprobando el protocolo de actuación ante la COVID-19, que hace referencia a información esencial respecto de la COVID-19 en relación con sus síntomas, transmisión, contagios, tratamiento y medidas de protección, indicando las medidas preventivas adoptadas por el Organismo, especial referencia al teletrabajo, procedimiento de la actuación en caso de síntomas, protocolo de actuación ante la aparición de un caso, comunicación, incremento de la limpieza de los centros de trabajo, información sobre la baja laboral relacionada con la COVID-19, enlaces de interés y resumen de medidas preventivas

Mantenimiento de los servicios mínimos esenciales presenciales en los centros de trabajo de Suma, hasta el viernes 27 de marzo de 2020, con el resto del personal del Organismo prestando sus servicios mediante teletrabajo (aprox. 480 personas).

Resolución de la Sra. Directora del Organismo de 31 de marzo, en relación al permiso retribuido recuperable, resultando que por aplicación del mismo, 469 personas en teletrabajo y 13 personas con permiso retribuido recuperable.

Actividad continuada del Comité de Seguridad y Salud para la implantación de actuaciones orientadas a la puesta en marcha y seguimiento de las medidas contenidas en el Plan de Actuación en materia de prevención de riesgos laborales frente a la COVID-19 para la reincorporación presencial del personal a los centros de trabajo.

Líneas principales del Plan Estratégico de Suma en sus aspectos organizativos y en el de rediseño de los procedimientos tributarios y su adaptación a la situación COVID-19.

2.1.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Como recoge el estudio publicado por ONU Mujeres “Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030”, **el desarrollo solo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres**, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto.

Naciones Unidas cuenta con los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, que reconocen expresamente la responsabilidad de las empresas respecto al derecho de las mujeres a trabajar y a sus derechos laborales, incluido un trato justo e igualitario, la seguridad y la salud laboral, la capacitación y el desarrollo profesional.

PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO


SUMA Gestión Tributaria cuenta desde 2016 con un **Plan de Igualdad**, cuyo objetivo es coordinar esfuerzos en la promoción de una sociedad más igualitaria y posibilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

En el Plan de Igualdad se declara el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como, el impulso y fomento de medidas destinadas a conseguir la igualdad real en el seno de SUMA, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Además en el Plan de Igualdad se establecen medidas que propician la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, contribuyendo de esta manera a fomentar la corresponsabilidad y alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 1.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	
OBJETIVOS GENERALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, según el ODS 5: Igualdad de género. 2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en cada una de las cuestiones, que afectan a los trabajadores y trabajadoras de SUMA Gestión Tributaria (acceso, selección, contratación, promoción y formación). 3. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y privado, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras de SUMA. 4. Respetar en Suma los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y normativa de desarrollo (transversalidad de género). 5. Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor. 6. Garantizar un entorno libre de acoso.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - En el año 2020 se presentaron a procesos de selección 300 mujeres y 191 hombres. - Las 4 contrataciones realizadas en 2020 de la bolsa de trabajo fueron mujeres.
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto la garantía y el refuerzo de la objetividad en los procesos de selección y contratación para que se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacidad de manera que se asegure la igualdad de trato y oportunidades, se proponen las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar documentos en los procesos de selección que no contengan cuestiones relacionadas con el estado civil, número de hijos/as, etc. - Evitar la redacción sexista en las convocatorias y revisar las prácticas de comunicación existentes.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener actualizadas las herramientas informáticas que permitan conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc., e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan, de los diferentes procesos selectivos realizados, con los datos desagregados por sexo. - Realizar pruebas selectivas objetivas, como son las oposiciones, y seguir utilizando los criterios objetivos de constitución o ampliación de la bolsa de trabajo de forma que no se produzca discriminación por razón de sexo. <p>2. Respecto la garantía de la objetividad y no discriminación en los procesos de formación y promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad, se realizan las siguientes propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener actualizados y, en su caso, revisar los canales de comunicación, para que la información sobre los cursos de formación y puestos vacantes, llegue a todo el personal. - Ofrecer formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y en especial a los mandos intermedios con responsabilidad sobre equipos de trabajo y personas cuya actuación tenga repercusión en la organización, de manera que se contribuya a evitar cualquier tipo de discriminación. - Adoptar, las medidas necesarias para que las personas que estén gozando de cualquier medida de conciliación, puedan disfrutar, de las mismas oportunidades de formación y promoción que el resto de la plantilla de la organización. - Realizar una discriminación positiva a favor del sexo que esté infrarrepresentado en términos de paridad, en la categoría o puesto de trabajo al que se opte, en caso de igualdad de condiciones o empate. <p>3. En relación con el objetivo de contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando, en todo momento, la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional y la necesaria sensibilización en esta materia, se proponen las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publicar y mantener actualizada en la Intranet corporativa toda la información sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que establece la normativa legal así como aquellas que Suma tiene establecidas y que mejoran la anterior. - Mantener el complemento de hasta el 100% de las retribuciones, a la prestación de la seguridad social que perciba la trabajadora que se encuentra en situación de baja por incapacidad temporal durante el periodo de embarazo. - Facilitar las reducciones de jornada así como las adaptaciones / modificaciones horarias para poder conciliar la vida personal y familiar. - Los/las trabajadores/as podrán disfrutar de permiso durante su jornada laboral para acudir, por necesidades propias o de parientes de primer grado de consanguinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, durante el tiempo indispensable para su realización,
--	---

	siempre y cuando los centros en que se efectúen no tengan horas de atención fuera de la jornada laboral del empleado/a, y ello con la correspondiente justificación de tales extremos.
META 2022	- Ofrecer formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y en especial a los mandos intermedios con responsabilidad sobre equipos de trabajo y personas cuya actuación tenga repercusión en la organización, de manera que se contribuya a evitar cualquier tipo de discriminación.
META 2025	- Utilización de la Herramienta de Análisis de Brecha de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer , para poder identificar las áreas de mejor y concretar las acciones futuras.
META 2030 (LARGO PLAZO)	- Proporcionar formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al 100% de la plantilla y, en especial, a los mandos intermedios con responsabilidad sobre equipos de trabajo y personas cuya actuación tenga repercusión en la organización, de manera que se contribuya a evitar cualquier tipo de discriminación.
IMPACTO EN ODS	ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO 

INDICADORES Y CUANTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL OBJETIVO

A) GARANTIZAR Y REFORZAR LA OBJETIVIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Número de candidatos y candidatas en los procesos selectivos para la provisión de plazas con carácter fijo:

ÚLTIMA OFERTA EMPLEO PÚBLICO			
PRESENTADOS		COGEN PLAZA	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
191	300	11	12

Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y mujeres incorporados:

	CONTRATACIONES BOLSA DE TRABAJO			
	2017	2018	2019	2020
Hombres	9	5	17	0
Mujeres	17	15	23	4

- En 2019 y 2020, la **Dirección ha estado ocupada por una mujer.**

B) GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA,

- Se ha elaborado e incluido en el Plan de Formación de Suma Gestión Tributaria un curso propio de Igualdad y Género.

Número de mujeres y hombres en cursos de formación:

	PERSONAS EN CURSOS DE FORMACIÓN			
	2017	2018	2019	2020
Hombres	153	141	144	82
Mujeres	179	182	206	122

Número de candidatos y candidatas segregados por puesto de trabajo:

	PUESTOS OFICINAS TRIBUTARIAS AÑO 2020			
	Solicitudes		Designaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jefe/a Oficina	35	32	22	18
Coordinador/a	20	12	3	6
Responsable Sector A	37	26	18	17
Responsable Sector B	5	6	5	2

Número de Puestos	Otros puestos convocados Año 2020			
	Solicitudes		Designaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1 puesto convocado	2	1	1	0

B) CONTRIBUIR A FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y A ALCANZAR LA IGUALDAD PLENA Y EFECTIVA DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

A través de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando, en todo momento, la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional y la necesaria sensibilización en esta materia.

Número de personas con reducción de jornada y con adaptaciones / modificaciones horarias:

	REDUCCIONES DE JORNADA VIGENTES
Hombres	0
Mujeres	11

	MODIFICACIONES HORARIAS VIGENTES
Hombres	43
Mujeres	47

Número de personas acogidas al permiso de acompañamiento de familiares a consulta médica:

	PERMISO ACOMPAÑAMIENTO DE FAMILIARES A CONSULTA MÉDICA Nº personas que lo han utilizado			
	2017	2018	2019	2020
Hombres	13	27	27	19
Mujeres	45	63	71	59

2.1.3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La inversión en diversidad aumenta las posibilidades de incrementar el capital intelectual de las organizaciones. El talento hay que buscarlo allí donde se encuentre y ello implica dirigir el foco a todos los colectivos en donde puede surgir el talento. Es por ello que desde SUMA consideramos que la diversidad es en sí misma y por sí misma fuente del talento.

Además de contar con personas con más de un 33% de discapacidad en su plantilla, SUMA tiene contratados algunos de sus servicios externos con Centros Especiales de Empleo que son entidades sin ánimo de lucro cuya plantilla debe estar compuesta al menos en el 70% por trabajadores con discapacidad y que tienen como objetivo conseguir la realización personal, laboral y económica de los mismos. Su finalidad es, por un lado, realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y por otro, asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al mercado de trabajo.

OBJETIVO 1.3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	
OBJETIVO	Mejorar la diversidad en la organización y sensibilizar acerca de su aporte a la empresa y la sociedad.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Debido a la situación de pandemia, no se han realizado como en años anteriores, jornadas de sensibilización para el personal de Suma. - En relación con las personas con diversidad y su acceso a Suma Gestión Tributaria, se garantiza la igualdad de condiciones con los demás aspirantes de acuerdo con la legislación vigente (art. 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, art. 55 la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y 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 este sentido, en cada oferta de empleo público se adquiere el compromiso de reserva, para este colectivo, del 7% de las plazas de turno libre aprobadas en cada oferta de empleo público, con el objetivo de llegar a un mínimo del 2% de la plantilla. - Adicionalmente, este Organismo tiene contratados el servicio de control de acceso a la oficina central de Suma Gestión Tributaria mediante auxiliares de servicio, con un Centro Especial de Empleo, cuya plantilla está compuesta en un mínimo de un 70% por personas con diversidad. Esto supone la prestación de este servicio por parte de 5 personas.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Sensibilizar acerca del talento de las personas con discapacidad mediante formación en voluntario corporativo.
META 2022	Avanzar en la consecución del objetivo de conseguir el porcentaje establecido legalmente de personas con discapacidad en plantilla.
META 2025	Avanzar en la sensibilización acerca de su aporte a la empresa y la sociedad, mediante programas de acción voluntaria corporativa.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Conseguir el porcentaje establecido legalmente de personas con discapacidad en plantilla.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 

	PLAZAS TURNO LIBRE		
	CUPO GENERAL	RESERVA PERSONAS CON DIVERSIDAD	TOTAL
OEP 2017	34	3	37
OEP 2018	15	1	16
OEP 2019	10	1	11
OEP 2020	9	1	10

Número de personas trabajadoras con diversidad igual o superior al 33% en Suma Gestión Tributaria que han comunicado esta situación					
2015	2016	2017	2018	2019	2020
11	9	9	9	8	8

2.1.4. INNOVACIÓN Y TALENTO AL SERVICIO DE LAS PERSONAS


Apostamos por la innovación como eje vertebrador del desarrollo profesional de su equipo y como herramienta fundamental para la gestión del conocimiento.

A través de la formación continua en el uso de las metodologías y las herramientas más avanzadas se pueden conseguir profesionales capaces de liderar y de hacer realidad el proyecto SUMA Gestión Tributaria.

Además en SUMA realizamos evaluación de resultados y competencias mediante la asignación de incentivos vinculados a productividad y a reducción de absentismo.

Nuestra prioridad es que todo el equipo esté constantemente actualizado y motivado para realizar un servicio de excelencia.

OBJETIVO 1.4. INNOVACIÓN Y TALENTO AL SERVICIO DE LAS PERSONAS	
OBJETIVO	<ol style="list-style-type: none"> Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados y empleadas. Reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos.
SITUACIÓN ACTUAL	<ol style="list-style-type: none"> En el Plan de Formación del año 2020, se han incluido adicionalmente, 3 acciones formativas en materia tributaria, para su diseño en modalidad On line. En el año 2020, antes de la crisis COVID, se hicieron 5 acciones de reciclaje en RCP y manejo de desfibriladores.
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ol style="list-style-type: none"> Diseñar más cursos on-line. Diseñar cursos de reciclaje formativo.

META 2022	Incrementar en un 5% las horas totales de formación.
META 2025	Implementar nuevas opciones de mejora en los cursos de formación.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Estudiar procesos innovadores para la evaluación de objetivos y desempeño.
IMPACTO EN ODS	ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD 

	RATIOS DE ACCIONES FORMATIVAS		
	2018	2019	2020
Nº ACCIONES FORMATIVAS	96	135	53
Nº ALUMNOS/AS	832	974	300
Nº HORAS TOTAL DE CURSOS	2.212	2.621	1.337
Nº HORAS TOTAL DE ALUMNOS/AS	13.470	14.770	4.240
MEDIA HORAS / TRABAJADOR/A	27,77	31,09	8,87

1. En el 2020, 11 acciones formativas en modalidad On line/Blended Learning con un total de 15 personas, y 5 acciones formativas en modalidad de Videoconferencia, novedosa debido a la crisis sanitaria por covid19, con un total de 61 personas trabajadoras.
2. En el Plan de Formación del año 2021, se han incluido adicionalmente, 3 acciones formativas en materia tributaria, para su diseño en modalidad On line.

2.1.5. ENTORNO DIALOGANTE

En la actualidad SUMA cuenta 17 representantes sindicales (CCOO - COMISIONES OBRERAS: 2 representantes; UGT - UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: 12 representantes; SEP-CV - SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA: 3 representantes).

A lo largo del año existen numerosos contactos entre la Dirección de SUMA y la representación sindical para tratar temas concretos que afectan a la organización, realizándose diferentes reuniones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del V Convenio Colectivo de Suma Gestión Tributaria a lo largo del año.

NÚMERO DE REUNIONES DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO					
2015	2016	2017	2018	2019	2020
4	4	3	2	3	2

OBJETIVO 1.5. ENTORNO DIALOGANTE	
OBJETIVO	Cumplimiento responsable de la legislación en materia de libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
SITUACIÓN ACTUAL	2 reuniones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo en 2020.
META 2020 (CORTO PLAZO)	Continuar agenda de trabajo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.
META 2021	Actualización y seguimiento de la agenda de trabajo planteada por la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.
META 2025	Intensificar el seguimiento de la agenda de trabajo planteada.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Mantener las reuniones que sean necesarias con la representación sindical y en el marco de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.
IMPACTO EN ODS	<p style="text-align: center;">ODS 1: FIN DE LA POBREZA</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">ODS 3: SALUD Y BIENESTAR</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <div style="text-align: center;">  </div>



2.1.6. COMPROMISO SUMA

SUMA fomenta el voluntariado como forma de promover el compromiso, la motivación, el orgullo de pertenencia y la solidaridad de su equipo.

Para facilitar y promover la participación de los profesionales en iniciativas de voluntariado se plantea elaborar una **política corporativa de voluntariado**. Esta política de voluntariado regulará las actividades prioritarias, los patrocinios a actividades de organizaciones sociales y la formación del personal.

Como parte del programa Compromiso SUMA, se han realizado en el pasado diversas actuaciones de donación de material escolar para asociaciones solidarias, se han apoyado diversas asociaciones tales como la de Mujeres con Cáncer de Mama (APAMM) y con Cruz Roja.



En 2020, por la situación de pandemia, no se han podido desarrollar eventos en esta materia de compromiso social. Se retomarán en cuanto la situación lo permita.

OBJETIVO 1.6. COMPROMISO SUMA	
OBJETIVO	Promover el espíritu de equipo, fomentar la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) en la organización y hacer patente el compromiso de SUMA con la sociedad.
SITUACIÓN ACTUAL	Estructurar una política de voluntariado corporativo que regule la actividad.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Contar con una política o reglamento de voluntariado corporativo.
META 2022	Aumentar la participación en eventos de voluntariado corporativo.
META 2025	Colaborar con un número específico de proyectos de cooperación al desarrollo ligados a los ODS.
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar en un 200% el número de empleados de SUMA que realizan labores de voluntariado corporativo para 2030. - Aumentar en un 200% el número de actividades con entidades del tercer sector que trabajen con colectivos en riesgo de exclusión social en Alicante.
IMPACTO EN ODS	<p style="text-align: center;">ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> <div style="text-align: center;">  </div>

2.1.7. EDUCACIÓN TRIBUTARIA

SUMA es consciente de que la promoción de la educación tributaria y la conciencia fiscal es clave para mantener los servicios públicos y el estado del bienestar. Por ello a través de la sección del blog “**Te Interesa**” ofrecemos un espacio para la divulgación de temas tributarios de interés general, novedades normativas en materia de tributación. Dentro de este blog, la sección SumAcademy contiene una gran variedad de videos tutoriales en 6 idiomas, incluida la lengua de signos, en la que se explican conceptos tributarios. Suma también dispone de un canal en YouTube con los esos contenidos y con los videos de los congresos realizados en materias de interés como Inteligencia Artificial y Blockchain.

En abril de 2018 se puso en marcha un nuevo servicio de chat en la web de Suma. El servicio es atendido desde el CAU y se presta en castellano, valenciano e inglés. Desde su puesta en marcha en 2018 se ha pasado de 16.233 atenciones hasta las 52.562 del año 2020.

OBJETIVO 1.7. EDUCACIÓN TRIBUTARIA	
OBJETIVO	Divulgación de temas tributarios.
SITUACIÓN ACTUAL	Blog tributario “Te Interesa”, videos tutoriales “SumAcademy y canal de Suma en YouTube.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Dinamizar en Redes Sociales el blog “Te interesa” y dotarle de contenido.
META 2022	Incrementar en un 20% el número de visitas al blog “Te interesa”.
META 2025	Incrementar los contenidos del blog Te interesa y aumentar el número de visitas y de participación ciudadana.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Incrementar en un 200% el número de visitas al blog “Te interesa”.
IMPACTO EN ODS	<p style="text-align: center;">ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> <div style="text-align: center;">  </div>

2.1.8. ACCESIBILIDAD A LOS SERVICIOS DE SUMA

PUNTOS DE ATENCIÓN DIGITAL (PAD)

En 2017, SUMA implantó un nuevo servicio de atención digital en sus oficinas para ofrecer a los contribuyentes una vía alternativa para pagar sus recibos y realizar gestiones de forma electrónica. Además pone a disposición de quienes quieran utilizar este servicio y precisen asistencia, la ayuda de un agente para guiarles en todo lo que necesiten.

Se ha habilitado un total de 24 Puntos de Atención Digital (PAD), ofreciendo así una alternativa más a aquellos contribuyentes que quieran agilizar sus gestiones y familiarizarse con la sede electrónica del organismo. Las mismas gestiones que se pueden realizar en estos puestos de las oficinas, se pueden hacer desde cualquier ordenador o dispositivo móvil sin esperas ni horarios.

Por la situación de pandemia no se ha podido utilizar en 2020.

ADMINISTRACION ELECTRÓNICA

En su estrategia de innovación, el organismo ha potenciado su web www.suma.es y reforzado su usabilidad para que todas las personas, con independencia de su experiencia online, pueda realizar cualquier trámite de forma cómoda, sencilla, accesible y totalmente segura.

Pagar recibos con tarjeta de crédito, realizar una domiciliación, actualizar datos, obtener el duplicado de un recibo o solicitar un plan de pago personalizado son algunas de las gestiones que los contribuyentes pueden realizar actualmente en la página web de SUMA Gestión Tributaria, sin necesidad de desplazarse, en cualquier horario y desde cualquier tipo de dispositivo.












Contamos con una web usable e intuitiva que también se adapta a los dispositivos móviles, para que la ciudadanía esté informada al momento sobre la gestión de sus impuestos, lo cual supondrá, sin duda, una mejora de los servicios que prestan sus respectivos ayuntamientos.

Los contribuyentes también podrán encontrar en las redes sociales, Twitter y Facebook, información permanente sobre la actividad de SUMA.

Suma está adherido a diversas plataformas del Estado para mejorar su Interoperabilidad en administración electrónica: Tablón Edictal Único, Notifica, ORVE, Plataforma de Contratación del Estado. Internamente la factura electrónica es único método usado por los proveedores.

CARTA DE COMPROMISOS

Es una preocupación constante de Suma Gestión Tributaria dar un buen servicio al ciudadano, y prueba de ello es la elaboración de una **Carta de Compromisos** mediante la cual se determina una serie de indicadores que se establecen en términos de excelencia. La Carta de compromisos está publicada en la web de Suma.


<p> ✓1 ... Mantenemos el tiempo de espera en las oficinas por debajo de los 10 minutos.3</p> <p> ✓2Su opinión nos ayuda a mejorar. Cualquier sugerencia o queja que presente a través del programa Opina será respondida en menos de 10 días.....4</p> <p> ✓3.Trabajamos para mejorar la usabilidad y la accesibilidad de la atención no presencial.....6</p> <p> ✓4 Atendemos su llamada mediante operador, y si ha dejado su mensaje en nuestro contestador, le devolvemos la llamada en menos de 24 h.....8</p> <p> ✓5. Resolvemos los recursos y solicitudes en un plazo inferior a 20 días.9</p> <p> ✓6 Si ha realizado un ingreso indebido, le devolvemos su dinero en menos de 15 días, desde la fecha de solicitud.....11</p>	<p> ✓7 Fomentamos el pago no presencial12</p> <p> ✓8Puede elaborar su propio plan de pagos para los recibos anuales.13</p> <p> ✓9 Se puede solicitar el aplazamiento del pago de cualquier deuda.14</p> <p> ✓10.Impulsamos la correcta utilización de los recursos naturales.....15</p> <p> ✓11 Reducimos, reutilizamos y reciclamos, en especial papel y equipos informáticos.....16</p> <p> ✓12. Publicaremos anualmente el nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos a través del Web y de otros medios de comunicación.17</p>
--	---


SERVICIO DE ATENCIÓN ITINERANTE

SUMA visita 43 ayuntamientos en los que no se dispone de oficina al menos una vez al mes y se incrementa durante el periodo de pago de las voluntarias a fin de facilitar la gestión tributaria Este servicio se anuncia en nuestra web y en redes sociales.

QUIOSCOS DE TELESERVICIO

Los quioscos de teleservicio es una modalidad de equipos desatendidos para usuarios que no tengan conocimiento avanzado de tecnología. Se trata de una modalidad que está en proceso experimental para los municipios donde no existan oficinas de SUMA.


OBJETIVO 1.8.1. PLAN DE MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS DE SUMA	
OBJETIVO	Mejorar la calidad de los servicios (Campaña Opina, facilidades de pago, SUMA Responde, privacidad y seguridad).
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios en 5 idiomas. - Servicio Suma Responde en 0,6 días. - Número de opiniones favorables por encima de las desfavorables.
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de personal que pueda dar servicio en diferentes idiomas. - Continuar acciones de medición y aplicación de mejora continua de herramientas para agilizar los servicios y mejorar la calidad de SUMA. - Campañas de promoción de domiciliación, pagos con tarjeta y Planes Pago Personalizado. - Estudio de integración de nuevas plataformas de pago.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener servicios en 5 idiomas. - Mantener el servicio Suma Responde por debajo de 1 día. - Mantener número de opiniones favorables por encima de las desfavorables. - Elevar el número de pagos no presenciales en un 10%.
META 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Elevar la proporción de pagos no presenciales sobre los presenciales a 80-20. - Aumentar plataformas de pago y los convenios con entidades. - Ampliar el número de entidades con convenio en al menos 1 entidad.
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contar con aplicaciones web que permitan traducción en cualquier idioma. 2. Mantener el servicio Suma Responde para dar respuesta en el día. 3. Mantener número de opiniones favorables por debajo de las desfavorables.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 1: FIN DE LA POBREZA</p> 

OBJETIVO 1.8.2. PLAN PARA MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS SERVICIOS DE SUMA	
OBJETIVO	Mejorar la accesibilidad a través de diferentes canales (campaña opina, facilidades de pago, SUMA Responde, privacidad y seguridad).
SITUACIÓN ACTUAL	En total, Suma habilitó en la primera fase un total de 24 Puntos de Atención Digital (PAD).
META 2021 (CORTO PLAZO)	- Continuación proyecto de ampliación de los PAD. - Iniciar proyecto web accesible para personas sordas.
META 2022	- Ampliar servicios desasistidos y promocionarlos.
META 2025	Que los trámites en modo desasistido superen a los trámites presenciales y telefónicos.
META 2030 (LARGO PLAZO)	1. El 100% de las oficinas cuenten con Puntos de Atención Digital (PAD). 2. La web sea accesible para personas no videntes. 3. El 100% de los municipios cuenten con quioscos de teleservicio.
IMPACTO EN ODS	<p style="text-align: center;">ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 

2.1.9. FOROS SUMA

Suma Gestión Tributaria ha continuado su apuesta por la celebración de foros en la provincia de Alicante, con el objetivo impulsar el conocimiento de los temas tributarios, la innovación y transformación de las administraciones públicas. Los foros se centran en las necesidades del ciudadano y reúnen a agentes del ecosistema que hacen posible el cambio: administraciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, empresa y universidad. Los foros quieren además contribuir a **mejorar la marca Alicante** y posicionar a la provincia en el mapa internacional de la innovación.

En 2020 no se han celebrado ningún foro organizado por Suma debido a la situación de pandemia. Solamente se colaboró en la organización de la III edición del Congreso de Inteligencia Artificial.

OBJETIVO 1.9. FOROS SUMA	
OBJETIVO	Promover el conocimiento en temas tributarios y la innovación tecnológica en las administraciones públicas y generar debates sobre temáticas que reviertan en un beneficio para la sociedad.
SITUACIÓN ACTUAL	- Organización de eventos. - Estrategia de comunicación asociada a cada evento.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Búsqueda de alianzas estratégicas para foros de innovación.
META 2022	Continuar con la organización de eventos, que permitan descubrir nuevas alianzas estratégicas.
META 2025	Aumentar el número de eventos organizados, así como el impacto social de los mismos.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Aumentar el impacto social que puede generar, ya que más de 10.000 personas han podido acceder a conocimiento de primer nivel sobre innovaciones en el ámbito tecnológico y social y en la búsqueda de soluciones a problemas que enfrenta la sociedad.
IMPACTO EN ODS	ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 

2.1.10. PATROCINIO DEPORTIVO


Hace más de 20 años Suma puso en marcha el **Programa de Patrocinio Deportivo** con el fin de transmitir a la ciudadanía el compromiso social de los servicios públicos que presta la Diputación de Alicante, en un ámbito tan importante como es la gestión de los ingresos tributarios locales.

El programa consiste en la adjudicación de contratos con aquellos deportes y clubes de la provincia que compiten en ligas nacionales y que de esta manera pueden desarrollar más fácilmente su actividad a lo largo del año.



En 2011 incluimos un deporte con gran tradición en nuestra provincia, como es el remo. Somos patrocinadores de dos Ligas Autonómicas de Remo: la **Liga Suma de Banco Fijo del Mediterráneo** y la **Liga Suma de Banco Móvil**. Más de 900 deportistas de todas las edades compiten en las Ligas que nuestro Organismo impulsa.



OBJETIVO 1.10. PATROCINIO DEPORTIVO	
OBJETIVO	El objetivo del patrocinio deportivo es la publicidad de la MARCA SUMA a través de patrocinadores y, se trata de una herramienta de publicidad por un canal diferente al de la publicidad convencional , como resulta ser la que se obtiene con el patrocinio publicitario mediante la adjudicación de contratos de esta naturaleza.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - En la temporada 2020/21, el número de clubs beneficiarios ha sido de 45, repartidos en deportes como baloncesto adaptado, atletismo, fútbol sala femenino, fútbol femenino, hockey sobre patines, rugby, balonmano, voleibol. En la Liga Remo han sido 36 clubs en esa temporada. - Compromiso del consejo rector.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Mantener el patrocinio de los clubs deportivos que son actualmente beneficiarios.
META 2022	Aumentar el número de clubs deportivos que son beneficiarios.
META 2025	Plantear nuevos deportes en los que participar mediante el patrocinio deportivo.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Patrocinar el 100% de los equipos de las 9 disciplinas deportivas seleccionadas que compiten en la liga nacional.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 3: SALUD Y BIENESTAR</p> 

2.1.11. ALIANZAS Y COOPERACIÓN PARA MEJORAR LA SOCIEDAD

En SUMA creemos en el **compromiso social como una relación natural entre la organización y la ciudadanía**. En este sentido hemos buscado marcos de colaboración con asociaciones y entidades del tercer sector que actúan en la provincia de Alicante para hacer frente conjuntamente a situaciones de pobreza o vulnerabilidad. Además queremos poner en valor a los deportes minoritarios de la provincia y fomentar sinergias entre la ciudadanía, las administraciones públicas y las empresas para que la provincia de Alicante sea un referente en innovación tecnológica y social.

COLABORACIÓN CON OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Colaborar es sumar. Desde hace años, SUMA desarrolla proyectos comunes con otras administraciones e instituciones. Somos conscientes de que poner en común conocimientos, experiencias y herramientas, es ventajoso para todos. Juntos nos beneficiamos de los conocimientos mutuos y de las economías de escala que puedan generarse, lo que se traduce en mejores resultados para ambas organizaciones, una optimización de los recursos y un servicio de calidad a la ciudadanía.

Las colaboraciones con otras organizaciones públicas se estructuran en tres grupos:

1) Con **otras administraciones tributarias locales**: Se trata de colaboraciones interadministrativas con otras administraciones tributarias de carácter local en las que cada una de las partes aporta su *knowhow* y sus infraestructuras para crear economías de escala conjuntas y resultar más eficientes en el desarrollo de la actividad que nos es propia: la gestión tributaria local. Se mantienen colaboraciones con instituciones como Gestalba (Diputación de Albacete), Ayuntamiento de Majadahonda o Valora (Cabildo de Gran Canaria).



2) **Con otras administraciones de ámbito estatal o autonómico**: Se trata de colaboraciones interadministrativas que nos permiten ofrecer a los ciudadanos y a los ayuntamientos un mejor servicio y una gestión más eficaz de ciertos procedimientos.

SUMA pone al servicio de la ciudadanía Puntos de registro para CI@ve y certificado digital de la ACCV, Puntos de Información Catastral.

3) **Con otras organizaciones públicas**: Se trata de colaboraciones con colegios profesionales como el de notarios y economistas y gestores administrativos. Su objeto es, por un lado agilizar las tramitaciones administrativas y ofrecer a los ciudadanos mejor servicio y garantías jurídicas.

4) **Con las universidades** de Alicante (UA) y Miguel Hernández de Elche (UMH) mantenemos una colaboración en las ediciones anuales de los master en Fiscalidad Local.

OBJETIVO 1.11. ALIANZAS Y COOPERACIÓN PARA MEJORAR LA SOCIEDAD	
OBJETIVO	Fomentar el intercambio de experiencias entre administraciones públicas para mejorar el servicio a la ciudadanía.
SITUACIÓN ACTUAL	- Mantener convenios con diferentes instituciones, como Gestalba, Valora o el Ayuntamiento de Majadahonda, entre otros. - Participar en diversas reuniones nacionales o internacionales.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Búsqueda del establecimiento de nuevas colaboraciones con diferentes tipos de administraciones.

META 2022	Consolidar y ampliar las colaboraciones que Suma mantiene con otras diputaciones y organismos, a la vez que se trata de crear nuevos vínculos con Administraciones de otras provincias.
META 2025	Intensificar las relaciones con Organismos de otras provincias, explorando nuevas vías de cooperación que ofrezcan oportunidades de mejora para todos con el objetivo de incrementar las economías de escala y las sinergias.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Aumentar en un 100% los convenios de colaboración con otras administraciones tributarias.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>  <p>ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 

2.2. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE, LA TRANSPARENCIA Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

2.2.1. GESTIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

En los últimos años hemos impulsado objetivos y planes para mejorar la eficiencia energética dentro de nuestra organización. Entre dichas medidas, destacan: que **desde 2017 el 100% de la energía eléctrica que consumen todas las oficinas de SUMA procede de energías renovables**; instalación de un sistema centralizado de suministro energético (tipo TREND); o la optimización del contrato de suministro energético, entre otros.

La eficiencia del consumo y gestión de las instalaciones de las oficinas:


- Contribuye a reducir las emisiones del efecto invernadero.
- Permite identificar áreas de mejora.
- Reducción del importe de la factura energética.
- Genera buena imagen de marca.
- El ahorro obtenido compensa la inversión.


Por tanto, dicho objetivo se puede dividir en tres **apartados**:


2.1.1. ACTUACIONES INTEGRALES DE REHABILITACIÓN ENERGÉTICA DE EDIFICIOS

2.1.2. ACTUACIONES DE MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA EN ILUMINACIÓN

2.1.3. REDUCCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.

OBJETIVO 2.1.1 - OFICINAS DE SUMA - ACTUACIONES INTEGRALES DE REHABILITACIÓN ENERGÉTICA DE EDIFICIOS	
OBJETIVO	Actuaciones integrales de rehabilitación energética de edificios, que permitan obtener una calificación energética A o B para el indicador global de emisiones y se justifique el cumplimiento del CTE DB-HE.
SITUACIÓN ACTUAL	- La antigüedad de un gran número de máquinas de climatización es alta, como en las oficinas de Alcoy (1994 y 2002), Alfaz del Pi (1997), Almoradí (1997), Altea (1997), Aspe (1997), Benidorm (2 de 1997), Benissa (1997), El Campello (2 de 1994) y Sax.
META 2021 (CORTO PLAZO)	- Sustitución de los equipos de climatización que tengan pérdidas o un funcionamiento ineficiente (debido al paso del tiempo o un estado de conservación deficiente). - Controlar el balance energético de las instalaciones de climatización. - Disminución de la potencia de arranque (mediante curva de arranque controlado por rampa, funcionando mediante variador de frecuencia).
META 2022	- Sustitución del siguiente nivel de instalaciones de climatización que tengan pérdidas o un funcionamiento ineficiente. - Realizar AUDITORÍAS ENERGÉTICAS de las oficinas . - Reforzar el AISLAMIENTO TÉRMICO en aquellas oficinas en las que sea insuficiente o deficiente, para evitar pérdidas o puentes térmicos.
META 2025	- Sustitución de la unidad de ventilación por una que incluya recuperación de calor (en los casos necesarios). - Reforzar el aislamiento térmico en el resto de oficinas en las que sea insuficiente o deficiente, para evitar pérdidas o puentes térmicos.
META 2030 (LARGO PLAZO)	Sustitución de los vidrios por SISTEMAS DE ACRISTALAMIENTO compuestos por las siguientes capas: - Vidrio interior: sistemas con aislante térmico reforzado , para reforzar la capacidad aislante y reducir la transmisión de energía por radiación. Mayor confort; reducción del efecto de pared fría o radiante; reducir costes de energía para un ambiente agradable; reducir el riesgo de aparición de condensaciones interiores; y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero asociados. - Vidrio exterior: vidrio con propiedades de control solar (a menor factor solar g, menor cantidad de energía solar directa que lo atraviesa y mayor control solar). Mayor nivel de confort en régimen de verano; reducción del recalentamiento interior; y reducción del coste de climatización para misma temperatura.
IMPACTO EN ODS	ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA 

OBJETIVO 2.1.2 - OFICINAS DE SUMA - ACTUACIONES DE MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA DE INSTALACIONES DE ILUMINACIÓN	
OBJETIVO	Actuaciones de mejora de la eficiencia energética de instalaciones de iluminación , que permitan justificar un ahorro mínimo del 30%.
SITUACIÓN ACTUAL	- En la actualidad, existen detectores de presencia en zonas comunes, pasillos, y aseos. Se realizan inspecciones periódicas para comprobar su correcto funcionamiento y se analiza aquellos espacios donde sería necesario colocar dichos sistemas.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Cada vez que se cambie una bombilla estropeada se debe colocar una bombilla / foco / tubo de alta eficiencia energética (tipo LED), para reducir el consumo eléctrico y el coste en la factura eléctrica.
META 2022	<p>- Para futuros contratos de mantenimiento de oficinas, se debe incluir una cláusula de obligatoriedad de seguimiento de inventario.</p> <p>- Renovar la instalación de iluminación completa en aquellas oficinas con la iluminación más obsoleta (como por ejemplo, Pedreguer, Callosa d'en Sarriá, Callosa de Segura, El Campello, Orihuela, Benissa o Teulada, entre otras). Se persigue que la totalidad de la iluminación esté formada por bombillas de alta eficiencia energética. Cuando se renueve la instalación completa, se realiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparativa del cambio de consumo eléctrico; - Comparativa de la medición de lúmenes en los puestos de trabajo; - Inventario de todos los elementos instalados.
META 2025	<p>- Se debe haber sustituido la totalidad de la iluminación por bombillas de alta eficiencia energética.</p> <p>- Se debe haber colocado en todas las oficinas detectores de presencia en la instalación de iluminación, en aquellas zonas con presencia puntual de personas (aseos, archivos, hall de entrada, etc.).</p> <p>- Colocación de balastos electrónicos de alta frecuencia, que permita regular la intensidad de la lámpara (mejoran la eficiencia de la lámpara y del sistema, mejoran el confort y la reducción de la fatiga visual, optimizan el factor de potencia, incrementan la vida de la lámpara, etc.).</p>
META 2030 (LARGO PLAZO)	Todas las oficinas deben disponer de un sistema de control de iluminación completo , que combina: sistemas de control de tiempo; sistemas de control de la ocupación; sistemas de aprovechamiento de la luz diurna; y sistemas de gestión de la iluminación.
IMPACTO EN ODS	<p>ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 

OBJETIVO 2.1.3 - OFICINAS DE SUMA - REDUCCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	
OBJETIVO	Reducción de consumo de energía eléctrica.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - En 2017, se consumieron 2536 kWh por empleado. - Se ha reducido el consumo de energía un 10% en los últimos 5 años. - El 100% de la energía eléctrica que consumen las diferentes oficinas de SUMA proceden de energías renovables.
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el consumo pormenorizado de cada oficina. - Reducir en al menos un 5% el consumo de energía por empleado.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiar las oficinas donde poder reducir la potencia contratada. - Reducir otro 5% adicional el consumo de energía por empleado. - Utilizar siempre luminarias y aparatos con la máxima eficiencia energética o de la clase A o A+.
META 2025	Seguimiento de medidas para reducir el consumo de energía y valoración de incorporación de nuevas medidas.
META 2030	Reducir en al menos un 20% el consumo de energía por empleado.
IMPACTO EN ODS	ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA 

OFICINA CENTRAL

En relación con la eficiencia energética, en febrero de 2018 se emitió un **certificado de eficiencia energética de la Oficina Central**, derivándose la siguiente calificación:

- **Calificación energética obtenida: B.** De los 150,5 kWh/m² año de consumo global de energía primaria no renovable: 23,26 corresponden a la calefacción; 58,98 a la refrigeración; y 68,29 a la iluminación.
- **Emisiones de dióxido de carbono: B.** De los 25,5 kgCO₂/m² año emitidos: 3,94 proceden de la calefacción; 9,99 de la refrigeración; y 11,57 de la iluminación.
- En relación con las calificaciones energéticas parciales, la **demanda de calefacción tiene una calificación tipo E** (17,8 kWh/m² año) y la demanda de refrigeración, tipo B (45,3 kWh/m² año).

La generación de calefacción y refrigeración se realiza mediante instalación con bomba de calor. La relación actual de instalaciones de la **oficina central** es: 2 bombas de calor/frío Carrier; 2 bombas

de calor/frío Ciat; 3 bombas de recirculación; 5 climatizadores; 43 fan-coils; 6 extractores; sistema de gestión del edificio Trend; 6 máquinas de expansión.

OFICINA CENTRAL	
OBJETIVO	- Actuaciones integrales de rehabilitación energética de edificios, que permitan obtener una calificación energética A o B para el indicador global de emisiones y se justifique el cumplimiento del CTE DB-HE. - Actuaciones de mejora de la eficiencia energética de instalaciones de iluminación , que permitan justificar un ahorro mínimo del 30% en términos de energía final no renovable.
SITUACIÓN ACTUAL	Sistema de climatización actual por bomba de calor, habiéndose averiado en diferentes ocasiones. Originalmente, la instalación disponía de dos enfriadoras, pero tras la rotura de una de ellas, funciona únicamente con una enfriadora (al 25% de su capacidad). Actualmente, se ha realizado la sustitución por dos enfriadoras tipo Inverter de altas prestaciones .
META 2021 (CORTO PLAZO)	Colocación de balastos electrónicos de alta frecuencia (conforme se van reparando) que permita regular la intensidad de la lámpara.
META 2022	Realizar auditoría energética de la oficina Central, para conocer el funcionamiento exacto de las plantas por separado y en conjunto.
META 2025	Colocación total de balastos electrónicos de alta frecuencia.
META 2030 (LARGO PLAZO)	- Comprobación del funcionamiento energético de las nuevas enfriadoras y planteamiento de los elementos a modificar de la instalación de climatización para mejorar las prestaciones energéticas. - Sustitución de los vidrios de fachada por sistemas de acristalamiento con aislante térmico reforzado .

COMPARATIVA DEL SEGUIMIENTO DE PARÁMETROS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

REDUCCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA - Datos y objetivos conseguidos			
CONSUMO DE LUZ	AÑO	CONSUMO	REDUCCIÓN CONSUMO DE LUZ
	2013	1.378.173 KW	-
	2014	1.487.048 KW	-108.875 KW
	2015	1.317.108 KW	169.940 KW
	2016	1.226.756 KW	90.352 KW
	2017	1.230.698 KW	-3.942 KW
	2018	1.196.234 KW	34.464 KW
	2019	1.161.856 KW	34.378 KW
	2020	1.064.268 KW	97.588 KW

COSTE ANUAL CONSUMO DE LUZ	AÑO	COSTE ANUAL	REDUCCIÓN COSTE ANUAL
	2013	271.786 €	-
	2014	298.502 €	-26.716 €
	2015	276.422 €	22.080 €
	2016	249.853 €	26.569 €
	2017	243.602 €	6.251 €
	2018	228.971 €	14.631 €
	2019	225.727 €	3.244 €
	2020	212.639 €	13.088 €

REDUCCIÓN DE EMISIÓN DE CO₂ (PRIMER SEMESTRE)			
PRIMER SEMESTRE	KWh	FACTOR DE EMISIÓN (kg de CO ₂ eq/kWh)	Kg de CO₂ eq
2018	557.348	0,385	214.579
2019	484.110	0,385	186.382
2020	464.715	0,385	178.915
COMPARATIVA 1º SEMESTRE 2019-2020	AHORRO kW	FACTOR DE EMISIÓN (kg de CO ₂ eq/kWh)	Kg de CO₂ eq
	93.757	0,385	36.096


REDUCCIÓN DE EMISIÓN DE CO₂ (SEGUNDO SEMESTRE)			
SEGUNDO SEMESTRE	KW	FACTOR DE EMISIÓN (kg de CO ₂ eq/kWh)	Kg de CO₂ eq
2018	638.886	0,385	245.971,27
2019	607.048	0,385	233.713,61
2020	578.976	0,385	222.905,76

COMPARATIVA 2º SEMESTRE 2019-2020	AHORRO kW	FACTOR DE EMISIÓN (kg de CO ₂ eq/kWh)	Kg de CO ₂ eq
	59.911	0,385	23.065,70

2.2.2. DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO GENERADA

Desarrollar una **política y medidas de reducción de emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero)** teniendo en cuenta las necesidades y actividades de la administración.

OBJETIVO 2.2. DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO GENERADA	
OBJETIVO	Definición y aplicación de un Plan de reducción de HUELLA de CARBONO generada .
SITUACIÓN ACTUAL	Existe una gran cantidad de instalaciones de climatización que siguen usando gas R22 (26 oficinas), como la oficina Central, Alcoy, Almoradí, Altea, Aspe, Benidorm o Benissa, entre otras.
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Inscripción en registros de huella de carbono. - Reducir el uso de energía: <ul style="list-style-type: none"> - Sustitución de bombillas estropeadas por otras de alta eficiencia energética. - Promover el apagado y desconexión automática de los equipos.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un Proyecto Clima del Fondo de Carbono para una Economía Sostenible (FES-CO2), que son proyectos de reducción de emisiones de GEI, encaminado a conseguir un modelo bajo en carbono. - Reducir el uso de energía: <ul style="list-style-type: none"> - Contratar energía procedente de fuentes renovables. - Cambiar los gases refrigerantes por otros con menor potencial de calentamiento global.
META 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el uso de energía: <ul style="list-style-type: none"> - Compensar la huella de carbono: realizando una aportación económica voluntaria a proyectos que consiguen reducir una cantidad de CO₂ equivalente. - Reducir el consumo de materias primas, energía o productos. - Sustitución en los equipos de climatización del gas R-22 por otros que no agota la capa de ozono.
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el uso de energía: apostar por el abastecimiento sostenible (contar con proveedores o intermediarios que también tengan registrada la huella de carbono).

IMPACTO EN ODS	ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA 
----------------	--

2.2.3. RECICLAJE Y REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS GENERADOS EN LAS OFICINAS

Aumentar el reciclaje y reaprovechamiento de los residuos generados en cada oficina. El **orden metodológico de gestión de los recursos y de los residuos** debe ser el siguiente: **reducir, reutilizar y reciclar**, teniendo en cuenta, además, que cuanto más alto sea el punto jerárquico en el que se produce la reducción, mayor será el ahorro de costes. Los **residuos que se generan en una oficina** son los siguientes:

- a) **Papel y cartón:** son los residuos que en mayor cantidad se generan en oficinas. El mejor sistema para gestionarlos es separar en origen (es decir, disponer en varios puntos de la oficina de contenedores especiales de “Sólo Papel”) y la contratación de un sistema de recogida del residuo por parte de un gestor autorizado.
- b) **Residuos urbanos voluminosos:** se producen sobre todo en los momentos de remodelación de las oficinas y están compuestos por: residuos inertes (escombros), maderas, papel y cartón, pero también aislantes, adhesivos, etc. Siempre han de ser gestionados por una entidad autorizada o transportados hasta un punto limpio.
- c) **Plásticos:** se generan en cantidades relativamente pequeñas y sobre todo por ser el componente principal de envases y embalajes. Al igual que en el caso del papel y el cartón, ha de hacerse una separación exhaustiva en el origen y entregarlo adecuadamente a los gestores autorizados.
- d) **Residuos peligrosos:** tienen un origen y una gestión especial y han de ser tratados por una entidad autorizada para tal fin. Únicamente pueden estar almacenados durante 6 meses, por lo que han de estar siempre perfectamente reconocidos e inventariados. En las oficinas los residuos de este tipo, son tóners y cartuchos de impresoras, pilas, tubos fluorescentes, etc.
- e) **Ruido:** debido al tipo de trabajo especial que se realiza en una oficina, se pueden generar altos niveles de ruidos: timbres de teléfono, conversaciones, impresoras, etc. Estos ruidos tienen consecuencias sobre la salud de las personas que los sufren, por lo que es necesario reducirlos y/o evitarlos.

PROGRAMA DE RECICLAJE CON IMPACTO SOCIAL

Gestionar tributos locales con un elevado nivel de eficacia y calidad, exige una permanente actualización de software y hardware. Con lo cual, se mantiene una política de renovación permanente de aparatos informáticos, mejorando la sostenibilidad ambiental y plantear un reciclaje de equipos y mobiliario que tenga beneficio social. Dicho programa establece que:

- Al renovar, los equipos informáticos se someten a un proceso de revisión y actualización, para asegurar su correcto funcionamiento y prolongar su vida útil.

- Una vez revisados, se ceden de manera gratuita a entidades educativas y organizaciones sin ánimo de lucro, potenciando así la **reutilización**.

- En total desde la creación de esta iniciativa se han donado 1097 equipos informáticos y 309 impresoras a 107 colegios y 126 entidades

En los últimos años han sido estos:

DONACIÓN DE EQUIPOS TECNOLÓGICOS	
2020	1 colegio +4 entidades
	25 equipos informáticos
2019	24 entidades
	82 equipos informáticos
2018	14 entidades
	42 equipos informáticos
2017	12 entidades
	45 equipos informáticos
2016	1 colegio + 2 entidades
	18 equipos informáticos y 3 impresoras + diverso mobiliario


OBJETIVO 2.3. RECICLAJE Y REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS GENERADOS EN LAS OFICINAS	
OBJETIVO	Aumento del reciclaje diferenciado y el reaprovechamiento de los residuos generados en cada oficina y en la organización de SUMA Gestión Tributaria en su conjunto.
SITUACIÓN ACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente existe una papelera por cada trabajador, así como un contenedor de destrucción de documento protegido. - Se recicla el 100% de los equipos y mobiliario que se renueva.
META 2021 (CORTO PLAZO)	- Colocación progresiva de contenedores diferenciados en función del residuo generado (plásticos, pilas, etc).
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Control del tratamiento de los residuos generados por parte de la empresa encargada. - Utilizar, en la medida de lo posible, papel reciclado.
META 2025	Únicamente deben existir contenedores diferenciados en función del residuo generado , en detrimento de las papeleras individuales (retirada de las papeleras).
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción al mínimo del uso de plásticos en las oficinas. - Control de la gestión de los residuos generados en las oficinas. - Donar al menos el 75% del parque de material micro informático y/o mobiliario que se renueva.

	- Aumentar los proyectos y competencias con otras instituciones del Estado en la provincia de Alicante.
IMPACTO EN ODS	<p style="text-align: center;">ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>  <p style="text-align: center;">ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 

2.2.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA

SUMA Gestión Tributaria apuesta por una **gestión sostenible del agua**, que permite implementar sistemas de ahorro, promover campañas de sensibilización para su uso racional, controlar el consumo de agua al día o implantar medidas para reducir el consumo.

OBJETIVO 2.4. GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA	
OBJETIVO	Realizar una gestión sostenible del agua en cada oficina .
SITUACIÓN ACTUAL	<p>En 2017, se consumieron 5'76 m³ agua/empleador.</p> <p>En 2018 con 483 empleados 5'27 m³ agua/empleador.</p> <p>En 2019, con 483 empleados = 5'20 m³ agua/empleador.</p> <p>En 2020, con 478 empleados = 4,43 m³ agua/empleador</p>
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Cada vez que se realiza una reparación relacionada con aparatos sanitarios, se colocan sistemas de control de consumo de agua. Se pretende que, en un breve periodo de tiempo, únicamente existan dichos sistemas en todas las oficinas. - Controlar el consumo de agua, para detectar posibles fugas.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Para futuros contratos de mantenimiento de oficinas, se debe incluir una cláusula de obligatoriedad de seguimiento de inventario de dispositivos existentes en cada oficina. - Instalación de limitadores de caudal. - Realizar inspecciones periódicas del estado de griferías/sanitarios. - Realizar campañas de sensibilización para el uso racional de agua.
META 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar inspecciones periódicas del estado de griferías/sanitarios. - Colocación de aireadores/perlizadores en los grifos. - Todos los aparatos sanitarios deben tener sistemas de control de consumo de agua.

META 2030 (LARGO PLAZO)	- Todas las cisternas deben ser de doble caudal (u otro sistema que permita regular el uso de agua según necesidad). - Reducir un 20% en relación con el consumo inicial de agua por empleado.
IMPACTO EN ODS	ODS 6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 

COMPARATIVA CONSUMO AGUA 1er SEMESTRE 2015-2019			% REDUCCIÓN m ³	% AHORRO IMPORTE
AÑO	m ³	IMPORTE		
2015	1.478	6.673,24 €	-	-
2016	1.595	7.608,34 €	-7,92	-14,01
2017	1.421	6.505,85 €	10,91	14,49
2018	1.275	6.410,59 €	10,27	1,46
2019	1.098	5.940,31 €	13,88	7,34
2020	947	5.039,51 €	13,75	15,16

2.2.5. COMPRA RESPONSABLE Y RESPETUOSA CON EL MEDIO AMBIENTE DE PRODUCTOS Y SUMINISTROS

APORTAMOS VALOR A LA CADENA DE SUMINISTRO

Desde SUMA consideramos fundamental **analizar los impactos ambientales, sociales y económicos, y el fomentar prácticas de buen gobierno, a través de la gestión de nuestra cadena de suministro**. Para SUMA es de vital importancia colaborar con proveedores que compartan su voluntad y determinación de ser empresas responsables y sostenibles y que gestionen su propio negocio bajo los mismos principios éticos que el organismo apoya, respeta y cumple.

POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

En el marco de nuestra sólida **Política de Compras** en SUMA avanzamos en la implantación de procesos cada vez más rigurosos de evaluación y selección de proveedores, con análisis basados en criterios medioambientales, sociales y de innovación




La nueva ley de contratación del sector público que ha entrado en vigor en 2018 establece entre las condiciones de ejecución que la Administración tiene que exigir al menos una condición de carácter medioambiental, social y ético. Además establece también estos criterios para la adjudicación.

TRANSPARENCIA Y COMPROMISO CON NUESTROS PROVEEDORES

Con el fin de garantizar la máxima transparencia en el control del gasto, SUMA ha desarrollado una aplicación informática de compras, que facilita el acceso a los proveedores y garantiza la igualdad de condiciones a la hora de optar a la prestación de cualquier servicio o suministro al organismo autónomo. Se trata de la primera fase de un proyecto más ambicioso dirigido a reforzar la transparencia a todos los niveles.

Por otro lado los plazos de pago a los proveedores han mejorado en 2020, bajando de un promedio de 21,67 días en el primer trimestre a 13,60 días en el cuarto.

OBJETIVO 2.5. COMPRA RESPONSABLE Y RESPETUOSA CON EL MEDIO AMBIENTE DE PRODUCTOS Y SUMINISTROS	
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que nuestros proveedores cumplen con sus compromisos medioambientales, sociales y éticos. - Asegurar la máxima transparencia en la gestión de nuestras compras.
SITUACIÓN ACTUAL	<p>Desde 2018 los proveedores cumplen al menos una condición de ejecución de carácter medioambiental, social y ética.</p> <p>En uso la aplicación para publicación de ofertas de servicios y compras menores.</p>
META 2021 (CORTO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar los criterios medioambientales en los pliegos vigentes. - Adherirse al desarrollo reglamentario si se produce. - Valorar que los pliegos de contratación de servicios de mantenimiento establezcan que los productos de limpieza no contengan sustancias peligrosas de la lista OSPAR. - Se ha establecido un seguimiento de los días que cada interviniente en el proceso de tramitación, tiene la tarea en su bandeja, y un sistema automático de alertas cuando se superen los días recomendables.
META 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar la adquisición de equipos con elementos reciclados y con bajo contenido en aluminio. - Promover el conocimiento sobre los sellos y etiquetas “ecológicas”.
META 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Elegir productos que estén certificados adecuadamente como “ecológicos” o respetuosos con el medio ambiente. - Evitar utilizar productos desechables. - No comprar elementos con materiales tóxicos (plomo, amianto, etc.).
META 2030 (LARGO PLAZO)	<ul style="list-style-type: none"> - Que los proveedores cumplan con más de una de dichas condiciones. - El pago a proveedores se realice en menos de 15 días. - SUMA cuente con aplicaciones que garanticen la mayor transparencia en un amplio rango de contratos y contenidos. - Los productos deben estar libres de sustancias peligrosas de acción prioritaria de la lista OSPAR.

IMPACTO EN ODS	ODS 1: FIN DE LA POBREZA
	
	ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
	
	ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
	


2.2.6. POLÍTICAS DE USO RACIONAL DEL PAPEL

OBJETIVOS Y MEDIDAS:

En 2017 se puso en marcha el programa “**Adiós al papel**” para impulsar la competitividad, la eficiencia y el ahorro de costes, permitiendo aumentar la agilidad en las gestiones y ahorrar más de 150.000 folios (lo que supone unos 1.300 kilos de papel al año). En marzo de ese año Suma eliminó el papel en sus notificaciones y comunicaciones con empresas

Además, Suma mantiene otras medidas para un uso racional del papel, como la compra de papel reciclado, con ECO-etiqueta y libres de cloro y la puesta en marcha de cambios en la tramitación de procedimientos para ahorrar en impresiones.

OBJETIVO 2.6. POLÍTICAS DE USO RACIONAL DEL PAPEL	
OBJETIVO	Avanzar en el programa “Adiós al papel”.
SITUACIÓN ACTUAL	Ahorro de más de 150.000 folios, 1.300 kilos de papel al año.
META 2021 (CORTO PLAZO)	Ahorro de más de 160.000 folios.
META 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de suministro de papel ecológico, con las siguientes características: gramaje, entre 70-80 gr/m² (ISO 536); blancura, CIE % entre 158-164 (ISO 11475); opacidad, % superior a 90 (ISO 2471); durabilidad (ISO 9706), además de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> - Papel elaborado a partir de fibra virgen obtenida de madera procedente de bosques de gestión sostenible certificada. Certificado PEFC o equivalentes. - Proceso de blanqueado totalmente libre de cloro (TCF). Certificado Ecoetiqueta europea Ecolabel o equivalentes. - Idoneidad para impresión y fotocopiadora. Certificación BLI o

	equivalentes. - Puesta en marcha de cambios en la tramitación de procedimientos para ahorrar en impresiones.
META 2025	- Utilización de papel reciclado para impresiones de trabajo diario. - Incorporación de nuevas medidas para mejora del reciclaje (eliminación de papeleras individuales e instalación de puntos de reciclaje por oficina/departamento).
META 2030 (LARGO PLAZO)	Ahorro de más de medio millón de folios al año.
IMPACTO EN ODS	ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 

USO RACIONAL DEL PAPEL - Datos y objetivos conseguidos		
RECICLAJE DE PAPEL	2015	16.984 Kg
	2016	23.077 Kg
	2017	20.588 Kg
	2018	17.843 Kg
	2019	18.474 Kg
	2020	18.402 Kg
AHORRO EN MADERA (por cada tonelada de papel reciclado, se ahorra en madera el equivalente a 15 árboles)	2015	255 árboles salvados
	2016	345 árboles salvados
	2017	300 árboles salvados
	2018	270 árboles salvados
	2019	277 árboles salvados
	2020	276 árboles salvados
AHORRO EN CO₂ (en la fabricación del papel, cada vez que se sustituye 1 tonelada de fibras vírgenes por papel y cartón reciclado, se ahorran 2'3 toneladas de CO ₂)	2015	34'5 toneladas de CO ₂ no emitidas
	2016	52'9 toneladas de CO ₂ no emitidas
	2017	46'0 toneladas de CO ₂ no emitidas
	2018	41'4 toneladas de CO ₂ no emitidas
	2019	42'5 toneladas de CO ₂ no emitidas
	2020	42'3 toneladas de CO ₂ no emitidas

Nota final

Este informe se ha elaborado con los datos disponibles a la fecha de redacción. La gran mayoría de datos están publicados en la web corporativa en las diferentes secciones de Portal de Transparencia, Memorias anuales, Compromiso social y objetivos ODS.

Alicante a 20 de julio de 2021