



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2024

Instituto de Fomento de la
Región de Murcia



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Empleados
	Proveedores y Clientes
	Socios/Accionistas
	Administración
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





RENOVANDO EL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

En primer lugar, transmitir nuestro compromiso con el Pacto Mundial y los Principios que lo inspiran, dado que la sostenibilidad es un aspecto esencial y fundamental para el Instituto de Fomento.

Como entidad perteneciente a la Administración Regional que interactúa de manera cotidiana y permanente con las empresas y otros grupos de interés, resaltar la importancia que se ha otorgado a la RSC dentro del propio organismo y en la interlocución con las citadas empresas en el análisis de la implantación en el tejido empresarial.

Importante papel ha jugado en este sentido la transparencia a través de la incorporación de diferentes mecanismos que permiten a las empresas acceder a una información nítida, sin restricción alguna, sobre la concesión de ayudas y subvenciones.

Apoyamos de manera decidida la misión del Pacto Mundial de Naciones Unidas con la mira puesta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) porque creemos que con nuestro esfuerzo podemos contribuir positivamente en la senda de la consecución de estos objetivos.

En este sentido, la reducción de la huella de carbono es fundamental en la carrera para contrarrestar el cambio climático y proteger el planeta a través de los ODS de Naciones Unidas que giran en torno a la lucha contra el cambio climático y la construcción de un futuro sostenible. En esta línea vamos dirigiendo muchas de nuestras actuaciones y esfuerzos, tanto en nuestra propia entidad como en los diversos sectores empresariales de la Región de Murcia con los que interactuamos. Es esencial la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para minimizar los peores efectos del cambio climático, estableciendo lazos de colaboración y ayudas para crecer en el futuro desde la visión de la sostenibilidad.

En el Instituto de Fomento contamos para ello con un departamento de Sostenibilidad dedicado en exclusiva a promover numerosos aspectos relacionados con la eficiencia energética, incentivación de energías limpias y cuidado del medio ambiente.

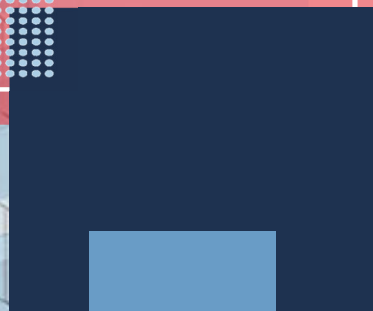
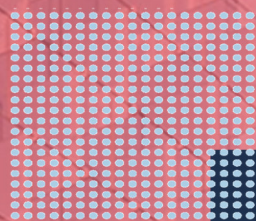
Igualmente estamos involucrados en una mejora constante de las relaciones laborales, apostando por mecanismos de consolidación de la protección de los trabajadores y de sus condiciones laborales, siendo conscientes de todos los aspectos que necesitamos mejorar.

El Instituto de Fomento, en estrecha relación con las empresas, logrará un efecto multiplicador en el cumplimiento de los objetivos marcados, teniendo siempre como referencia el esfuerzo continuo y un compromiso permanente.

Joaquín Gómez Gómez

Director

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Instituto de Fomento de la Región de Murcia

Tipo de empresa

Entidad de Derecho Público

Dirección

Avenida de La Fama 3 - 30003 Murcia

Localidad

Murcia

Provincia

Murcia

Comunidad Autónoma

Región de Murcia

Dirección Web

www.institutodefomento.es

Número total de empleados

102

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Definido en Presupuestos Generales de la CARM.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Administración Pública Regional

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Agencia de Desarrollo Regional

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Bélgica

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se configura como una entidad de Derecho Público, que ajusta su actuación al Derecho Privado, dotada de personalidad jurídica propia, autonomía de gestión y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, con patrimonio y tesorería propios. El Instituto de Fomento de la

Región de Murcia estará adscrito a la Consejería a la que estén atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, a la que corresponde establecer las directrices respecto a la planificación, la evaluación y el

INFORME DE PROGRESO 2024

control de los resultados de su actividad. Corresponde al Instituto de Fomento de la Región de Murcia promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como de la competitividad, del empleo y su calidad y de la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Objetivos definidos por el Gobierno de la CARM para la institución.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

El Instituto de Fomento es la agencia de desarrollo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que tiene encomendadas la promoción y el impulso para el crecimiento económico, así como el estímulo de la competitividad, la innovación y la productividad de su tejido empresarial.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Luis Alberto Marín González
Consejero de Economía, Hacienda y Empresa

Presidente del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Joaquín Gómez Gómez

Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Proveedores, Clientes, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

PERSONAS

Un equipo de hombres y mujeres especializados,

ESPACIOS

9 centros tecnológicos, 2 centros europeos de innovación, Parque Científico de Murcia..

PROYECCIÓN

Oficina de Bruselas.

SOCIOS

Relaciones con instituciones (Icex, CEDETI, Invest in Spain, Cámaras comercio, asociaciones empresariales, agentes desarrollo local (Ayuntamientos), etc.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

INFORME DE PROGRESO 2024

Canales internos de comunicación, difusión a través de diferentes medios periodísticos y redes sociales

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Todos aquellos que tienen vinculación o línea de acción con los diez principios y los ODS

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

De Abri 2022 a Marzo 2024

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

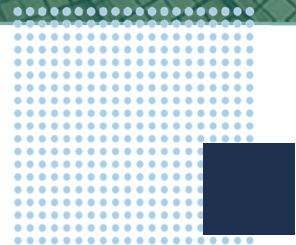
Bienal

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2024

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones

deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



6

Temáticas contempladas



3

Temáticas contempladas



4

Temáticas contempladas



3

Temáticas contempladas

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Tratamiento óptimo de las bases de datos

Los tratamientos de nuestras bases de datos están amparados en la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales, pues es un derecho fundamental. El artículo 8, apartado 1, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 16, apartado , del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establecen que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. Los principios y normas relativos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos de carácter personal deben, cualquiera que sea su nacionalidad o residencia, respetar sus libertades y derechos fundamentales, en particular el derecho a la protección de los datos de carácter personal.

Normativa Vigente - Política

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Código Ético / Conducta - Política

Adopción del Sistema de Integridad Institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo,

dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Políticas Internas de Gestión - Política

Actualización y adaptación progresiva del Manual de Relaciones Laborales del Instituto de Fomento de la Región de Murcia

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Cláusulas informativas sobre los tratamientos de los datos de carácter personal, así como sobre el ejercicio de los derechos inherentes a dichos tratamientos. Puesta a disposición de diferentes elementos de contacto para la materialización y proceso, en su caso, del ejercicio de dichos derechos.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

Realización de talleres formativos al personal del Departamento de Transformación Digital en materia de gestión de seguridad de la información.

Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

Creación, puesta en marcha y posteriores actualizaciones de un protocolo de cambio de contraseñas.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Definición, planificación y materialización sobre el establecimientos de las políticas de gestión de seguridad de la información.

INFORME DE PROGRESO 2024

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Recepción de correos electrónicos sobre ejercicio de derechos y tratamientos de los datos de carácter personal de los administrados.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Realización de auditorías sobre los sistemas de gestión de seguridad de la información.

Objetivos marcados para la temática

Minimizar el número de peticiones de baja o ejercicio de derechos en el tratamiento de los datos de carácter personal de los administrados. Garantizar la seguridad de los sistemas de información

Información transparente

Corresponde al Instituto de Fomento de la Región de Murcia promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como de la competitividad, del empleo y su calidad y de la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general. En este sentido, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas

ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de la organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en las instituciones.

Código Ético / Conducta - Política

Afectado por el Sistema de Integridad Institucional, que consta de los siguientes elementos que lo componen: CÓDIGOS DE CONDUCTA CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS ALTOS CARGOS CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONTRATACIÓN PÚBLICA CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE SUBVENCIONES Y AYUDAS PÚBLICAS DIFUSIÓN Y FORMACIÓN BUZÓN ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO COMISIÓN DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Política de Integridad y Transparencia - Política

Afectado por el Sistema de Integridad Institucional. Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Título I, Disposiciones Generales. Artículo 1. Objeto y finalidad. 1. Objeto. a) Regular y garantizar la transparencia de la actividad pública. b) Regular y garantizar el derecho de acceso de las personas a la información y documentación públicas, de forma accesible y comprensible, y a la veracidad y objetividad de dicha información y

INFORME DE PROGRESO 2024

documentación. c) Establecer los principios y obligaciones de buen gobierno de acuerdo con los que deben actuar los altos cargos, el personal al servicio de la Administración y las demás personas a las que es de aplicación esta ley. d) Aplicar el gobierno abierto y fomentar la participación como un derecho de los ciudadanos murcianos en la planificación, elaboración y evaluación de las políticas públicas, a través de un diálogo abierto, transparente y continuo. e) Regular el régimen de garantías y responsabilidades por el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos por esta ley. 2. Finalidad. La finalidad de la presente ley es establecer un sistema de relación entre las personas y la Administración pública y demás sujetos obligados, fundamentado en el conocimiento de la actividad pública, la incentivación de la participación ciudadana, la mejora de la calidad de la información pública y de la gestión administrativa, la garantía de la rendición de cuentas y la responsabilidad en la gestión pública, con el objetivo final del desarrollo de una conciencia ciudadana y democrática plena y la mejora de la calidad de gobierno.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Política de lucha contra el fraude como Organismo Intermedio de la Subvención Global del Programa Operativo FEDER de Murcia. El INFO como Organismo Intermedio de la Subvención Global manifiesta su compromiso de mantener los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales, se adhiere a los más altos principios de integridad, objetividad y honestidad y desea ser percibido como opuesto al fraude y la corrupción en la forma en que ejerce sus competencias.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

El Organismo Intermedio de la Subvención Global dispondrá de un procedimiento para divulgar las situaciones de conflicto de intereses.

Formación - Acción / Proyecto

Talleres de Formación: Sensibilizar en mayor medida al personal gestor de fondos estructurales en materia de fraude e irregularidades Dar cumplimiento a la recomendación de la Subdirección General de Inspección y Control de fecha 5/12/2018 sobre organizar acciones formativas para todo el personal implicado en la gestión de la Subvención Global del Programa Operativo FEDER de Murcia, de manera que todos los departamentos involucrados conozcan sus obligaciones y sean conscientes de las responsabilidades que les afectan en esta materia. Destacar el compromiso de la Dirección y la Organización en esta materia.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza yafección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y,

INFORME DE PROGRESO 2024

en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Objetivos marcados para la temática

Conocimiento pleno sobre los deberes que los empleados del INFO en el cumplimiento de sus funciones, entre otros deberes, "velar por los intereses generales con sujeción y observancia de

la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico y deberán de actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres" Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, art. 52

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Naturaleza, régimen jurídico y fin del Instituto

Artículo 1. Naturaleza. 1. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se configura como una entidad de Derecho público, que ajusta su actuación al Derecho Privado, dotada de personalidad jurídica propia, autonomía de gestión y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, con patrimonio y tesorería propios. 2. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia estará adscrito a la Consejería a la que estén atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, a la que corresponde establecer las directrices respecto a la planificación, la evaluación y el control de los resultados de su actividad.

Artículo 15. Personal del Instituto. 1. El personal del Instituto de Fomento de la Región de Murcia se regirá por las normas de derecho laboral vigentes. 2. El personal directivo será nombrado por el Consejo de Dirección, a propuesta del presidente, con arreglo a los criterios de competencia profesional y experiencia en el desempeño de puestos de

responsabilidad en la gestión pública o privada. La selección del resto del personal se hará mediante convocatoria pública y de acuerdo con procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. No será necesaria convocatoria pública cuando se trate de personal que preste sus servicios en cualesquiera de las administraciones públicas, con carácter permanente, que podrá ser incorporado por nombramiento del Consejo de Dirección siempre que cumpla con el perfil profesional del puesto a cubrir. 3. Los funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y, en su caso, de otras administraciones públicas, mientras cubran destinos en el Instituto de Fomento, quedarán en la situación administrativa prevista en la normativa vigente en materia de función pública. En este sentido, el INFO recoge en su Manual de Relaciones Laborales el marco de relaciones de naturaleza laboral que desde su fundación se han generado, modificado, negociado, etc., independientemente del rango y origen de estas relaciones y de su carácter disperso. La naturaleza jurídica pública del INFO no afecta al régimen laboral del personal INFO, tal y como determina el art. 15 anteriormente expuesto. El manual contiene las principales normas y los diversos derechos laborales adquiridos y/o negociados, cuyo ámbito de aplicación abarca a todo el personal con contrato laboral suscrito con el INFO.

INFORME DE PROGRESO 2024

Convenio Colectivo - Política

BORM 181 Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía. Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos.

Normativa Vigente - Política

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Convenio de Oficinas y Despachos de la Región de Murcia Manual de Relaciones Laborales INFO rev.17

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Todas las comunicaciones relativas a la política de gestión de empleados y/o relaciones laborales en el Instituto de Fomento son comunicadas a la totalidad de la plantilla a través de los medios existentes y adecuados a la comunicación en sí: Portal del Empleado, Outlook y Teams.

Cesión de espacios para el diálogo - Acción / Proyecto

El Instituto de Fomento pone a disposición del Comité de Empresa los espacios necesarios para reuniones propias del Comité, así como para la celebración de las asambleas, etc. que el propio Comité estime oportuno.

Comité de trabajadores - Herramienta de Seguimiento

El Comité de Empresa es el órgano de representación colectivo de los trabajadores del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, cuyas competencias, organización y funcionamiento se adecúan a los dispuesto en su Reglamento y en el ordenamiento jurídico vigente. El Comité defenderá los intereses tanto individuales como colectivos de los trabajadores y desempeñará sus funciones como unidad orgánica, sin que ninguno de sus miembros pueda atribuirse individualmente funciones representativas, si no es por Delegación expresa del Pleno del Comité. El Comité de Empresa como órgano de carácter colegiado, podrá ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Reuniones periódicas con el Comité de Empresa - Herramienta de Seguimiento

La Dirección del Instituto de Fomento, así como el Departamento de Desarrollo Personal, formado por las unidades administrativas de Relaciones Laborales y Desarrollo Profesional, mantienen reuniones periódicas planificadas con el Comité de Empresa, así como otras ad hoc para cuestiones o negociaciones concretas.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos - Indicador de Seguimiento

El total de empleados del Instituto de Fomento de la Región de Murcia --> 100%

INFORME DE PROGRESO 2024

Objetivos marcados para la temática

Propiciar los caminos de negociación precisos con los órganos sindicales para mejorar y garantizar el cumplimiento de las principales normas y los diversos derechos laborales adquiridos, cuyo ámbito de aplicación abarca a todo el personal con contrato laboral suscrito con el Instituto de Fomento.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

EL Organismo Intermedio de la Subvención Global del Programa Operativo FEDER de Murcia es el Instituto de Fomento de la Región de Murcia. El Organismo Intermedio de la Subvención Global manifiesta su compromiso de mantener los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales, se adhiere a los más altos principios de integridad, objetividad y honestidad, y desea ser percibido como opuesto al fraude y la corrupción en la forma en que ejerce sus competencias.

Política de Compras Responsables - Política

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y

2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Normas internas para la tramitación de contratos menores con arreglo a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Política de Comunicación Interna - Política

La comunicación de una entidad empresarial, en este caso del INFO, representa el conjunto de acciones encaminadas a facilitar el flujo de mensajes e información que se dan entre los trabajadores entre sí y éstos con su dirección, así como entre la empresa y su entorno, aunque, en este caso sólo abarcaremos el núcleo de comunicaciones interno. La comunicación interna está orientada a establecer acciones que conlleven disminuir la incertidumbre sobre la información que circula a nivel interno, desarrollando flujos directos entre los actores que la desarrollan. Para ello es necesario establecer canales específicos, utilizando diferentes herramientas de comunicación que permitan integrar eficaz y eficientemente en los equipos de trabajo. Las relaciones entre los trabajadores de la empresa constituyen un proceso comunicacional a través del cual se emiten y se obtienen ideas, a la vez que se transmiten modelos de conducta. Una buena comunicación debería permitir conocer las necesidades de los trabajadores del INFO, construir y transmitir una clara visión compartida, sobre la estrategia, la visión, la misión, los valores y los objetivos del INFO. La comunicación interna

INFORME DE PROGRESO 2024

debe integrar completamente a todo el personal de la organización. Se trata de propiciar el aprendizaje de la organización, el cambio y la mejora de la misma. El personal INFO debe tener posibilidad de:

- Conocer su organización
- Intercambio de información y diálogo entre todo el personal INFO
- Reconocimiento y valorización

Que a su vez necesitan de las acciones de comunicación:

- Intercambiar para favorecer la escucha y el diálogo
- Explicar para construir referencias
- Valorar para motivar
- Informar para desarrollar el conocimiento

Y por lo tanto, el INFO debe:

- Integrar la comunicación en el proceso de gestión
- Potenciar que todo el personal esté informado siguiendo la estructura de la organización.
- Participar activamente en la estrategia y las acciones de comunicación.
- Potenciar la formación en comunicación en todos los equipos. Debemos entender que la comunicación es una política transversal que cruza toda la empresa. Es por todo ello que la comunicación es uno de los principales pilares de la empresa, por lo cual se hace imprescindible poder integrarla dentro de la estrategia empresarial. Su objetivo principal es apoyar la estrategia de la empresa proporcionando coherencia y integración entre los objetivos, los planes y las acciones de la dirección; la difusión, gestión de la imagen y de la información. La comunicación en la empresa es una necesidad diaria, debe realizarse de forma regular y controlada. Requiere de un seguimiento y control y por supuesto de una mejora constante. La comunicación interna se centra en el capital humano. Es un proceso comunicacional donde se integran los dirigentes de una organización con

todos los niveles de trabajadores de la misma. El principal objetivo de la comunicación interna es implicar en el proyecto de organización a todos los miembros de la organización. Todas las acciones y su gestión contribuirán a fortalecer la cultura corporativa. Es fundamental para asegurar el éxito de la comunicación interna que esté incorporada en la cultura empresarial. El proceso de comunicación interna no debe entenderse como un proceso en una única dirección, si no que es la participación de ambas partes la que conseguirá satisfacer las necesidades de ambas y crear un buen clima. Es así muy importante el feedback o retroalimentación que se produzca por ambas partes en la comunicación interna. Herramientas para la gestión de la comunicación interna

Las herramientas más utilizadas en la gestión de la comunicación interna son:

- Manual de bienvenida --> portal del empleado
- Revista interna
- Boletines electrónicos
- Canal comunicación corporativo o intranet --> portal del empleado
- Circulares, informes y otros documentos
- Correo electrónico
- Intranet --> portal del empleado
- Buzón de comunicaciones: sugerencias, comentarios o peticiones de información. --> portal del empleado
- Tablón de anuncios, etc. --> portal del empleado
- Reuniones con las distintas áreas de la organización.
- Evaluaciones, encuestas de actitud...
- Eventos internos: jornadas, convenciones, etc.
- Videoconferencias

Valores de la comunicación interna

- Pertenencia
- Transparencia
- Coherencia
- Participación
- Ética

Acciones

1. Establecer un sistema de diálogo flexible, dinámico e inmediato --> mensajería instantánea
2. Establecer una red de comunicadores internos --> orientada a la

INFORME DE PROGRESO 2024

comunicación vertical y horizontal 3. Realizar un manual de acogida --> portal del empleado 4. Establecer un observatorio de la creatividad laboral en el INFO ---> portal del empleado 5. Establecer reconocimientos laborales al personal INFO --> portal del empleado 6. Potenciar la formación en herramientas de comunicación: o Maquetación Windows o Thinking design o Social media o Blogs o Reuniones efectivas o Marketing digital o Comunicación para la vida laboral diaria, etc. 7. Poner en marcha intranet --> portal del empleado 8. Canal de opiniones de los empleados --> portal del empleado 9. Red social INFO 10. Realizar una guía audiovisual constantemente actualizada con los servicios INFO --> portal del empleado 11. Repositorio de manuales, guías, etc. --> portal del empleado 12. Tablón de anuncios --> portal del empleado 13. Definir el uso del correo electrónico --> establecer procedimiento básico de uso 14. Definir el uso de la mensajería instantánea --> Teams Microsoft 15. Procedimiento de realización de reuniones

Política de Integridad y Transparencia - Política

Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva

política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Políticas Internas de Gestión - Política

Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Artículo 1 Naturaleza 1. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se configura como una entidad de Derecho público, que ajusta su actuación al Derecho Privado, dotada de personalidad jurídica propia, autonomía de gestión y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, con patrimonio y tesorería propios. 2. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia estará adscrito a la Consejería a la que estén atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, a la que corresponde establecer las directrices respecto a la planificación, la evaluación y el control de los resultados de su actividad. Artículo 2 Régimen jurídico El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se rige por el Derecho Privado salvo en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para el mismo en esta

INFORME DE PROGRESO 2024

Ley, en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, en la Ley de Patrimonio de la Región de Murcia y en sus Estatutos.

Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

VISIÓN INFO Queremos ser la nueva administración pública de referencia para las empresas, una institución del "servicio a las empresas", reconocida por el tejido empresarial y entorno social como excelente en el asesoramiento y apoyo a los emprendedores y empresas para su creación, crecimiento y consolidación en materias para el desarrollo de la competitividad como la innovación, internacionalización, financiación, gestión empresarial, cooperación, localización empresarial y oportunidades de negocio, siendo un organismo ágil, flexible, capaz de anticiparse y adaptarse al entorno social, eficiente y transparente, orientado a la satisfacción de las empresas de la Región de Murcia y de las personas que forman nuestra institución. VALORES INFO • Orientación real al cliente y a su satisfacción y mejora de resultados • Compromiso y responsabilidad de prestar un rápido servicio público de calidad • Transparencia y buen gobierno • Austeridad y concienciación de los costes • Capacidad de innovación y creatividad al servicio del desarrollo empresarial regional • Relaciones personales basadas en profesionalidad, celeridad, humildad, respeto, compañerismo y lealtad a la institución. • Coordinación,

colaboración, participación y trabajo en equipo. • Búsqueda de la excelencia profesional. El Organismo Intermedio de la Subvención Global cuenta con un procedimiento para la puesta en marcha de medidas eficaces y proporcionadas contra el fraude. Este Procedimiento, incluye dentro de las medidas destinadas a prevenir el fraude, la elaboración de un Código Ético y de Conducta, como elemento fundamental en la gestión del FEDER.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

En cumplimiento de lo establecido en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en sus artículos 310 y 325 y en el Reglamento 1303/2013, de 17 de diciembre, en sus artículos 72 y 125, se establece la creación de un Grupo Antifraude. Este grupo cuenta con las aportaciones de los responsables de los Departamentos que tramitan actuaciones cofinanciadas por el FEDER, con el objeto de evaluar el riesgo de sufrir actuaciones fraudulentas. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia, como entidad ejecutora de las medidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, despliega su estrategia de integridad pública y contra el fraude propone la aprobación de un "Plan de actuaciones para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses". Dicho plan se enmarca dentro de los mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses previstos en el artículo 6 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que

INFORME DE PROGRESO 2024

se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en adelante PRTR (BOE 30 de septiembre de 2021) que establece que con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones que el artículo 22 del Reglamento (UE) 241/2021 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, impone a España en relación con la protección de los intereses financieros de la Unión como beneficiario de los fondos del MRR, toda entidad, decisora o ejecutora, que participe en la ejecución de las medidas del PRTR deberá disponer de un «Plan de medidas antifraude» que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente

preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS
Todas las quejas se gestionan a través del correo buzonquejasysugerencias@info.carm.es Para evitar demoras o errores en la gestión, dos técnicos del INFO reciben los correos con las reclamaciones, de modo que el buzón de quejas no está nunca desatendido. Los técnicos canalizan y encauzan las reclamaciones y quejas cuando es necesaria una respuesta especializada. La gestión de las mismas con un resumen de su contenido, tiempo de respuesta y técnico responsable se archivan en una tabla de Excel.

Sistema Interno de Información

El 16 de febrero de 2023, el Congreso español aprueba la Ley de Protección de Informantes, por la que se transpone la Directiva Whistleblowing. El 13 de marzo, la normativa entra en vigor. Las empresas con a partir de 250 empleados tienen 3 meses para implementar un canal de denuncias. El 1 de diciembre de 2023, es la fecha límite para las empresas con a partir de 50 empleados. EL INFO cuenta con su Sistema Interno de Información desde Mayo de 2023.

INFORME DE PROGRESO 2024

Objetivos marcados para la temática

El INFO asume como propias las directrices y manifestaciones realizadas en el Sistema de Integridad Institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado mediante Acuerdo de 27 de febrero de 2019 (BORM nº 63, de 16 de marzo de 2019), en el Código Ético de los Altos Cargos, en el Código de Conducta en la Contratación Pública de la Región de Murcia, así como en el Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2021 (Resolución de 13 de enero de 2022 de la Secretaría General de la Consejería de Transparencia, Seguridad y Emergencias, publicada en el BORM nº 23, de 29 de enero de 2022), y que aparece publicado en la sede electrónica del INFO. Asimismo, la Dirección del INFO asume el compromiso de actuar de conformidad con los principios éticos y de actuación establecidos en el artículo 52 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de transparencia y participación ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como en los artículos 53 y 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Formación al empleado/a

Cuando una organización cambia no lo hace manera segmentada, debe elaborar un plan de acción que abarque todas las partes que

conforman su estructura. La formación no puede estar ajena a este planteamiento, debe ser enfocada hacia las carencias globales sin olvidar las necesidades particulares de cada uno de los Departamentos, subrayando la coherencia de enfoque hacia las líneas estratégicas de la Organización. En este sentido, es necesario orientar la acción formativa hacia la consecución tanto de competencias genéricas como de competencias técnicas: Competencias genéricas: aquellas relacionadas con la persona, independientes del puesto de trabajo ocupado y que van enfocadas a las capacidades y actitudes (iniciativa, motivación, toma de decisiones, etc.) Competencias técnicas: directamente relacionadas con las habilidades y conocimientos necesarios para el “saber hacer” cotidiano, distinguiendo entre aquellas denominadas comunes o de carácter procedimental y las denominadas específicas, o relacionadas con las tareas propias de un Departamento.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Una vez establecidos los criterios y los contenidos de las acciones formativas concretas a realizar, sobre la base de las necesidades formativas detectadas, definimos y planificamos el Plan de Formación en relación a: - Las áreas que necesitan la formación. - La orientación profesional que se pretende llegar con la formación. - Las mejoras

INFORME DE PROGRESO 2024

que supondrían para los empleados la adquisición de las competencias. - Las competencias necesarias para lograr el comportamiento profesional definido. El Plan de Formación en el período definido ha incluido, entre otras, las siguientes acciones formativas: - Formación del idioma Inglés en diferentes niveles - Introducción a Power BI - Teletrabajo y Gestión Emocional - Formación en Teams - Formación en Outlook - Curso sobre emprendimiento tecnológico: del laboratorio al mercado - Programa de experto en comercio internacional - Zoom para empresas - Data mining and machine learning - Programa ejecutivo en marketing de atracción, comunicación y social media. - Profundizamos en Power BI - Taller Onedrive - Taller Sharepoint - Medios sociales y marketing - Servicio insignis/base de datos de Aranzadi - Taller visión global Office 365 - Gestor de contenidos Wordpress - Productividad extra - Uso adecuado de dispositivos móviles y redes sociales - Talleres sobre Excel

Plan de Igualdad - Política

Integración del INFO en el ámbito de aplicación del III Plan de Igualdad de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En 2021 se ha previsto la iniciación de los trabajos de elaboración en la Comisión de Igualdad con la inclusión del INFO en el mismo.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y

Administraciones Públicas, por la que se publica el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia. Convenio de Colaboración entre la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital y el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, para el desarrollo de actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Políticas Internas de Gestión - Política

Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Artículo 1 Naturaleza 1. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se configura como una entidad de Derecho público, que ajusta su actuación al Derecho Privado, dotada de personalidad jurídica propia, autonomía de gestión y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, con patrimonio y tesorería propios. 2. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia estará adscrito a la Consejería a la que estén atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, a la que corresponde establecer las directrices respecto a la planificación, la evaluación y el control de los resultados de su actividad. Artículo 2 Régimen jurídico El Instituto de Fomento de la Región de Murcia se rige por el Derecho Privado salvo en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para el mismo en esta Ley, en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de

INFORME DE PROGRESO 2024

Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, en la Ley de Patrimonio de la Región de Murcia y en sus Estatutos.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Nos centramos en este ámbito sólo en la comunicación interna, a través de todos los medios que el Instituto de Fomento tiene disponibles: - Teams - Outlook - Portal del Empleado

Formación - Acción / Proyecto

Planificación y puesta en marcha de todos los talleres, cursos, etc., en definitiva acciones formativas incluidas en el Plan de Formación.

Intranet - Acción / Proyecto

El Portal del Empleado incluye, entre otros canales, uno exclusivo para la Formación, donde todos los empleados disponen de: - Información sobre los planes de formación - Inscripción en los distintos cursos programados - Ficha personal de formación

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

A todas las incorporaciones a la plantilla, tanto de carácter temporal como indefinido, sobre la base del puesto de trabajo a desarrollar se definen una serie de necesidades formativas relacionadas con

su perfil, además de la formación ad hoc sobre aspectos generales de la organización.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se dispone de un buzón de propuestas y sugerencias en el Portal del Empleado.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Una vez finalizadas las acciones formativas, se realizan las oportunas encuestas de satisfacción, con el objetivo de medir el grado de aprovechamiento en relación con las necesidades directas del trabajador y su puesto de trabajo.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Las distintas acciones formativas son evaluadas teniendo en cuenta los diferentes apartados y datos: - Sexo del empleado - Titulación académica del empleado - Puesto de trabajo - Sobre organización del curso - Sobre contenidos del curso - Sobre duración y horario - Sobre los Formadores - Sobre los medios didácticos empleados - Sobre las instalaciones y medios técnicos utilizados

Objetivos marcados para la temática

Incrementar la cualificación de los empleados INFO, promoviendo con ello su desarrollo

INFORME DE PROGRESO 2024

profesional. Adaptar los recursos humanos a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica como por las nuevas formas de organización del trabajo. Contribuir a la mejora de la calidad y la eficiencia de los servicios que se prestan por parte del INFO. Fomentar el compromiso personal y colectivo con la misión institucional del INFO. Potenciar la formación integral de la persona. Facilitar la movilidad entre los puestos de trabajo. Potenciar la relación directa de los cursos con las necesidades de los puestos de trabajo. Aumentar la flexibilidad y la capacidad de adaptación del personal a nuevos escenarios, a nuevas tecnologías y a nuevos procesos. Atender a los requisitos y recomendaciones de las políticas de la Unión Europea en materia de educación permanente.

Conciliación familiar y laboral

El compromiso incuestionable del Gobierno Regional, por lo tanto del Instituto de Fomento, con la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público, fruto del diálogo y consenso con las Organizaciones Sindicales se ha materializado en diferentes acuerdos que desarrollan los aspectos relacionados con la elaboración de planes de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo así como de prevención y actuación frente a la violencia de género, así como de la conciliación familiar y laboral en la Administración Pública Regional.

Normativa Interna - Política

Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Manual de Relaciones Laborales INFO rev.17

Plan de Igualdad - Política

Integración del INFO en el ámbito de aplicación del III Plan de Igualdad de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En 2021 se ha previsto la iniciación de los trabajos de elaboración en la Comisión de Igualdad con la inclusión del INFO en el mismo.

Política de Conciliación - Política

Manual de Relaciones Laborales INFO rev.17

Política de Igualdad - Política

Integración del INFO en el ámbito de aplicación del III Plan de Igualdad de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En 2021 se ha previsto la iniciación de los trabajos de elaboración en la Comisión de Igualdad con la inclusión del INFO en el mismo.

Convenio Colectivo - Política

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo

INFORME DE PROGRESO 2024

del Sector Oficinas y Despachos. Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Código Ético / Conducta - Política

Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones. Contiene los valores éticos y normas de conducta que, en el ejercicio de sus funciones, deben desarrollar los empleados públicos de la Administración Regional y de sus entidades del sector público vinculadas o dependientes, sin perjuicio de aquellas otras obligaciones que, como en el Estatuto Básico del

Empleado Público, se encuentren legalmente establecidas. Los entes y organismos de la CARM podrán aprobar sus propios códigos éticos con la finalidad de establecer medidas más concretas y adecuadas a sus competencias pero siempre en el marco del presente Código y sin que en ningún caso puedan suponer una reducción de los estándares de conducta establecidos o de los recogidos en las disposiciones legales. El Código de conducta de los empleados públicos de la CARM forma parte del Sistema de Integridad Institucional de la CARM y, de acuerdo con el mismo, tiene la condición de código deontológico, no incluye normas jurídicas de obligado cumplimiento, y no requerirá acto de adhesión individualizado alguno. Constituye una directriz de actuación para sus destinatarios que están obligados a velar por su cumplimiento y sus principios y estándares éticos de conducta y actuación guiarán la interpretación y aplicación de los tipos de infracciones disciplinarias que establezca la normativa vigente.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

En el Portal del Empleado del Instituto de Fomento existen diferentes canales de información sobre normas y derechos laborales, conciliación y beneficios sociales. Asimismo, el Manual de Relaciones Laborales también recoge un apartado sobre diversos beneficios sociales que gozan los trabajadores: Seguro de asistencia en viajes al extranjero El Instituto de Fomento tiene contratada para sus empleados, una póliza de asistencia en viajes al extranjero. Las coberturas, que por su

INFORME DE PROGRESO 2024

amplitud no se recogen en este procedimiento, van desde la asistencia y repatriación sanitaria hasta indemnizaciones diversas por pérdida de equipajes, demoras, etc. Es imprescindible para la entrada en vigor de esta cobertura, que el empleado, previamente a la realización de un viaje, informe a Secretaría General del destino, con fecha de salida y regreso. Secretaría General enviará dicha información a la compañía aseguradora para que proceda a activar la cobertura del seguro. Ayudas para hijos con discapacidad. Los trabajadores del Instituto de Fomento que tengan algún hijo con una deficiencia física o psíquica reconocida por organismo competente, podrán solicitar al Departamento de Relaciones Laborales una ayuda por hijo y año.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

El Manual de Relaciones Laborales del Instituto de Fomento contiene las principales normas y los diversos derechos laborales adquiridos, cuyo ámbito de aplicación abarca a todo el personal con contrato laboral suscrito con el Instituto de Fomento: JORNADA La jornada de trabajo en el Instituto de Fomento, se desarrollará en función del siguiente horario flexible de trabajo: Horario de Invierno: Todos los meses de Octubre a Mayo, ambos inclusive, de lunes a viernes entrada de 7h a 9h y salida de 14h a 16h, y las tardes de martes y jueves entrada de 16h a 17h y salida de 18h 30' a 19h 30'. Horario de Verano: Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, jornada continua entrada de 7h a 9h y salida de 14h a 16h. Por lo tanto la presencia de los trabajadores es

obligada entre las nueve horas y las catorce horas durante las mañanas, y durante las tardes que correspondan, bien entre las dieciséis horas y las diecisiete horas treinta minutos o bien entre las diecisiete horas y las dieciocho horas y treinta minutos. El resto de la jornada hasta cumplir con las siete horas diarias o con las nueve horas y treinta minutos diarias, según los casos de acuerdo al calendario laboral vigente, deberán realizarse durante el mes en curso, ya que su computo será mensual. Los trabajadores por motivos familiares, educativos o de salud, podrán solicitar, previa justificación y con el VºBº del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, el cambio por un tiempo limitado de las tardes del martes o jueves por las tardes del lunes o miércoles. Durante la Semana Santa, Fiestas de Primavera y Navidad, se aplicará el horario de jornada continua. Dicha jornada se mantendrá en el futuro con las correspondientes actualizaciones, en tanto en cuanto, no supere, en cómputo anual, la pactada en el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos. Todo trabajador del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, previo aviso y justificación posterior, puede ausentarse del trabajo con derecho a percibir los emolumentos pactados, por los motivos y el tiempo descritos en el citado Manual, Cuando el hecho causante que motiva el permiso, se produce fuera de la jornada laboral del trabajador, éste deberá comunicarlo, cuando ello sea posible, por teléfono o cualquier otro medio disponible debiendo a su regreso cumplimentar la solicitud del permiso, y junto con el justificante, enviarlo al Departamento de Relaciones Laborales. Todos los trabajadores del Instituto de Fomento de la Región de Murcia,

INFORME DE PROGRESO 2024

tienen derecho al disfrute de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales, que se devengarán desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año. Permiso especial sin sueldo Dentro del Plan de Conciliación encuadrado en el eje de soluciones de flexibilidad laboral, se encuentra la definición y puesta en marcha de un permiso sin sueldo, que podrán solicitar los trabajadores del Instituto de acuerdo con las siguientes características: - El permiso especial sin sueldo para asuntos propios destinado a empleados INFO tendrá una duración que no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. - El período mínimo por solicitar dentro de una anualidad es de 5 días laborales y consecutivos - La concesión de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio. - Para el disfrute de este permiso sin sueldo es requisito indispensable el haber prestado previamente mínimo 1 año de servicio en el INFO. - El permiso, como mínimo, se deberá solicitar con 10 días de antelación al disfrute de este, salvo circunstancias urgentes justificadas: ingresos hospitalarios de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que justifiquen o condicionen la necesidad de solicitar un permiso especial sin sueldo, reduciéndose por tanto el tiempo para realizar la solicitud a las circunstancias urgentes definidas anteriormente. - La respuesta del INFO a la solicitud del permiso retribuido sin sueldo deberá ser por escrito y en el supuesto de ser denegada, deberá ser motivada. - El límite máximo de empleados INFO que simultáneamente podrán disfrutar de este permiso será del 5% de la plantilla para un mismo período de tiempo. - Cuando las solicitudes excedan del 5% del total de

la plantilla para un mismo período de tiempo, se creará un comité de evaluación, el cual estará compuesto por un miembro del Comité de Empresa, el Jefe de Dpto. de Relaciones Laborales y la secretaria General, valorando los siguientes criterios: - Cuidado de hijos menores de 12 años: 2 puntos (por la totalidad, no acumulativos). - Cuidado de mayores, minusválidos o dependientes: 2 puntos (por la totalidad, no acumulativos). - Antigüedad en la Administración Pública superior a 15 años (1 punto).

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Se utilizan los distintos medios o canales de comunicación existentes en el INFO: - Teams - Outlook - Portal del empleado

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

En el Portal del Empleado del Instituto de Fomento existe un buzón de sugerencias / propuestas a disposición de todos los empleados del Instituto de Fomento.

Objetivos marcados para la temática

La conciliación de la vida familiar y laboral facilita la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, donde puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida. El objetivo por tanto es construir un entorno basado en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con

INFORME DE PROGRESO 2024

el fin de poder progresar profesionalmente y a atender las responsabilidades familiares.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Desde la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración Pública de la Región de Murcia ha empleado notables esfuerzos y recursos, para integrar la prevención de riesgos laborales en el seno de la misma, existiendo el convencimiento creciente y generalizado de que la prevención de riesgos laborales sólo es eficaz cuando se implanta un sistema de prevención dentro de la gestión ordinaria de la Administración Pública Regional. Esto es, cuando se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la misma como un elemento más de la organización.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se publica el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia. Convenio de Colaboración entre la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital y el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, para el desarrollo de

actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud Laboral INFO Plan de Contingencias INFO Covid-19

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se publica el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia. Convenio de Colaboración entre la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital y el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, para el desarrollo de actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud Laboral INFO

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Resolución de 8 de abril de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de abril de 2020, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional, negociado con acuerdo el día 25 de noviembre de 2019, en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad

INFORME DE PROGRESO 2024

Autónoma de la Región de Murcia. Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Este Protocolo se referirá exclusivamente a este tipo de acoso, sin olvidar que este fenómeno puede ser encuadrado en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que se pueden incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral. A los efectos de este protocolo, se toma como referencia la definición de acoso laboral recogida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicada en la NTP 854. Se considera acoso psicológico la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” Ámbito de aplicación. El presente Protocolo es de aplicación a todo el personal al servicio de las Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración Pública Regional, incluido el personal docente y el personal del Servicio Murciano de Salud. También será de aplicación a los centros de trabajo o unidades administrativas con personal adscrito a las Entidades Públicas Empresariales de la Administración Regional, cuando exista un Convenio específico en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, será de aplicación al personal directivo y de designación política, siempre que no les resulte de aplicación

normativa específica en razón de su condición.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

La evolución de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas necesarias en materia preventiva. La evaluación de riesgos se realiza por los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a las instalaciones del centro de trabajo, acompañados en su caso por los Delegados de Prevención con representación en el Comité de Seguridad y Salud correspondiente. El procedimiento de evaluación utilizado, de conformidad con lo acordado en el Comité de Seguridad y Salud, es el elaborado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en él que se incluirán todas las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios para determinar la magnitud del riesgo. Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el responsable del Centro deberá planificar la actividad preventiva, con el objeto de controlar, medir o eliminar dichos riesgos, conforme al orden de prioridades establecido en el documento de evaluación, en función de la magnitud de sus consecuencias y, del número de trabajadores expuestos a los riesgos detectados. Esta planificación incluirá los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos expuestos.

INFORME DE PROGRESO 2024

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

La evolución de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas necesarias en materia preventiva. La evaluación de riesgos se realiza por los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a las instalaciones del centro de trabajo, acompañados en su caso por los Delegados de Prevención con representación en el Comité de Seguridad y Salud correspondiente. El procedimiento de evaluación utilizado, de conformidad con lo acordado en el Comité de Seguridad y Salud, es el elaborado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en él que se incluirán todas las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios para determinar la magnitud del riesgo. Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el responsable del Centro deberá planificar la actividad preventiva, con el objeto de controlar, medir o eliminar dichos riesgos, conforme al orden de prioridades establecido en el documento de evaluación, en función de la magnitud de sus consecuencias y, del número de trabajadores expuestos a los riesgos detectados. Esta planificación incluirá los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos expuestos.

Plan de Contingencias INFO Covid-19 En relación a la protección de la salud de las personas trabajadoras nos remitimos a las instrucciones

remitidas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública y que han sido difundidas entre el personal del INFO. Por cuanto se refiere a la actividad del INFO ante los distintos escenarios, si es que por la autoridad administrativa competente se dictarán medidas que implicaran la permanencia en sus domicilios de los trabajadores con posibilidad de trabajar, se plantean una serie de medidas y actuaciones que harían posible el desarrollo de la actividad INFO sin merma de los servicios que presta.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

Número de bajas por enfermedad laboral

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Número de accidentes laborales

Objetivos marcados para la temática

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, y encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su máximo

INFORME DE PROGRESO 2024

exponente. Según el artículo 30 de la citada Ley, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, habiendo optado la Administración Regional por la modalidad de Servicio de Prevención propio. En consonancia con la opción adoptada, por Acuerdo celebrado entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales, se establecieron los criterios de adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Región de Murcia y, todo ello, teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Administración Regional y la existencia de ámbitos sectoriales y descentralizados.

Igualdad de género

El creciente protagonismo de la mujer en la sociedad, adquiere especial relevancia en la Administración Pública Regional donde actualmente las mujeres constituyen casi el 70% de los efectivos totales. El compromiso incuestionable del Gobierno Regional con la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público, fruto del diálogo y consenso con las Organizaciones Sindicales se ha materializado en diferentes acuerdos que desarrollan los aspectos relacionados con la elaboración de planes de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo así como de prevención y actuación frente a la violencia de

género en la Administración Pública Regional.

Normativa Vigente - Política

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 (ApNDL 3626) consagra como derecho fundamental la igualdad entre sexos; por su parte, la Convención de 18 de diciembre de 1979 (RCL 1984, 790; ApNDL 3635), de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece que sus miembros se comprometen a asegurar la realización práctica de este principio adoptando las medidas adecuadas para ello. En cuanto al ordenamiento comunitario, el Tratado de Ámsterdam, en vigor desde el uno de mayo de 1999, consagra la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea, y fija como uno de sus objetivos eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Este principio ha sido desarrollado por la Directiva 2002/73 (LCEur 2002, 2562) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Resolución de 31 de enero de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se spone la publicación en el Boletín Oficial de la

INFORME DE PROGRESO 2024

Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2019, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 22 de noviembre de 2019, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios.

Plan de Igualdad - Política

Integración del INFO en el ámbito de aplicación del III Plan de Igualdad de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Política de Conciliación - Política

MANUAL DE RELACIONES LABORALES INFO - DOCUMENTO N° PRH-INFO-06, Rev.17.

Política de Reclutamiento y Selección - Política

PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES DOCUMENTO N° PRH-INFO-08, Rev.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN El objeto de este procedimiento supone regular la cobertura de vacantes definitivas y temporales de los puestos de trabajo de la RPT del Instituto de Fomento, que se realiza conforme a lo establecido en el punto segundo del artículo 15 de la Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, que establece que el personal del INFO se regirá por las normas del derecho laboral

vigente, respetándose los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en la selección de su personal laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 23.2 de la Constitución Española. En el mismo sentido, la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, señala en su artículo 20 que al personal de las entidades dependientes del sector público regional, le serán aplicables en todo caso las previsiones de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), en materia de principios de acceso, incluido el carácter público de sus convocatorias y de sus bases, deberes y código de conducta, así como las que afectan a personas con discapacidad.

Política de RRHH - Política

MANUAL DE RELACIONES LABORALES INFO - DOCUMENTO N° PRH-INFO-06, Rev.17. La naturaleza jurídica pública del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, no afecta al régimen laboral del personal del INFO, tal y como determina el artículo 15 de la Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Los trabajadores del Instituto de Fomento gozan de los siguientes derechos: a) A la ocupación efectiva. b) A la promoción y formación profesional en el trabajo. c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas políticas o religiosas, así como por razón de su afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrá ser discriminado por razón de disminuciones psíquicas y/o sensoriales, siempre que se halle en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d) A la integridad física y a una adecuada política de

INFORME DE PROGRESO 2024

seguridad e higiene. e) Al respeto a la intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza. f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) A cuantos otros deriven específicamente de su contrato de trabajo.

Política Retributiva - Política

MANUAL DE RELACIONES LABORALES INFO - DOCUMENTO Nº PRH-INFO-06, Rev.17. Los trabajadores del Instituto de Fomento gozan de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, sin ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas políticas o religiosas, así como por razón de su afiliación o no a un sindicato.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Resolución de 3 de mayo de 2017, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26

de abril de 2017. Prevención y actuación en caso de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia Las mujeres representan actualmente casi el 70% de todo el personal al servicio de la Administración Regional. La violencia de género es una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Ámbito de aplicación. El presente Acuerdo será de aplicación en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia incluido el personal docente y el del Servicio Murciano de Salud. En España las agresiones a las mujeres tienen tal incidencia que han requerido medidas drásticas desde los poderes públicos. En la Región de Murcia, los servicios de emergencias reciben anualmente cientos de llamadas relacionadas con la violencia de género y la Administración Pública Regional no puede ser ajena a esta lacra social que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos tan fundamentales como la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la no discriminación, todos ellos proclamados en la Constitución. Por ello, la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación aprobaron por unanimidad, y a propuesta la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género, un Acuerdo para la prevención y actuación en casos de violencia de género, que desarrolla derechos ya reconocidos en las leyes e introduce novedades importantes, contemplando nuevos derechos y articulando toda una serie de medidas que giran en torno a dos ejes fundamentales; la prevención de la violencia de

INFORME DE PROGRESO 2024

género y la actuación contra la misma en caso de producirse. Ambos, con la premisa de luchar contra la violencia y proteger la integridad física y moral de las mujeres con las debidas garantías de confidencialidad y celeridad.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Resolución de 8 de abril de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de abril de 2020, por el que se aprueba el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional, negociado con acuerdo el día 25 de noviembre de 2019, en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Este Protocolo se referirá exclusivamente a este tipo de acoso, sin olvidar que este fenómeno puede ser encuadrado en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que se pueden incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral. A los efectos de este protocolo, se toma como referencia la definición de acoso laboral recogida por el Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo publicada en la NTP 854. Se considera acoso psicológico la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” Ámbito de aplicación. El presente Protocolo es de aplicación a todo el personal al servicio de las Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración Pública Regional, incluido el personal docente y el personal del Servicio Murciano de Salud. También será de aplicación a los centros de trabajo o unidades administrativas con personal adscrito a las Entidades Públicas Empresariales de la Administración Regional, cuando exista un Convenio específico en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, será de aplicación al personal directivo y de designación política, siempre que no les resulte de aplicación normativa específica en razón de su condición.

Objetivos marcados para la temática

Integración del INFO en el ámbito de aplicación del III Plan de Igualdad de Administración y Servicios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores y Clientes

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

La legislación de contratos públicos, de marcado carácter nacional, encuentra, no obstante, el fundamento de muchas de sus instituciones más allá de nuestras fronteras, en concreto, dentro de la actividad normativa de instituciones de carácter internacional, como es el caso de la OCDE, de UNCITRAL – en el ámbito de la ONU–, o, especialmente, de la Unión Europea. La exigencia de la adaptación de nuestro derecho nacional a esta normativa ha dado lugar, en los últimos treinta años, a la mayor parte de las reformas que se han ido haciendo en los textos legales españoles. En concreto, la última Ley de Contratos del Sector Público encontró su justificación, entre otras razones, en la exigencia de incorporar a nuestro ordenamiento una nueva disposición comunitaria, como fue la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.

Normativa Vigente - Política

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Política de Integridad y Transparencia - Política

La citada Ley tiene por objeto regular la

contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Generalmente realizadas por el Tribunal de Cuentas, la Intervención General del Estado, la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las autoridades europeas correspondientes en la materia, con la frecuencia y aplicación que entiendan necesaria.

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos que inspiran la regulación contenida en la citada Ley son, en primer lugar, lograr una mayor transparencia en la contratación pública, y en segundo lugar el de conseguir una mejor relación calidad-precio. Para lograr este último

INFORME DE PROGRESO 2024

objetivo por primera vez se establece la obligación de los órganos de contratación de velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, concretamente mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato. También se da satisfacción aquí a la necesidad de simplificación de los trámites y con ello, de

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

De la mano de la Unión Europea impulsamos diversos proyectos de colaboración con otras entidades y empresas, con especial hincapié en programas de sostenibilidad.

Realizado taller en colaboración con el Pacto Mundial sobre Pymes y Sostenibilidad con ocasión del Día Mundial de la Pyme (noviembre 2023).

Política RSE - Política

En este contexto, conscientes de que la Responsabilidad Social Corporativa es un sistema de gestión que favorece el desarrollo de organizaciones sólidas, sostenibles y respetuosas con la sociedad en la que vivimos, y que alinea la filosofía y el día a día de las organizaciones a lo que el desarrollo de este mundo y esta región necesitan, no podíamos sino hacer un esfuerzo por acercarnos a esta realidad, conocerla de primera mano y actuar en consecuencia de los resultados para su apoyo e impulso institucional.

Proyectos de apoyo a la difusión o implantación de sistemas RSE en empresas o entidades - Acción / Proyecto

imponer una menor burocracia para los licitadores y mejor acceso para las PYMES. El proceso de licitación debe resultar más simple, con la idea de reducir las cargas administrativas de todos los operadores económicos intervinientes en este ámbito, beneficiando así tanto a los licitadores, como a los órganos de contratación.

Nevermore

El proyecto NEVERMORE está orientado a apoyar la excelencia en la investigación climática y superar el actual enfoque de silo a la hora de evaluar los impactos y riesgos del cambio climático en todos los sectores y las políticas y medidas de adaptación y mitigación. Presupuesto para el Info, financiado en su totalidad por la UE: 213.750 euros.

InDemand RCT

Es un proyecto financiado por la UE en el marco del programa marco de investigación e innovación Horizonte y liderado por INFO que llevará a cabo un Ensayo de Control Aleatorio o Random Control Trials (RCT) para comprobar la eficacia de un nuevo modelo de apoyo a la innovación (Modelo inDemand, innovación impulsada por la demanda) para las PYMES que se aplicará para dar respuesta a las necesidades de I +D, la digitalización y la respuesta a Covid19 identificadas por las GRANDES EMPRESAS de la región de Murcia, comparando los retos de estas empresas con el apoyo inDemand (co-creación + apoyo empresarial) frente a la investigación de las PYMES cuya respuesta a las necesidades identificadas, se realice sin ese apoyo. Se hará en la región de Murcia pero los resultados se difundirán ampliamente a otras regiones de Europa.

agro2circular

El proyecto Agro2Circular está orientado en la implementación de la primera solución sistémica territorial para el reciclado de las corrientes de

INFORME DE PROGRESO 2024

residuos más relevantes del sector agroalimentario (residuos de frutas & verduras y residuos de plásticos multicapa) para la obtención de productos de alto valor añadido, impulsado por una herramienta digital y construido sobre una base sistémica enfocada a su replicación.

Life Adaptate

Life Adaptate, programa de la Unión Europea, liderado por el Info, aumenta el compromiso de los municipios europeos con el nuevo Pacto de los Alcaldes para el Clima y la Energía mediante el desarrollo de planes locales de adaptación que se integrarán en los objetivos de mitigación previos de varios municipios, dando un enfoque integral para la lucha contra el cambio climático. Tiene un presupuesto de 1.763.487,00 €.

Scale Up (Interreg Europe)

Interreg Europa consiste en una serie de programas de la Unión Europea, financiados por FEDER (Fondos de Desarrollo Regional), con el propósito de mejorar la cooperación entre las regiones europeas en diferentes ámbitos. En este caso enfocada a mejorar la competitividad y acelerar el crecimiento de las empresas. A través de Scale Up se implementan planes regionales para incentivar el desarrollo económico y la creación de empleo. Principalmente en los sectores de la logística, agroalimentario, bioeconomía y nuevas tecnologías.

InDemand Health

inDemand es un nuevo modelo en el que las organizaciones sanitarias y empresas crean soluciones de salud digital, con el apoyo económico de fondos públicos regionales. 24 empresas co-crearán soluciones que resuelvan las necesidades que previamente han sido detectadas por profesionales sanitarios.

inDemand es un proyecto europeo en el que participan tres regiones piloto: la Región de Murcia

(España), Oulu (Finlandia) y la Región de París – Ile de France (Francia). En Murcia colabora TIC BIOMED, que actúa como coordinador del consorcio, y el Servicio Murciano de Salud.

Proyecto PREPARE

Este proyecto es una acción preparatoria para crear políticas e instrumentos de contratación de innovación que puedan ser eficaces y sostenibles a nivel regional, pero también relevantes a nivel europeo. El trabajo preparatorio se logrará utilizando cuatro regiones europeas que cubren toda la gama de resultados de innovación definidos por el Cuadro de Indicadores de Innovación Regional de la CE como sitios de desarrollo: Murcia (ES), Skåne (SE), Bucarest-Ilfov (RO) y Oulu (FI).

Líneas de sostenibilidad empresarial

Pacto de las Alcaldías para el Clima y la Energía
Huella corporativa

Más información sobre proyectos y líneas en:
<https://www.institutofomentomurcia.es/web/porta/iniciativas-europeas-y-sostenibilidad>

Objetivos marcados para la temática

Con nuestras redes de cooperación entre países socios de la Unión Europea queremos allanar el camino, mejorar la competitividad de las empresas regionales y aumentar su participación en programas europeos.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

El INFO ofrece a las empresas de la Región de Murcia, así como a los municipios de la region diversos servicios y convocatorias para apoyar

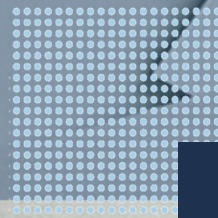
INFORME DE PROGRESO 2024

este proceso de transformación energética hacia una economía circular en la Región de Murcia, prestando apoyo técnico y acceso a interesantes convocatorias financiadas por FEDER. El cambio climático y la degradación del medio ambiente son una amenaza existencial a la que se enfrentan Europa, así como nuestro país, nuestra región y el resto del mundo. Para superar estos retos, todos tenemos nuestro rol a jugar para facilitar la transformación hacia una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos, resiliente, digital y competitiva.

Realizado taller en colaboración con el Pacto Mundial sobre “Economía descarbonizada y cambio climático” con ocasión del Día Mundial del Medio Ambiente en Junio 2023.



GRUPO DE INTERÉS Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

El INFO es una Entidad de derecho público, regulada por la Ley regional 9/2006, de 23 de noviembre, y adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, entre cuyos objetivos figuran los de promover acciones que favorezcan el crecimiento económico y el desarrollo regional, fomentando el desarrollo empresarial, entre las que se encuentran acciones que consistan en facilitar apoyos a las pymes de la Región, colaborando en la puesta en marcha de proyectos estratégicos para la economía regional, promoviendo y apoyando el desarrollo de la innovación tecnológica, e incentivando acciones encaminadas al crecimiento y desarrollo económico regional. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia tiene entre sus competencias promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como de la competitividad, del empleo y su calidad y de la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general. El INFO asume como propias las directrices y manifestaciones realizadas en el Sistema de Integridad Institucional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado mediante Acuerdo de 27 de febrero de 2019 (BORM nº 63, de 16 de marzo de

2019), en el Código Ético de los Altos Cargos, en el Código de Conducta en la Contratación Pública de la Región de Murcia, así como en el Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2021 (Resolución de 13 de enero de 2022 de la Secretaría General de la Consejería de Transparencia, Seguridad y Emergencias, publicada en el BORM nº 23, de 29 de enero de 2022), y que aparece publicado en la sede electrónica del INFO.

Código Ético / Conducta - Política

El Plan de Gobierno Abierto de la Región de Murcia, aprobado por el Consejo de Gobierno con el objetivo de reforzar la confianza ciudadana en las instituciones y en la administración autonómica, establecía la necesidad de desarrollar un nuevo SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que contemplase acciones que favoreciesen la integridad y los comportamientos éticos en toda su actuación. En este marco, y como acciones concretas recogidas en el Sistema de Integridad Institucional, se están elaborando, entre otros, los siguientes documentos: - Un Código de conducta de los altos cargos. - Un CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS - Otros códigos de conducta en materias diversas como la contratación administrativa o la comunicación institucional. Los valores exigibles a los empleados públicos se centran en la satisfacción de los intereses generales y en la prestación de servicios públicos de calidad a los ciudadanos, y para ello deben atender, entre otros, a los principios éticos y de conducta recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Por ello, después de detallar las normas de conducta

INFORME DE PROGRESO 2024

aplicables a los Altos Cargos, el Sistema de Integridad Institucional establece este código ético de sus empleados públicos, pues ellos son el principal activo y el motor del cambio de la Administración regional.

Política de Integridad y Transparencia - Política

Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

Principios éticos y de actuación. Adecuarán su actuación a los siguientes principios éticos (art. 52 de Ley 12/2014) : a) Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, favoreciendo la accesibilidad y receptividad de la Administración a todos los ciudadanos. b) Ejercerán sus funciones con plena dedicación, profesionalidad y competencia, observando un comportamiento ético digno de las funciones, los cargos y los intereses que representan. c) Actuarán con ejemplaridad, eficacia, eficiencia, economía, austeridad, transparencia y contención en la ejecución del gasto público. d) Desempeñarán sus funciones con plena imparcialidad, responsabilidad y lealtad institucional, velando siempre por la consecución

de los intereses generales encomendados y absteniéndose de cualquier actividad que pueda comprometer su independencia o generar conflictos de intereses con el ámbito funcional público en el que actúan. e) Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones. f) Rechazarán cualquier regalo u obsequio, que sea en efectivo o en especie, ni favores o servicios que procedan de una persona física o jurídica relacionada directa o indirectamente con su actividad política, orgánica o administrativa y cuyo valor supere los 60 euros. No podrán acumular regalos procedentes de la misma persona, organismo o empresa cuya suma de sus valores sea superior a los 100 euros durante el período de un año. g) Actuarán de buena fe y con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones, fomentando la calidad en la prestación de los servicios públicos y la aplicación del principio de buena administración. h) Sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes sobre difusión de la información de interés público, guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones de las que conozcan con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias. VALORES INFO • Orientación real al cliente y a su satisfacción y mejora de resultados • Compromiso y responsabilidad de prestar un rápido servicio público de calidad • Transparencia y buen gobierno • Austeridad y concienciación de los costes • Capacidad de innovación y creatividad al servicio del desarrollo empresarial regional • Relaciones personales basadas en profesionalidad, celeridad, humildad, respeto, compañerismo y lealtad a la institución. • Coordinación, colaboración, participación y trabajo en equipo. • Búsqueda de la excelencia profesional.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Elaboración, planificación y desarrollo de un Plan Antifraude que se enmarca dentro de los mecanismos para la prevención, detección y

INFORME DE PROGRESO 2024

corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses previstos en el artículo 6 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en adelante PRTR (BOE 30 de septiembre de 2021) que establece que con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones que el artículo 22 del Reglamento (UE) 241/2021 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, impone a España en relación con la protección de los intereses financieros de la Unión como beneficiario de los fondos del MRR, toda entidad, decisora o ejecutora, que participe en la ejecución de las medidas del PRTR deberá disponer de un «Plan de medidas antifraude» que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Sistema de Integridad Institucional La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha apostado firmemente por desarrollar una auténtica política de integridad pública y así, junto a actuaciones ya en marcha en materia de transparencia, participación ciudadana y comunicación institucional, dirigidas todas ellas a que los ciudadanos y la sociedad civil perciban una nueva política que genere mayores niveles de confianza y afección, ha decidido dotarse de un Sistema de Integridad Institucional. El Sistema, aprobado el 27 de febrero en Consejo de Gobierno, se concibe como un instrumento de carácter esencialmente preventivo, dirigido a mejorar la infraestructura ética de nuestra organización pública, a prevenir la corrupción y las conductas públicas inadecuadas y, en consecuencia, a consolidar la confianza ciudadana en nuestras instituciones.

Canal Interno de Información

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, tienen por finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea a través de los procedimientos previstos en la misma. También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público, todo ello en línea con la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019.

El Instituto de Fomento de la Región de Murcia, en adelante INFO, crea y regula un canal interno de información como vía directa para la presentación de información respecto de posibles infracciones del derecho de la UE; del Derecho Laboral; acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS Todas las quejas se gestionan a través del correo buzunquejasysugerencias@info.carm.es Para evitar demoras o errores en la gestión, dos técnicos del INFO reciben los correos con las reclamaciones, de modo que el buzón de quejas no está nunca desatendido. Los técnicos canalizan y encauzan las reclamaciones y quejas cuando es necesaria una respuesta especializada. La gestión de las mismas con un resumen de su contenido, tiempo de respuesta y técnico responsable se archivan en

INFORME DE PROGRESO 2024

una tabla de Excel.

Objetivos marcados para la temática

En el marco en el que opera el Instituto de Fomento como entidad ejecutora de las medidas

del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, desplegar su estrategia de integridad pública y contra el fraude a través de la elaboración y aprobación de un "Plan de actuaciones para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses".

GRUPO DE INTERÉS

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local

El INFO es una Entidad de derecho público, regulada por la Ley regional 9/2006, de 23 de noviembre, y adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, entre cuyos objetivos figuran los de promover acciones que favorezcan el crecimiento económico y el desarrollo regional, fomentando el desarrollo empresarial, entre las que se encuentran acciones que consistan en facilitar apoyos a las pymes de la Región, colaborando en la puesta en marcha de proyectos estratégicos para la economía regional, promoviendo y apoyando el desarrollo de la innovación tecnológica, e incentivando acciones encaminadas al crecimiento y desarrollo económico regional.

Código Ético / Conducta - Política

El Plan de Gobierno Abierto de la Región de Murcia, aprobado por el Consejo de Gobierno con el objetivo de reforzar la confianza ciudadana en las instituciones y en la administración autonómica, establecía la necesidad de desarrollar un nuevo SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que contemplase acciones que favoreciesen la integridad y los comportamientos éticos en toda su actuación. En este marco, y como acciones concretas recogidas en el Sistema de Integridad Institucional, se están elaborando, entre otros, los siguientes documentos: - Un Código de conducta de los altos cargos. - Un CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS - Otros códigos

de conducta en materias diversas como la contratación administrativa o la comunicación institucional. Los valores exigibles a los empleados públicos se centran en la satisfacción de los intereses generales y en la prestación de servicios públicos de calidad a los ciudadanos, y para ello deben atender, entre otros, a los principios éticos y de conducta recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Por ello, después de detallar las normas de conducta aplicables a los Altos Cargos, el Sistema de Integridad Institucional establece este código ético de sus empleados públicos, pues ellos son el principal activo y el motor del cambio de la Administración regional.

Política de Desarrollo Sostenible - Política

El Instituto de Fomento, a través del Departamento de Iniciativas Europeas y Sostenibilidad, ofrece información y asesoramiento sobre los programas europeos de I+D+i y cooperación internacional. Acompaña a las empresas para obtener financiación de estos programas. Esta financiación les permite llevar a cabo sus ideas de proyectos y poner en el mercado los resultados de sus investigaciones. Además, el Instituto de Fomento ofrece un servicio de búsqueda de socios internacionales necesarios para completar los consorcios de proyectos y también distribuye información de otros proyectos en preparación a los que sumarse. Todos estos servicios se ofrecen a través de la participación en la red Enterprise Europe Network. Entre otros: LIFEADAPTATE. LIFE El proyecto ha implantado en 3 municipios de la Región de Murcia, los Planes de Acción para el Clima y la Energía Sostenible (PACEs). Está vinculado al nuevo Pacto de los Alcaldes para el Clima y la Energía del que el Instituto de Fomento es coordinador. A2C AGROCIRCULAR. HORIZONTE EUROPA El 27 de mayo de 2021 se aprobó el proyecto A2C. Un proyecto muy ambicioso que persigue una solución sistémica

INFORME DE PROGRESO 2024

territorial para el reciclado de los residuos del sector agroalimentario y plásticos.

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) impulsado por la Comisión Europea ha insistido en la importancia del Green Deal y la sostenibilidad como factor de competitividad para las empresas en Europa. El Instituto de Fomento ha desarrollado un plan de incorporación de los criterios de sostenibilidad en todos sus programas y actuaciones. Adicionalmente, ofrece a las empresas y operadores de la Región de Murcia, así como a los municipios de la región un abanico de servicios y convocatorias para apoyar este proceso de transformación energética, prestando apoyo técnico y acceso a interesantes convocatorias financiadas por FEDER.

PACTO DE LAS ALCALDÍAS PARA EL CLIMA Y LA ENERGÍA Esta iniciativa de la Comisión Europea data de 2008. El Instituto de Fomento es coordinador del Pacto de Alcaldes para la Región de Murcia y desde 2016, presta respaldo técnico o financiero para elaborar e implantar los Planes de Acción por el Clima y por la Energía Sostenible y realizando actividades de networking entre los firmantes del Pacto. El objetivo del Instituto de Fomento en materia de sostenibilidad es promover una gestión del cambio climático que contribuya a avanzar en una senda de un desarrollo empresarial resiliente al cambio climático y baja en carbono.

Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

El INFO es una Entidad de derecho público, regulada por la Ley regional 9/2006, de 23 de noviembre, y adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de fomento del desarrollo económico y en especial de la industria en la Región de Murcia, entre cuyos objetivos figuran los de promover acciones que favorezcan el crecimiento económico y el desarrollo regional, fomentando el desarrollo empresarial, entre las que se encuentran acciones

que consistan en facilitar apoyos a las pymes de la Región, colaborando en la puesta en marcha de proyectos estratégicos para la economía regional, promoviendo y apoyando el desarrollo de la innovación tecnológica, e incentivando acciones encaminadas al crecimiento y desarrollo económico regional. El Instituto de Fomento de la Región de Murcia tiene entre sus competencias promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como de la competitividad, del empleo y su calidad y de la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general.

Objetivos marcados para la temática

El Instituto de Fomento de la Región de Murcia tiene entre sus competencias promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como de la competitividad, del empleo y su calidad y de la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general. Para el cumplimiento de sus fines le corresponden las siguientes funciones: a) Definir y colaborar en la puesta en marcha de proyectos estratégicos para la economía regional. b) Establecer y ejecutar las acciones necesarias para mejorar la eficiencia y capacidad productivas de las empresas y en especial de las pequeñas y medianas, y de las empresas de economía social. c) Fomentar y contribuir a la difusión de la cultura emprendedora.

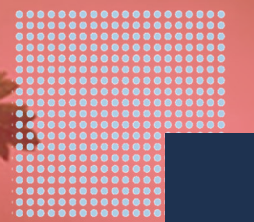
INFORME DE PROGRESO 2024

d) Promover, difundir y apoyar en el sector empresarial el desarrollo de la innovación tecnológica, la transferencia de tecnología y la implantación de sistemas de calidad y seguridad en las empresas, con objeto de incrementar su competitividad y productividad. e) Fomentar y propiciar la promoción y desarrollo de todo tipo de infraestructuras y equipamientos que contribuyan a la correcta localización del tejido económico-empresarial. f) Servir de catalizador para la captación de nuevas inversiones en la Región. g) Promover redes empresariales de naturaleza financiera, tecnológica y comercial. h) Estimular y apoyar nuevas iniciativas empresariales, especialmente de carácter innovador, con el fin de contribuir al fortalecimiento, productividad y diversificación del tejido empresarial. i) Facilitar a las pequeñas y medianas empresas y empresas de economía social el acceso a las redes y sistemas de información de ámbito nacional o internacional. j) Propiciar y favorecer la internacionalización y competitividad de las empresas de la Región, facilitando el acceso de éstas a mercados emergentes o de amplia demanda de productos. k) Canalizar hacia las empresas la información en materia empresarial proveniente de la Unión Europea y de terceros países, así como las

iniciativas y programas de las distintas administraciones. l) Elaborar estudios y realizar gestiones que contribuyan al análisis y planificación del desarrollo económico, así como disponer de un fondo de documentación que incluya inventario de recursos naturales, medios de comercialización, equipamientos industriales, así como cualquier otra información de interés para los inversores en la Región de Murcia. m) Contribuir a la promoción exterior de la Región de Murcia. n) Establecer mecanismos y actuaciones que propicien y faciliten el acceso de las empresas a fuentes de financiación. ñ) Participar en programas, iniciativas y licitaciones internacionales, comunitarias o nacionales que por su contenido o naturaleza contribuyan a la realización del fin del Instituto de Fomento. o) En el marco de las actividades anteriores el Instituto de Fomento podrá prestar servicios a las empresas. p) Constituir sociedades y participar, de manera transitoria o permanente, en el capital de sociedades que contribuyan al cumplimiento de los fines de la Ley. q) Cualesquiera otras acciones que contribuyan y favorezcan el crecimiento y desarrollo económico regional, así como las atribuidas mediante normas posteriores a la citada Ley 9/2006.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Protección de la biodiversidad

El INFO ofrece a las empresas y operadores de la Región de Murcia, así como a los municipios de la región un abanico de servicios y convocatorias para apoyar este proceso de transformación energética hacia una economía circular en la Región de Murcia, prestando apoyo técnico y acceso a interesantes convocatorias financiadas por FEDER. El cambio climático y la degradación del medio ambiente son una amenaza existencial a la que se enfrentan Europa, así como nuestro país, nuestra región y el resto del mundo. Para superar estos retos, todos los operadores económicos, ciudadanos, empresas tenemos nuestro rol a jugar para facilitar la transformación hacia una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos, resiliente, digital y competitiva.

Política Ambiental - Política

El Instituto de Fomento como coordinador del Pacto de Alcaldes - iniciativa de la Unión Europea lanzada por la Comisión Europea- para la región de Murcia respalda a los municipios firmantes promocionando el Pacto de los Alcaldes, dando respaldo técnico o financiero para elaborar e implantar los Planes de Acción por el Clima y por la Energía Sostenible y realizando actividades de networking entre los firmantes del Pacto.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

La estrategia de investigación e innovación para la especialización inteligente y sostenible de la Región de Murcia 2021-2027, impulsada por el Instituto de Fomento y alineada con las políticas de la UE en la materia, constituye un elemento clave del Plan Estratégico Regional para la transformación a través de la I+D+I del tejido empresarial, incluidas las dimensiones digital y sostenible, que conduzcan a un mayor crecimiento económico, creación de empleo cualificado y desarrollo social.

Objetivos marcados para la temática

Mayor crecimiento económico, creación de empleo cualificado y desarrollo social. Se resalta el papel de la I+D+I para la Sostenibilidad, como una de las palancas de transformación de la economía regional.

Medidas de economía circular

La estrategia de investigación e innovación para la especialización inteligente y sostenible de la Región de Murcia 2021-2027, impulsada por el Instituto de Fomento y alineada con las políticas de la UE en la materia, constituye un elemento clave del Plan Estratégico Regional para la transformación a través de la I+D+I del tejido empresarial, incluidas las dimensiones digital y sostenible, que conduzcan a un mayor crecimiento económico, creación de empleo cualificado y desarrollo social.

Objetivos marcados para la temática

La Estrategia de Investigación e innovación para la Especialización Inteligente y Sostenible de la Región de Murcia 2021-2027, impulsada por el Instituto de Fomento y alineada con las políticas de la UE en la materia, constituye un elemento clave del Plan Estratégico regional, como marco estratégico para la transformación a través de la I+D+I del tejido empresarial, incluidas las dimensiones digital y sostenible, que conduzcan a un mayor crecimiento económico, creación de empleo cualificado y desarrollo social.

ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 21 | 06 | Agua Limpia y Saneamiento,2 | 13 | Acción por el clima

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la

entidad



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 6 | 04 | Educación de Calidad,4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 11 | 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | 03 | Salud y Bienestar, 4 | 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 11 | 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

INFORME DE PROGRESO 2024

ODS relacionado: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 5 | 12 | Producción y Consumo Responsable

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 13 | 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 20 | 01 | Fin de la pobreza,7 | 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Medioambiente

Protección de la biodiversidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | 14 | Vida Submarina, 9 | 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 10 | 07 | Energía Asequible y no contaminante, 5 | 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 302-4

Medidas de economía circular



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 5 | 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

APROXIMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2024

