



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN.

Grado en Administración y Dirección de Empresas.

TRABAJO DE FIN DE GRADO.

UNA PROPUESTA DE MEMORIA RSC PARA LA POLICÍA NACIONAL.

Tutora: Ana Teresa López Pastor.

Alumno: Jesús Santos de Andrés.

Segovia (23/07/2021)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
---	----------

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Concepto de la RSC.....	8
1.1.1 Conceptos básicos.....	8
1.1.2 Principios generales de actuación.....	9
1.1.3 Ámbitos de actuación.....	10
1.2 Evolucion historica.....	12
1.2.1 La RSC y su contexto histórico.....	12
1.3 La RS y los objetivos de desarrollo sostenible.....	13
1.3.1 Objetivos de desarrollo sostenible.....	13
1.3.2 España y la estrategia de desarrollo sostenible.....	17
1.4 La RS y los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.....	19
1.5. La RSC en la Guardia Civil.....	21
1.5.1. Principios y objetivos de la publicación de la memoria de RSC.....	22

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Objetivos.....	26
2.2. Técnicas de investigación.....	26

CAPITULO 3.

ANALISIS DEL CASO. LA RSC EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.

3.1. Programas de actuación responsables.....	28
3.2. Códigos de conducta, normas de funcionamiento, principios de actuación y valores responsables.....	30
3.2.1. Dirigidos a la organización.....	30
3.2.2. Dirigidos a los policías en su relación interna con la organización:.....	30
3.2.3 Sistemas normalizados de gestión de la calidad medioambiental, de seguridad y salud.....	34
3.2.4 Gestión medioambiental y seguridad y salud laboral.....	35
3.2.5. Otras actuaciones responsables.....	35

3.3. Órganos internos de la policía con especial implicación en la RSC.....	36
3.4. Propuesta de RSC en Policía Nacional	38
CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍA.	45
ANEXO I: EVOLUCIÓN DE LA RSC EN ESPAÑA.	49
ANEXO II. PROPUESTA DE MODELO DE RSC PARA LA POLICIA NACIONAL.	52
ANEXO III: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA POLICÍA NACIONAL EN ESPAÑA.	74

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Desde que comencé los estudios del grado de Administración de Empresas en la Universidad de Valladolid en el curso académico 2016-2017, he podido comprobar que en todas las asignaturas y acciones formativas en las que he participado siempre me ha interesado más los aspectos organizativos y sociales de todas las instituciones, entes, empresas, organismos, administraciones, etc. Es éste uno de los motivos por los que he decidido realizar el trabajo de fin de carrera sobre un tema como es el de “Una propuesta de memoria RSC para la policía nacional.”, que si bien parece que tiene que ver poco con cualquier asignatura o materia que se curse en la carrera que estoy finalizando para mi si despierta un interés por conocer de cara a una posible salida profesional opositando para el acceso a algunos de los Cuerpos de funcionarios que se integran en la estructura de la Dirección General de la Policía en España.

El tema de la Responsabilidad Social corporativa de cualquier organización, ya sea una empresa mercantil o una institución administrativa como va a ser el objeto de este trabajo, es siempre una cuestión de actualidad. Vivimos en una sociedad cambiante, en un mundo interconectado, pero con cierta inestabilidad; por ello las respuestas que desde las distintas empresas y organizaciones se den a la Globalización deben estar basadas en valores universales: justicia, igualdad, solidaridad y respeto a los derechos humanos. Y siempre tratando de buscar objetivos factibles y beneficiosos a largo plazo para las organizaciones que las llevan a cabo según cuales sean sus fines, estrictamente empresariales o de carácter social, para sus trabajadores, clientes o usuarios de sus servicios y con el máximo respeto posible con el medio ambiente, con el fin último de conseguir un desarrollo sostenible para con la sociedad en donde interactúan.

En este sentido, resulta importante conocer y valorar cuales son los objetivos y el funcionamiento interno de cualquier organización, en este caso la Dirección general de la Policía, para con ello poder determinar cómo mejorar el cumplimiento de sus funciones y a la vez conseguir que la sociedad se beneficie igualmente de estas mejoras que eventualmente se puedan introducir. También es importante estudiar cual es el grado de participación de los distintos miembros que componen esta organización en la consecución de los objetivos que legalmente tiene encomendada y así poder realizar propuestas para tratar de mejorar la optimización de unos recursos que siempre son limitados.

El tema escogido ha sido elegido gracias a que cumplimenta los 4 pilares básicos que he considerado que tiene que tener un buen trabajo de fin de grado.

Son los siguientes:

1º Ser un tema de interés mediático. Al tratarse de un tema de actualidad, posee gran relevancia en pleno siglo XXI, ya que, si se gestionan y se analizan bien las medidas llevadas a cabo, no solo se va a conseguir mejorar la imagen del Cuerpo, sino que se contribuirá al desarrollo sostenible de la sociedad y a la optimización del recurso más importante de la Policía Nacional; el capital humano.

2º Tener valor práctico. Este es el gran motivo de la elección del tema; porque además de que esta memoria me ayudará a comprender las medidas adoptadas por el Cuerpo de PN, me servirá para entender el funcionamiento del Cuerpo Nacional de Policía, las escalas, las dependencias, los salarios, las unidades, los equipos de protección individual (EPIS)...

3º Tener valor teórico. El tema escogido goza de gran relevancia teórica puesto que es un concepto que llega en los 90 a la península ibérica y que en pleno siglo XXI posee gran importancia debido a los impactos que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y a la transcendencia cada vez mayor para con el planeta y sus recursos limitados.

4º Que permita introducir proposiciones que traten de mejorar la sociedad. Este es otro de los grandes motivos de la elección del tema a tratar, pues en la memoria no solo me limito a contar y analizar datos extraídos, sino que se introducen propuestas para tratar de mejorar la optimización de los recursos, así como tratar de reducir el uso de combustibles y residuos contaminantes para con el planeta e introducir nuevos materiales y combustibles menos contaminantes y con una mayor biodegradabilidad, etc.

También me ha ayudado a decantarme por este tema la vocación familiar para con el Cuerpo de Policía Nacional; ya que en un futuro me gustaría ingresar en el Cuerpo como ingresó mi abuelo y tratar de aplicar lo aprendido al realizar esta memoria.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1 CONCEPTO DE LA RSC.

En este capítulo vamos a definir el concepto y las características básicas de la Responsabilidad Social Corporativa basándonos en la información encontrada en el Observatorio de La Responsabilidad Social Corporativa. En otros capítulos de este trabajo entraremos más a fondo de lo que suponen estas nuevas prácticas para las organizaciones que las incorporan dentro de su organización y modo de funcionamiento, y especialmente, para la Dirección General de la Policía.

1.1.1 CONCEPTOS BÁSICOS.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) según el Observatorio de La Responsabilidad Social Corporativa “es la forma de conducir los negocios de las empresas caracterizado por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general”.

Implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.

No debemos confundir la RSC con acciones de patrocinio, mecenazgo, donaciones puntuales o estrategias de una corporación tendentes a un lavado puntual de imagen o de mejora de su reputación corporativa. Tampoco puede asociarse al denominado marketing con causa, herramienta mediante la cual una empresa se compromete a colaborar con un proyecto social a cambio de beneficios de imagen y suponiendo una diferenciación de marca.

El término RSC es un concepto muy amplio que debe adaptarse a cada situación particular. Hay cierta tendencia errónea a equiparar la RSC de todas las empresas, e incluso de cualquier organización. La responsabilidad social a aplicar por las empresas variará en función de múltiples parámetros, entre otros el sector en el que desarrolle su actividad, el tamaño o las áreas geográficas en donde esté operando.

1.1.2 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

Los principios por los que se rige la RSC según el Observatorio de La Responsabilidad Social Corporativa se pueden resumir en los siguientes cinco aspectos:

1. La RSC incluye el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor (OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales).
2. La RSC es de carácter global, es decir afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas, así como a todas las áreas geográficas en donde desarrollen su actividad. Afecta, por tanto, a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien.
3. La RSC comporta compromisos éticos objetivos que se convierten de esta manera en obligación para quien los contrae.
4. La RSC se manifiesta en los impactos que genera la actividad empresarial en el ámbito social, medioambiental y económico.
5. La RSC se orienta a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

Las acciones de RSC son voluntarias puesto que se asume que la empresa u organización va cumplir con todas las leyes que le sean aplicables. Las acciones de RSC suponen una mejora para los grupos de interés afectados que lo que la ley prevé. Por ejemplo, si la ley prevé que una baja maternal de 16 semanas como ocurre actualmente en España, una acción de RSC de una empresa puede ser aumentar la baja por maternidad a 20 semanas.

El medio ambiente adquiere cada vez más importancia en las políticas de RSC. Debido al cambio climático y al calentamiento global muchas empresas están haciendo fuertes inversiones para pasar de energías fósiles, como, puede ser el petróleo o el carbón, a energías renovables como puede ser la eólica. Esto a la empresa le supone unos costes para le permite adelantarse al cambio y mejorar su reputación.

1.1.3 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

La RSC es un concepto transversal que afecta a distintos ámbitos de gestión de la empresa. Por tanto, las actividades desarrolladas en el marco de la RSC han de tener siempre las siguientes características:

1. Tienen que estar vinculadas a la actividad básica de la empresa.
2. Han de tener vocación de permanencia.
3. Deben de implicar un compromiso de la alta dirección.

Los ámbitos principales de actuación de la RSC en el seno de una organización deben ser según el Observatorio de La Responsabilidad Social Corporativa y según la Agenda 2030 los siguientes:

Derechos Humanos.

El preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “las empresas tienen la obligación de observar, respetar y promover los Derechos Humanos”. Las empresas, como órganos de la sociedad, tienen la obligación de cumplir la normativa internacionalmente aceptada en materia de Derechos Humanos y promover el respeto por estos derechos y libertades en sus respectivas esferas de influencia. Esto supone que las compañías deben hacer lo posible por:

1. Promover los Derechos Humanos en los países donde operan.
2. Investigar cómo los Derechos Humanos pueden verse afectados por sus actividades en un país, antes de empezar a operar en él.
3. Velar porque la empresa cumpla con las normativas de Naciones Unidas, aplicando el principio de debida diligencia en sus operaciones y toma de decisiones.
4. Incluir una referencia explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos u otros tratados internacionales de Derechos Humanos en sus códigos de conducta. Dichos códigos deben defender los Derechos Humanos de los empleados, proteger los de los miembros de las comunidades en las que operan, e implementar procedimientos y mecanismos de control suficientes.

Derechos Laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha emitido más de 200 convenciones en materia de condiciones laborales. Ocho de ellas especifican los cuatro derechos fundamentales de los trabajadores: Libertad de Asociación, prohibición del trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil y no discriminación. En la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, así como en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, se incluyen importantes aspectos sobre políticas de empleo en general, como la formación del personal, la gestión de quejas de empleados, y la negociación colectiva, entre otros.

Medio ambiente.

Las Naciones Unidas reconocen el desarrollo sostenible como un Objetivo Universal. Existen importantes tratados y convenciones entre los que se incluyen las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que especifican asimismo la responsabilidad de las empresas respecto a los efectos que tienen sus procesos, productos y servicios en la calidad del aire, del agua, en el clima y en la biodiversidad. Asimismo, se incluyen una serie de principios generales sobre la preservación del medioambiente tanto en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea como en la Declaración de Río de 1992, como son los de principios de cautela y de acción preventiva, el principio de corrección de los atentados al medio ambiente y en el principio de "quien contamina paga."

Protección del consumidor.

Las Directrices de las Naciones Unidas para protección del consumidor, se basan en ocho principios que legitiman internacionalmente los intereses de los consumidores: el derecho al acceso a bienes y servicios básicos, el derecho a la seguridad, el derecho a la salud, el derecho a la información, el derecho a elegir, el derecho a ser escuchados y reclamar, el derecho a la educación como consumidor, así como el derecho a la sostenibilidad. Las corporaciones deberían ayudar a implementar los principios de producción y consumo sostenible, según lo establecido por tratados nacionales e internacionales. El derecho del consumidor a una producción y un consumo sostenibles están especificados, entre otros, en la Declaración de Río, en el Informe Brundtland y en la Unión Europea.

Salud.

El Derecho Universal a la Salud está recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esto implica, que las empresas tienen la obligación de contribuir a la no discriminación respecto al acceso a bienes y servicios relacionados con la salud, especialmente para los grupos más vulnerables de la sociedad. Están además obligados a asegurar el acceso a la alimentación, refugio y condiciones de salubridad básicos, así como al suministro de agua potable. Por último, tienen la obligación de proporcionar a las comunidades donde operan, educación y acceso a la información relevante sobre salud y métodos de prevención de enfermedades. Adicionalmente, las empresas tienen la obligación de garantizar un entorno de trabajo saludable lo que implica la prevención de accidentes y enfermedades.

Otros ámbitos de la RSC.

Existen además otros aspectos relacionados con la RSC que, han sido recogidos en referencias internacionales, que, aunque se encuentran aún en fase de discusión serán de gran importancia en la configuración de los modelos de gestión responsables y en las obligaciones que éstos supondrán para las empresas, como son las derivadas del respeto a las leyes de la competencia, al pago de impuestos, a la transferencia tecnológica y al respeto a la soberanía en los países en donde opera.

1.2 EVOLUCION HISTORICA.

1.2.1 LA RSC Y SU CONTEXTO HISTÓRICO.

A mediados de los años noventa, organismos internacionales y diferentes estados acompañan a la sociedad en un llamamiento al sector privado para la asunción de un nuevo modelo de convivencia y de gestión que permita dar solución y respuesta a una nueva realidad globalizada y cambiante. Desde Naciones Unidas a la Unión Europea o la OCDE, el debate sobre la RSC se multiplica.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos o las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo tratan de marcar los mínimos para el respeto de los Derechos Fundamentales. Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales facilitan toda una serie de principios en áreas como los derechos o el medio ambiente que deben ser respetados por sus países miembro.

Del Foro Económico Mundial de Davos de 1999, y como consecuencia de una iniciativa presentada por Kofi Annan en el marco de las Naciones Unidas, surge el Global Compact o Pacto Mundial tratando de involucrar a las empresas en los principios de la responsabilidad social corporativa. Tras la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro de 1992, y la Cumbre de Río +5 de Nueva York, la Cumbre de Johannesburgo del 2002 gozó de una muy importante participación de la sociedad civil, siendo uno de los temas latentes la responsabilidad social corporativa abriendo el debate sobre la necesidad de un marco regulatorio y la formalización de políticas de RSC. En el año 2000, se produce la publicación de la versión definitiva de la primera guía del *Global Reporting Initiative* (GRI), a iniciativa de PNUMA y CERES, facilitando a las empresas unos criterios básicos para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Las inquietudes comunitarias encuentran su reflejo en la publicación en el año 2001 del Libro Verde de la Unión Europea, para el fomento de un Marco Europeo para la Responsabilidad Social Corporativa. En los últimos doce años el avance en materia de RSC ha sido pausado. A raíz de la comunicación “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas” de octubre de 2011, la Comisión Europea marca una estrategia en RSE que obliga a los Estados miembros publicar planes nacionales de RSE en concordancia con las iniciativas internacionales e insta a la Comisión Europea a regular el reporte no financiero en las grandes empresas. También aporta una nueva definición que desvincula la RSE de la acción puramente voluntaria por parte de la empresa: La responsabilidad de las empresas debe asumirse en base a sus impactos en la sociedad. El respeto de la legislación aplicable, y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales, es un requisito previo para cumplir esa responsabilidad.

1.3 LA RS Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

En el año 2015 varios jefes de Estado y de Gobierno de distintos países que forman parte de Naciones Unidas, se reunieron en la Cumbre de Desarrollo Sostenible y elaboraron la Agenda 2030 que contiene los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden ampliar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y alcanzar aquellos objetivos que no se cumplieron. La idea central es que todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo o riqueza, se comprometan a promover la prosperidad y a proteger el medioambiente. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible no son obligatorios pero cada país asume la responsabilidad de trabajar por su cumplimiento.

1.3.1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

En la Agenda 2030 se detallan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que son metas que garantizarán un futuro mejor para todos. Son los siguientes:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.



La pobreza se ha reducido en un 50% desde el año 2000 pero siguen existiendo millones de personas que viven con solo 1,90 dólares al día. La pobreza tiene muchas consecuencias como el hambre, la malnutrición, la falta de una vivienda digna, la imposibilidad de acceder a la educación o las enfermedades. También se produce la discriminación de las personas con menos recursos de la sociedad, de forma que no tienen posibilidad de participar.

2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.



La agricultura y el sector alimentario son fundamentales para eliminar el hambre y la pobreza. Actualmente la tierra y el agua de los océanos y de los ríos se están degradando y sufren los efectos de la sobreexplotación. La reforma del sistema agrario y alimentario en todo el mundo es fundamental para que puedan comer todas las personas que pasan hambre. Asimismo, aquellas situaciones en las que los problemas alimentarios tienen que ver con hábitos de vida no saludables se ven complementadas con el

ODS 12, Producción y Consumo Responsables, en el campo de la reducción del desperdicio alimentario, uno de los ámbitos más importantes para resolver problemas de malnutrición en la infancia y para educar en los modos de alimentación saludable.

3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

3 SALUD Y BIENESTAR



Este objetivo es la base de todos los demás porque para alcanzar el resto de ODS es necesario que se garantice y promueva la salud y el bienestar. Todavía queda mucho trabajo por hacer porque las tasas de mortalidad materna y neonatal son muy altas, se propagan muchas enfermedades infecciosas y existe una mala salud reproductiva. Entre otras acciones, para cumplir este objetivo, será necesario impulsar iniciativas que erradiquen determinadas enfermedades, financiar los sistemas de salud,

mejorar el saneamiento, aumentar el acceso a los servicios médicos y concienciar a la población del riesgo que suponen para la salud las enfermedades de transmisión sexual (ETS).

4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida de todos.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Si se quiere alcanzar el desarrollo sostenible, la educación de calidad es la base. La educación y la alfabetización proporcionan a las personas las herramientas necesarias para salir de la pobreza y tener un futuro mejor. La realidad es que actualmente existen más de 265 millones de niños y niñas que no están escolarizados. Los problemas que se deben combatir son el mal estado de las escuelas o la escasa preparación de los profesores, entre otros.

5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



La igualdad entre los géneros es un derecho humano y la base para alcanzar la sostenibilidad. Para lograr la igualdad es necesario que mujeres y niñas accedan a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y puedan participar en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas.

6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



La falta de agua potable o el agua de mala calidad tienen consecuencias en la seguridad alimentaria y en los medios para subsistir de muchas personas en el mundo. Para lograr que todos tengan acceso al agua potable y al saneamiento es fundamental que se gestionen de forma sostenible los recursos hídricos en el mundo.

7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.



La energía se utiliza para muchas actividades cotidianas como cocinar o el aseo personal, sin embargo, más de 300 millones de personas en el mundo siguen cocinando con combustibles muy contaminantes.

Para proteger el medioambiente es fundamental impulsar la utilización de energías renovables en calefacción y transporte, entre otros aspectos, así como la financiación de tecnologías más limpias.

8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



Se considera que la mitad de la población mundial, aproximadamente, vive con menos de 2 dólares al día y en muchos países se dan casos de explotación infantil. En algunos países el hecho de tener un empleo no ayuda a salir de la pobreza. En este sentido, con este objetivo, se trata de conseguir que todas las personas puedan tener un empleo de calidad, de manera que se reduzca el desempleo y se aumente la productividad y el consumo.

9. Industria, innovación e infraestructuras.



Tener una economía fuerte depende de que se realicen inversiones importantes en las infraestructuras de los países. La innovación, además, es fundamental para que exista una industria más productiva y menos contaminante. Aunque durante los últimos años se ha producido una reducción de las emisiones de dióxido de carbono en la fabricación, la reducción no ha sido igual en todo el mundo.

10. Reducir la desigualdad en y entre los países.



Actualmente existen grandes desigualdades en países y entre países en lo que respecta al acceso a los servicios de salud, a la educación y a los bienes productivos. Para reducir las desigualdades es fundamental que se favorezcan las exportaciones de los países en desarrollo y que se reduzcan los aranceles.

11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



En general, se considera que las ciudades han ayudado a muchas personas a progresar social y económicamente y, de hecho, las ciudades han crecido y siguen creciendo de manera que se espera que, en 2030, 5.000 millones de personas vivan en ciudades. Para superar el reto de que tantas personas vivan en las ciudades, estas deben convertirse en espacios seguros, inclusivos, resilientes y sostenibles.

12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



El consumo no sostenible produce contaminación y degrada el medioambiente, por lo tanto, es necesario actuar desde la raíz para apostar por sistemas de producción que respeten en entorno y que sean sostenibles. Por ello es necesario avanzar y mejorar la vigilancia y el control, así como en la incorporación de la cultura y de los requerimientos de gestión ambiental de las organizaciones empresariales, incluida la concienciación de los trabajadores y directivos y de las Administraciones públicas.

13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



El cambio climático es una realidad y está produciendo efectos negativos en las personas, en la economía y en la naturaleza. Para luchar contra el cambio climático destaca una iniciativa llevada a cabo en 2016 en la que varios países firmaron el Acuerdo de París y se comprometieron a trabajar para limitar el aumento de la temperatura global a menos de 2 grados.

14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.



Los mares y los océanos no son solo fuente de vida, también son esenciales para el comercio y el transporte, pero, actualmente, la contaminación y la acidificación están causando cambios en los ecosistemas. Para lograr proteger mares y océanos es fundamental una regulación que sea efectiva y que controle la sobrepesca y la contaminación.

15. Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de la biodiversidad.



Más del 30% de la superficie de la tierra está cubierta por bosques y los árboles son elementos esenciales para frenar el cambio climático. En la actualidad, se destruyen 13 millones de hectáreas al año, lo que provoca desertificación. El reto consiste en proteger los bosques, gestionar el uso de los recursos de forma sostenible y reducir la desertificación.

16. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.



La paz es fundamental para lograr el resto de ODS, sin embargo, la violencia en todas sus manifestaciones sigue siendo un problema para personas de todo el mundo, en este sentido cabe destacar el maltrato infantil y sus graves consecuencias. La clave está en legislar para que las normas sean más efectivas y se protejan los derechos de las personas.

17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



De nada sirve que se establezcan objetivos si no hay acuerdos entre todos los actores que deben participar: gobiernos, empresas privadas y ciudadanos. En este sentido es fundamental fomentar alianzas para aunar esfuerzos y recursos y lograr que los ODS sean una realidad.

1.3.2 ESPAÑA Y LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

En la década decisiva para el cumplimiento de la Agenda 2030, los retos a nivel global se han multiplicado con la pandemia de covid-19, y la aceleración de los esfuerzos es imprescindible. España está cerca, por fin, de aprobar su Estrategia de Desarrollo Sostenible, la cual deberá contar con un marco de seguimiento robusto. El gobierno aprobó el 2 de marzo de 2021 el documento de Directrices Generales para la Estrategia de Desarrollo Sostenible, que ya identificó los ocho retos estratégicos a abordar por España para cumplir con la Agenda 2030, así como las ocho políticas aceleradoras que es necesario impulsar para lograrlo.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas tiene por objeto apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora. La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas marca cuatro objetivos y propone un total de 10 líneas de actuación.

Uno de estos objetivos generales es la Sostenibilidad. La RSE según el Observatorio de La Responsabilidad Social Corporativa se constituye como un instrumento para desarrollar organizaciones conscientes de su papel principal en el logro de un desarrollo humano, económico, y medioambiental sostenido en el tiempo para las sociedades en las que se integran. Es posible una evolución justa y responsable hacia una economía más competitiva que dé lugar a un desarrollo sostenible y logre progreso social.

Analizaré dos de los objetivos fundamentales para la consecución de un Desarrollo Sostenible.

El Consumo Responsable.

En esta línea de actuación se introducen medidas para sensibilizar, concienciar y hacer partícipe al consumidor en su toma de decisiones, lo que contribuirá, por un lado, a extender las prácticas de responsabilidad empresarial como requisitos de negocio; y, por otro, a la promoción de una sociedad más sostenible, ecológica y solidaria. Esta iniciativa parte de la necesidad de introducir la cultura de la información leal al consumidor y de la libre competencia, de colaborar lealmente con las autoridades en defensa del consumidor, de defensa de la libre competencia, y de fomentar el acceso a información veraz por parte de los consumidores sobre los productos y servicio. Entre las medias concretas podemos citar las siguientes:

1. Promover el consumo responsable, los derechos de los consumidores y la integración de los principios de responsabilidad social en las políticas de consumo.
2. Extender la utilización del etiquetado como instrumento de información al consumidor y herramienta informativa del cumplimiento de criterios de sostenibilidad.

El Respeto al Medio Ambiente.

El respeto al medio ambiente es un requisito indispensable de toda organización con vocación sostenible, ya que tiene que conciliar el cuidado del entorno con el desarrollo económico y de las personas según las Directrices Generales para la Estrategia de Desarrollo Sostenible (02/03/2021). Esta línea incluye medidas dirigidas a fomentar el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medias que se señalan en este campo podemos destacar:

- 1.Reducir el impacto medioambiental por parte de todas las organizaciones.
- 2.Reforzar la información orientada al control y consumo responsable de los recursos naturales.
- 3.Seguir apoyando aquellas medidas dirigidas a proteger el medio ambiente, minimizando el impacto ambiental, así como los programas orientados a prevenir y mitigar la contaminación ambiental.
- 4.Hacer seguimiento y reforzar los programas de prevención y gestión de residuos, mediante el uso de las tecnologías más adecuadas.
- 5.Avanzar en los programas cuyo objetivo es reducir y minimizar las emisiones directas e indirectas.

1.4 LA RS Y LOS CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

La responsabilidad social corporativa por sus razones económicas, sociales, éticas y legales, debe ser considerada de interés público, y no exclusivamente privada. En este sentido, debe ser la sociedad mediante sus representaciones públicas, quien deba garantizar los recursos y cuestiones básicas de la responsabilidad social, en tanto los efectos de las actuaciones de las empresas tienen impactos en la sociedad. El Estado juega un papel fundamental en el impulso de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa, ya que tiene la capacidad de complementar la autorregulación de las políticas voluntarias de las empresas en las cuestiones que afecten a los bienes públicos globales. La Administración Pública, por lo tanto, tiene la responsabilidad de involucrarse y asumir un papel más activo en el fomento de la RSC, a través de la combinación de una serie de normas de intervención y de promoción, que regulen más allá de la voluntariedad de las empresas. Las políticas públicas de este modo responden al papel activo que debe desarrollar la administración, en favor de que el mercado, los consumidores y los inversores tengan reglas aceptadas por todos los agentes para la regulación de aquellas actuaciones y actividades que afecten a bienes públicos globales.

Los Planes de Gobierno Abierto de España recogen el conjunto de actuaciones a las que se compromete la Administración General del Estado, en colaboración con otras Administraciones públicas y con la sociedad civil, para avanzar, en un determinado período, en la participación, la transparencia, la integridad y la sensibilización social, y lograr una sociedad más justa, pacífica e inclusiva.

El IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024 se aprobó el 29 de octubre de 2020. Recoge 10 compromisos que asumen las Administraciones públicas para reforzar la transparencia y la rendición de cuentas, mejorar la participación, establecer sistemas de integridad pública, y formar y sensibilizar a la ciudadanía y al personal empleado público en materia de Gobierno Abierto, con el objetivo de contribuir a una sociedad más justa, pacífica e inclusiva.

Del estudio de estos 10 compromisos que asumen las Administraciones Públicas se advierte que ninguno de ellos tiene como destinatario principal a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. No obstante, si participan de forma indirecta en varios de ellos. Destacaremos los siguientes:

Transparencia y Rendición de cuentas.

Este compromiso incluye tres actuaciones fundamentales consistentes en la aprobación del Reglamento de la ley de transparencia, el impulso de la ratificación por España del Convenio del Consejo de Europa sobre acceso a los documentos públicos y la reforma de la Ley de transparencia.

Se pretende, por ello, en primer lugar, culminar la tramitación del Reglamento de dicha ley completando la regulación en lo que se refiere a aspectos relativos al Portal de Transparencia, como punto que posibilite el acceso a la información facilitando el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa y favoreciendo el ejercicio del derecho de acceso a la información por las personas interesadas con las máximas garantías. En segundo lugar, el Plan también prevé impulsar la ratificación por España del Convenio del Consejo de Europa sobre acceso a los documentos públicos con el fin de visibilizar el compromiso de España con la transparencia a nivel internacional y provocar un efecto mimético en otros países. Finalmente, se plantea la reforma de la Ley de transparencia, acceso a la información y buen gobierno. También refleja el compromiso de recoger buenas prácticas en ámbitos sectoriales. Dichas prácticas en ámbitos como el económico presupuestario o el empleo público son ejemplos, sin ánimo exhaustivo, del esfuerzo conjunto y transversal de todo el sector público por la mejora de la transparencia.

Integridad.

El IV Plan debe orientarse al objetivo de construir un sistema de Integridad pública, fortaleciendo los valores éticos y los mecanismos para afianzar la integridad de las instituciones públicas y reforzar la confianza de la ciudadanía. El presente bloque contiene, por tanto, como primer compromiso, el de implantar Sistemas de Integridad Pública. Este compromiso responde a una estrategia para fortalecer los sistemas preventivos de integridad pública desde distintas perspectivas.

Así, el compromiso contiene cuatro líneas de acción:

1. Diagnóstico y mejora de los sistemas preventivos de integridad pública.

Se considera conveniente realizar, en primer lugar, un diagnóstico general de los sistemas preventivos de integridad pública existentes en la Administración General del Estado, a partir del cual poder planificar un marco de actuaciones de mejora en dicho ámbito para las personas responsables y el resto de personal, de acuerdo con los valores de integridad pública, transparencia y responsabilidad, reafirmando con ello la confianza de la ciudadanía en el servicio público.

Esto permitirá establecer, en sucesivas fases, sistemas de seguimiento en las organizaciones, mediante el desarrollo de mapas de riesgo y planes de mejora, elaboración de códigos de conducta, realización de encuestas y autoevaluación del clima ético, impulso de los valores de integridad en los modelos gestión de la calidad de las organizaciones y mejora de la formación y asesoramiento de las empleadas y los empleados públicos en la materia.

2. Regulación de un registro de lobbies obligatorio y de las relaciones de los grupos de interés con las y los responsables públicos.

Se cubre, así, un vacío normativo en nuestro ordenamiento que ha sido puesto de relieve tanto por organismos internacionales como por la sociedad civil.

3.Modificación de la ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Se pretende una revisión de la actual normativa para establecer un nuevo sistema de prevención de conflictos de intereses más completo y acorde con la Administración actual.

4.La Protección de denunciantes.

Se trata de aprobar un marco jurídico uniforme que garantice la protección de las personas que faciliten información para la detección de infracciones legales en el seno de una organización, ya sea pública o privada, y contribuir de ese modo a una mejor implementación de la ley.

1.5. LA RSC EN LA GUARDIA CIVIL.

La Guardia Civil tiene elaborada y publicada una Memoria de Responsabilidad Social Corporativa correspondiente a 2019 y viene realizándola desde varios años antes. En este apartado voy a realizar un estudio del contenido de este documento, destacando aquellos aspectos que creo son más interesantes para la elaboración de un modelo sirva para reflejar como se actúa en este tema de la RSC en la Policía.

1.5.1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA PUBLICACIÓN DE LA MEMORIA DE RSC.

Para la elaboración de esta memoria, se ha llevado a cabo un minucioso análisis de todos los aspectos que conforman su quehacer diario, en el marco del Sistema de Gestión Estratégica de la Guardia Civil, para destacar cómo se actúa en función de los principios y criterios del Sistema de Gestión Socialmente Responsable.

En este documento se describen los avances que se han producido en los respectivos ámbitos de actuación de la Institución, en su diversidad de misiones, roles y competencias. Son avances ambiciosos y sostenidos para mejorar sustancialmente las estrategias y programas a largo plazo, con el objetivo de progresar hacia las metas de la Agenda 2030. Y esta acción decidida es clave inequívoca del éxito tanto de la organización en sí como de la sociedad en la que se pretende influir. Son distintas las líneas de actuación que se desarrollan en la Institución. Merecen destacar el cuidado medioambiental bajo procedimientos y recursos menos contaminantes y respetuosos con el entorno, así como un desarrollo inteligente, asegurando la racionalidad económica de los fondos públicos junto con la priorización de inversiones sostenibles.

La Dirección General de la Guardia Civil ha elaborado la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2019” bajo la metodología base de la versión cuarta de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad”, de la organización internacional *Global Reporting Initiative* (GRI) y a la estructura de la memoria empleada por la Administración General del Estado (AGE), y trata de reflejar la implicación de la Guardia Civil respecto del compromiso de atender sus obligaciones con adecuación hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estructura y contenido de la Memoria de RSC de la Guardia Civil.

La primera parte de esta Memoria está dedicada a mostrar nuestras acciones para contribuir a la preservación del medio ambiente. La preservación y sostenibilidad del Medio Ambiente con carácter general paralelamente a la lucha contra el cambio climático son aspectos cruciales dentro de los ODS.

Llevar a cabo actividades que supongan un desarrollo sostenible como son potenciar una energía limpia y no contaminante, gestionar eficientemente los consumos, emisiones y vertidos nocivos o medidas que induzcan al reciclaje, son algunos de los objetivos que se ha marcado la Unión Europea para contribuir al Desarrollo Sostenible de las economías actuales. Sin duda alguna, desde la Institución existe un amplio abanico de actuación sobre la preservación medioambiental, contribuyendo al control y protección de nuestros ecosistemas. Los aspectos tratados en este apartado son:

1) Consumos de agua, papel y otras materias primas. 2) Consumo y eficiencia energética en los edificios. 3) Emisiones y vertidos. 4) Residuos y reciclaje. 5) Gestión medioambiental. 6) Patrimonio Natural y Biodiversidad. 7) Transporte y movilidad. 8) Contratación pública con criterios medioambientales.

La segunda parte de la Memoria se dedica lo que considera el activo principal de la Guardia Civil que es su capital humano; por ello, una de las preocupaciones de la Institución es trabajar de un modo progresivo y coherente en el desarrollo de las políticas profesionales aplicables a su ámbito personal. Para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido diez apartados o subtemas. Son los siguientes: 1) Diálogo social y negociación colectiva. 2) Políticas de Igualdad. 3) Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar. 4) Atención a la Discapacidad. 5) Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. 6) Formación y Promoción. 7) Empleo y Retribuciones. 8) Acción Social. 9) Medios y Organización del Trabajo. 10) Evaluación del Desempeño.

Y, por último, en el tercer bloque del informe, se da cuenta de la gestión socialmente responsable en materia de transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno, como ejes fundamentales de toda la acción Institucional; y en materia de evaluación, de la eficacia y calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Se hace referencia a la gobernanza o forma de gestionar esta Institución. Se habla, por tanto, de “buen gobierno corporativo” en el mismo sentido que lo puede hacer una gran empresa que participe de la filosofía de la responsabilidad social. En definitiva, se trata de gobernar las organizaciones destacando rasgos como la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la sociedad civil y el estado de derecho, que revela la determinación de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social. Siguiendo las líneas habituales al respecto, para el análisis de las prácticas socialmente responsables identificables en este ámbito se han establecido los ocho apartados siguientes: 1) Códigos de conducta. 2) Transparencia y Acceso a la Información Pública. 3) Actuación en relación con los grupos de interés. 4) Calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. 5) Reducción de cargas administrativas 6) Contratación Pública Socialmente Responsable. 7) Comunicación. 8) Innovación.

Todas las acciones que se describen son medibles y evaluables. Para ello se debe de contar con un riguroso y consolidado sistema de indicadores que permita valorar el grado de cumplimiento de los objetivos que guían la estrategia de la organización en materia de RSC. Estos objetivos han sido incorporados desde el Plan de Sostenibilidad del que la Institución se ha dotado, que ha sido comunicado y que cuenta con una importante herramienta de Apoyo distribuida por todas las unidades en el territorio nacional. A su vez, durante 2019, el Comité de Sostenibilidad, contemplado en el Plan, ha seguido trabajando en la generación, agregación y consolidación de los datos e indicadores en aras a mejorar la calidad de la información.

Conclusiones de la Memoria de RSC de la Guardia Civil.

El desarrollo nacional a través del “Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible”, suponen un reto y la necesaria transformación de mentalidad en la Administración Pública en el desarrollo de sus competencias. En primer lugar, sitúan al mismo nivel las preocupaciones sociales, económicas y medioambientales, inquietudes que se trasladan también en esta Memoria de RSC. En segundo lugar, establecen un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad; es decir un plan, que abarque las tres dimensiones del desarrollo sostenible como son el social, el económico y el medioambiental. Y, por último, nos invitan, o más apropiadamente, nos obligan a hacer alianzas. Sin la colaboración de todo el personal involucrado en la gestión socialmente responsable, no podrán llevarse a cabo los objetivos fijados. Las prácticas socialmente responsables vienen referidas a que las Administraciones Públicas, en general, deben prestar atención a su propio funcionamiento, que deben ser cada vez más eficiente y respetuosas en el entorno social y ambiental, para facilitar su continuidad y permanencia, creando las mejores condiciones para el desarrollo profesional y el bienestar laboral de quienes son empleados públicos. Además, deben extender la ejemplaridad de su actuación a los demás agentes involucrados y la sociedad, con el fin de posibilitar alineaciones en este ámbito, mediante actuaciones específicas que favorezcan la transparencia, la cohesión social y el buen gobierno.

Para rendir cuentas de las actuaciones de la Guardia Civil en los diferentes ámbitos que se tratan en la Memoria, se requiere difusión. Las Memorias de RSC de la Guardia Civil han sido siempre objeto de una máxima difusión por parte de la Institución, no solo a nivel interno sino también ha sido presentada en diversos foros sobre responsabilidad corporativa, y se encuentra a disposición de cualquier persona en la web del Cuerpo. Esta Memoria ha sido incorporada al “Portal de la Responsabilidad Social”, gestionado actualmente por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en cumplimiento de lo previsto en la medida nº 4 de la Estrategia Española de Responsabilidad Social 2016-2020. En este Portal se comparten tanto las iniciativas de las empresas como de las organizaciones públicas españolas.

CAPÍTULO 2.

MARCO METODOLÓGICO

2.1. OBJETIVOS.

- Aproximación breve al concepto, evolución y contexto de la Responsabilidad Social.
- Análisis de la RS en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado centrado en la buena práctica llevada a cabo por la Guardia Civil.
- Análisis de las iniciativas, programas, códigos de conductas, uso de materiales, proyectos, normativa, órganos internos, formación ... de la Policía Nacional.
- Plantear una propuesta de Memoria de RS en la Policía Nacional.

2.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Como técnica de investigación he empleado al análisis de la información y el análisis del contenido documental que he encontrado en Internet. Para ello he revisado todo lo que se ha publicado con respecto a este tema en las páginas WEB del Ministerio del Interior de España www.interior.gob.es y en la Dirección General de la Policía www.policia.es. No he encontrado que se haya publicado ninguna Memoria o Informe sobre RSC de la policía ni ninguna noticia o referencia sobre la conveniencia, oportunidad u obligación de hacerlo. Tampoco se publica nada que tenga que ver de forma específica con este tema de la RSC en la Policía.

Con relación a esta información que he intentado encontrar, hay que tener en cuenta que Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (LTBG) indica qué información debe hacer pública obligatoriamente las Administraciones Públicas, cómo puede solicitar un ciudadano información a las Administraciones Públicas y cuáles son las reglas de Buen Gobierno que deben respetar los responsables públicos. Todas las Administraciones están obligados a publicar la información que la LTBG menciona y, además, la propia LTBG señala la información que se tiene que publicar, lo que se conoce como Publicidad Activa. Pero existe una limitación importante a la publicación de la información y es cuando esta información afecte a cuestiones sensibles como la seguridad nacional, la defensa o la protección de datos personales. En estos casos, deberá comprobarse si, verdaderamente, la publicación afecta a los límites que la LTBG prevé o, para el caso de los datos personales, si éstos pueden omitirse en el documento a publicar. Yo creo que la Dirección General de la Policía hace aplicación de estas restricciones y apenas publica datos para poder valorar sus actuaciones desde el punto de vista de la Responsabilidad Corporativa.

Por este motivo el enfoque de esta investigación debe ser necesariamente cualitativo, es decir, analizar los datos y la información que he podido encontrar en las páginas Web de los organismos oficiales e intentar sistematizar aquellos programas de actuación, normas de conducta o principios de funcionamiento que entiendo contribuyen de forma directa en la implementación de una estrategia de RSC en la Policía. A su vez, estos programas, por los propios objetivos que persiguen, contribuyen de forma decisiva a la mejora de la imagen de la Policía en la sociedad y al mejor funcionamiento de esta.

CAPITULO 3.

ANALISIS DEL CASO. LA RSC EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.

3.1. PROGRAMAS DE ACTUACIÓN RESPONSABLES.

Aquí se detallan una serie de Programas de Actuación que entran de lleno en la implementación de una estrategia de RSC en la Policía. Estos programas, por los propios objetivos que persiguen, contribuyen de forma decisiva a la mejora de la imagen de la Policía en la sociedad y al mejor funcionamiento de esta.

Acciones-Planes	Objeto	Material divulgativo e informativo para los ciudadanos
<p>Participación pública en proyectos normativos.</p>	<p>Recabar la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones en dos momentos del proceso de elaboración de un anteproyecto de ley, proyectos de real decreto legislativo y proyectos de normas reglamentarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Antes de la elaboración del proyecto normativo (Consulta Pública Previa). 2. Cuando el proyecto normativo está redactado (Audiencia e información pública). 	<p>Se puede consultar en <u>el Portal de la Transparencia</u> el estado de tramitación de aquellos proyectos normativos para los que estos trámites hayan finalizado y resulte preceptiva su publicación en dicho portal.</p>
<p>Lucha contra la violencia de género. Actuación para la protección y asistencia policial a las mujeres víctimas.</p>	<p>La investigación de las infracciones penales sobre violencia de género, doméstica y sexual. Además, sitúa a las víctimas en el centro del sistema y les proporciona una atención policial integral, junto a las labores de investigación, su asistencia y protección.</p>	<p>Portal web de la policía Nacional "Unidad de atención a la familia y a la mujer" (UFAM) donde encontramos documentos de apoyo como son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. video Ver el vídeo de presentación 2. Díptico Unidades de Atención a la Familia y a la Mujer 3. Guía sobre intervención policial con personas con discapacidad intelectual 4. Tríptico sobre intervención policial con personas con discapacidad intelectual

Convenios de colaboración con otras instituciones.	Ofrecer una mayor protección y seguridad tratando de llegar al mayor número de personas posible. Destaca la importancia interponer Denuncia para poder ofrecer una adecuada respuesta policial. De esta forma, se podrá actuar ante los hechos delictivos que les afecten, no sólo mediante los planes específicos de prevención, sino también mediante la planificación de dispositivos operativos destinados a la mejora y restitución de la seguridad ciudadana.	Si se desea contactar con la Policía Nacional para informar de alguna circunstancia o situación que afecte a la seguridad o la del entorno, así como para resolver alguna duda o solicitar más información sobre el Plan Mayor Seguridad, el correo electrónico protegealmayor@policia.es está disposición de los ciudadanos.
Plan de turismo seguro.	Impulsar nuevas medidas para perfeccionar la coordinación y mejorar la seguridad del sector turístico español. Uno de los principales objetivos es incrementar de forma permanente la seguridad ciudadana en las zonas turísticas y proporcionar un entorno más seguro al turista durante su estancia en nuestro país.	Portal web del Ministerio del Interior "Plan de turismo seguro" Donde encontramos un tríptico con consejos relativos a las precauciones y recomendaciones que deben tener los turistas al venir a visitar España.
Plan Mayor seguridad.	Son esencialmente tres los Objetivos: 1. Prevenir las principales amenazas que afectan a la seguridad de las personas mayores (maltrato en sus diferentes vertientes; robos y hurtos, singularmente en el entorno de entidades bancarias; y estafas). 2. Fomentar la confianza de las personas mayores en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y favorecer que denuncien cualquier actuación delictiva que les afecte. 3. Perfeccionar la respuesta policial en su atención a las personas mayores.	El Ministerio del Interior ha diseñado y puesto en marcha un plan de actuación policial publicado en la web del Ministerio del Interior y en la de la Policía Nacional para mejorar la seguridad de las personas mayores, que ya representan el 16,6% de la población en España. Dentro de esta web encontramos un tríptico explicativo de en qué consiste este plan Mayor de Seguridad.
Plan director para la convivencia y mejora de la seguridad escolar.	Responder de manera coordinada a las cuestiones relacionadas con la seguridad de niños y jóvenes en la escuela y su entorno, mejorar su conocimiento sobre los recursos policiales para la prevención de la delincuencia y protección de las víctimas, concienciarles de la necesidad de erradicar las conductas violentas del ámbito escolar, fomentar el desarrollo de actitud proactivas en el rechazo y denuncia de estos comportamientos y fortalecer la cooperación policial las autoridades educativas.	El Ministerio del Interior ha diseñado y puesto en marcha un plan de actuación en el que colaboran Guardia Civil y Policía Nacional publicado en la web del ministerio. En la web del Ministerio del Interior se recogen dos trípticos uno dirigido a concienciar al alumnado y otro dirigido al profesorado.
Adquisición de vehículos no contaminantes.	Tiene un doble objetivo ya que por una parte pretende cubrir la necesidad de la movilidad en la Policía Nacional es una herramienta fundamental ya que permite una rápida atención al ciudadano y por otra parte pretende disminuir las emisiones contaminantes que tanto perjudican al medio ambiente.	Noticia en la página web Forococheselectricos.com y ha sido objeto de publicación en el Twitter de la policía.

3.2. CÓDIGOS DE CONDUCTA, NORMAS DE FUNCIONAMIENTO, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y VALORES RESPONSABLES.

En la Carta de los Servicios de la Policía del periodo de vigencia 2017-2020 he encontrado una relación de códigos de conducta, normas de funcionamiento, incluso principios y valores que entrarían a formar parte de la estrategia de RSC dentro de la Policía. El año de publicación de esta carta es 2017 y no he encontrado ninguna actualización.

3.2.1. DIRIGIDOS A LA ORGANIZACIÓN.

Son los siguientes:

1. Escuchar las demandas de los ciudadanos, puesto que la Administración Pública está a su servicio. Todos los funcionarios de la División de Personal han de tener presente, por tanto, que gestionan intereses ajenos, que administran fondos de la ciudadanía y que su actividad debe ser transparente y susceptible de rendir cuentas.
2. Humanización de las estructuras administrativas de la División de Personal para que ésta pueda llevar a cabo sus funciones con el máximo respeto hacia la dignidad de las personas.
3. Neutralidad e imparcialidad, respetando los principios de buena fe y de confianza legítima.
4. Motivación a las personas para que se sientan integradas en la organización y estimuladas para la prestación del servicio encomendado.
5. Creación y mantenimiento de un buen clima laboral para la realización de la función pública docente asignada, incentivando el trabajo en equipo.

3.2.2. DIRIGIDOS A LOS POLICÍAS EN SU RELACIÓN INTERNA CON LA ORGANIZACIÓN:

En sus relaciones con la División de Personal, los usuarios tienen los siguientes derechos:

1. A identificar a las autoridades y al personal al servicio de la División de Personal bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos.
2. A no presentar documentos originales salvo que, de manera excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario. En caso de que, excepcionalmente, deban presentar un documento original, tendrán derecho a obtener una copia autenticada de éste.
3. A conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados, así como el derecho a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos.

4. A obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se propongan realizar.
5. A actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.
6. A comunicarse con la División de Personal a través de un Punto de Acceso General electrónico de la Dirección General de la Policía
7. A ser asistidos en el uso de medios electrónicos en sus relaciones con la División de Personal.
8. Al acceso a la información pública, archivos y registros de la División de Personal, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del Ordenamiento Jurídico.
9. A ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y empleados públicos, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
10. A exigir las responsabilidades de la División de Personal, cuando así corresponda legalmente.
11. A la obtención y utilización de los medios de identificación y firma electrónica contemplados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
12. A la protección de datos de carácter personal, y en particular a la seguridad y confidencialidad de los datos que figuren en los ficheros, sistemas y aplicaciones de la División de Personal.
13. A presentar, en la forma establecida, cualquier queja o sugerencia respecto al funcionamiento de los servicios dispensados.
14. Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes.

Formas de colaboración y participación de los usuarios.

Los usuarios de la División de Personal podrán colaborar y participar en la prestación de los servicios mediante:

1. La expresión de sus opiniones en las encuestas que periódicamente se realicen sobre la calidad de los servicios que presta la División de Personal.
2. La formulación de quejas y sugerencias conforme a lo previsto en esta Carta de servicios.
3. Los escritos de comunicación electrónica o vía postal o formulados de forma presencial, por fax o requerimientos realizados por teléfono.
4. Cualquier otra forma prevista en el Ordenamiento jurídico vigente.

Compromisos de calidad e indicadores.

A continuación, se detalla una declaración de compromisos de calidad del servicio que presta la División de Personal, donde se pretende aportar un valor añadido al servicio realizado como meta para la mejora de esta organización policial.

1. Convocar más de cincuenta concursos al año para la provisión de puestos de trabajo en las distintas escalas y categorías de la Policía Nacional.
2. Atender las reclamaciones sobre el baremo de los concursos generales de méritos en un plazo de cinco días.
3. Confeccionar las licencias de armas, guías de pertenencia, canjes de guías, autorizaciones para transferir, enajenar, inutilizar o destruir armas solicitadas por los funcionarios, en un plazo de cinco días.
4. Tramitar las propuestas de felicitaciones públicas, desde que llegan a la División de Personal hasta su anotación en los expedientes personales de los funcionarios, en un plazo inferior a 40 días.
5. Publicar en el primer trimestre del año el cronograma de acciones formativas de la División de Personal.
6. Contestar a las quejas y sugerencias en el plazo de dieciocho días.
7. Confeccionar los carnés profesionales y la tarjeta de RENFE del personal de la Dirección General de la Policía, por nuevo ingreso, deterioro o cambio de situación en el plazo de cinco días desde la recepción de la petición.
8. Publicar en la página web de forma mensual, las cifras totales del personal integrante de la Policía Nacional, clasificado por categorías, situación de activo y segunda actividad, hombres y mujeres, así como del personal no policial.
9. Tramitar las solicitudes de exención del servicio de los representantes de las organizaciones sindicales para el ejercicio de la acción sindical remitidas por las organizaciones sindicales con un plazo de siete días de antelación.
10. Gestionar las cancelaciones de las sanciones disciplinarias por faltas leves y graves en el plazo de 3 días y las muy graves y las impuestas a funcionarios en segunda actividad sin destino en plazo de 20 días.

Indicadores para la evaluación de la calidad y el seguimiento de los compromisos.

Los siguientes indicadores se establecen para el seguimiento y evaluación de la calidad, por ello están directamente relacionados con los compromisos asumidos para la comprobación del grado de cumplimiento.

1. Número de concursos convocados al año para la provisión de puestos de trabajo en las distintas escalas y categorías de la Policía Nacional.
2. Porcentaje de reclamaciones sobre el baremo en concursos generales de méritos, resueltas en un plazo no superior a cinco días.

3. Porcentaje de licencias de armas, guías de pertenencia, canjes de guías, autorizaciones para transferir, enajenar, inutilizar o destruir armas solicitadas por los funcionarios y confeccionadas en un plazo no superior a cinco días.
4. Porcentaje de propuestas de felicitaciones públicas tramitadas, desde su entrada en la División de Personal hasta su anotación en los expedientes personales de los funcionarios en el plazo fijado.
5. Publicar el cronograma de acciones formativas en el plazo establecido.
6. Porcentaje de quejas y sugerencias contestadas en el plazo de dieciocho días.
7. Porcentaje de carnés profesionales y tarjetas de RENFE confeccionados y entregados en el plazo previsto.
8. Número de publicaciones en la página web de las cifras totales del personal integrante de la Policía Nacional, clasificado por categorías, situación de activo y segunda actividad, hombres y mujeres, así como del personal no policial en el plazo establecido.
9. Porcentaje de solicitudes de exención del servicio de los representantes de las organizaciones sindicales para el ejercicio de la acción sindical tramitadas en el plazo establecido.
10. Porcentaje de cancelaciones gestionadas en los periodos de tiempo indicados

Medidas que afectan a la igualdad de género.

Para asegurar la igualdad de género, la División de Personal analiza y corrige las actuaciones y conductas que impidan o dificulten el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas, mediante la utilización de un lenguaje claro, comprensible y no sexista en sus comunicaciones. En el mismo sentido la División de Personal aplicará las normas referidas al personal a su servicio en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

En la Medidas que facilitan el acceso al servicio y que mejoran las condiciones de su prestación.

En la División de Personal existen otros aspectos facilitadores de la atención al público, que van más allá de la aplicación de las reglas con base jurídica sobre los Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas. Se encuentra implantado entre las personas que desarrollan su labor profesional en la División de Personal un compromiso ético de actuación personal que se ve reflejado en la adopción del lema de la División “Mejoramos entre todos” en aplicación del plan de calidad aprobado por la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) concediendo el sello AEVAL de excelencia Nivel 200- 299 puntos según el Modelo EFQM en el año 2014. Para mejorar las condiciones en la prestación del servicio, las personas que trabajan en esta División de Personal se guiarán por las siguientes reglas de actuación con los usuarios:

1. Se identificarán adecuadamente hacia los usuarios.
2. Velarán para que su relación con los usuarios se desarrolle con arreglo a los principios de colaboración, confianza y trato personalizado.
3. Escucharán y atenderán adecuadamente a los usuarios.
4. Utilizarán un lenguaje adecuado y comprensible.
5. Tratarán de resolver la cuestión planteada por el usuario en el menor tiempo posible.
6. Preguntarán a los usuarios si han obtenido del servicio prestado lo que deseaban del mismo.
7. Despedirán con amabilidad, respeto y cortesía a los usuarios una vez finalizado la prestación del servicio requerido.

3.2.3 SISTEMAS NORMALIZADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD MEDIOAMBIENTAL, DE SEGURIDAD Y SALUD.

La División de Personal cuenta con un sistema de aseguramiento de la calidad de los servicios que presta, acreditada mediante la Certificación del nivel de excelencia según el Modelo EFQM (nivel 200-299 puntos) de la AEVAL. Y mediante las siguientes acciones:

1. Creación de una Sección de calidad dentro del organigrama funcional de la División de Personal con la función de elevar los niveles de calidad en todos los procedimientos y servicios realizados.
2. Realización de cuestionarios de evaluación sobre satisfacción de los servicios prestados.
3. Informe de gestión, para obtener información que permita conocer el nivel de calidad existente en la prestación de los servicios.
4. Visitas de inspección ordinarias realizadas por el Jefe de División o la persona en quien delegue, para el control de la calidad de los servicios. Dichas visitas tendrán carácter reparador cuando se detecte un irregular funcionamiento de los servicios o de los procedimientos de gestión.
5. Procesos de autoevaluación, para que se contrasten los niveles de calidad en la prestación de los servicios, así como su grado de mejora continua.

3.2.4 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En materia de gestión medioambiental y para garantizar la seguridad y salud, las unidades, Áreas y secciones de trabajo de la División de Personal responden satisfactoriamente a criterios de calidad espacial, material y ambiental, adecuándose a los requerimientos exigidos por la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, con dependencias amplias y cómodas, señalización y acceso adecuados y progresiva supresión de las barreras arquitectónicas.

Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se deben adoptar las siguientes medidas:

1. Separación selectiva de residuos.
2. Control de las actividades susceptibles de producir un impacto negativo en las instalaciones y equipamientos o en la comunidad.
3. Reducción de los gastos de energía; el ahorro en el consumo de agua mediante campañas informativo-concienciadoras, la disminución del volumen de residuos peligrosos y la optimización de los recursos.
4. Establecimiento de planes generales de evacuación y realización periódica de simulacros para comprobar los sistemas de seguridad y verificar la eficacia de los planes de emergencia.
5. Revisión y mantenimiento periódicos de los sistemas de detección de emergencias, alarmas y medios de extinción de incendios, para garantizar su operatividad.

3.2.5. OTRAS ACTUACIONES RESPONSABLES.

Por otra parte, en el esfuerzo permanente de análisis, desarrollo y modernización de la gestión, destacan las siguientes acciones realizadas por la División de Personal:

1. Los sistemas, aplicaciones y programas informáticos, dependientes exclusivamente de los medios propios, están en permanente funcionamiento y, en caso de incidente grave, se procede a su recuperación en el tiempo mínimo imprescindible, asegurándose el restablecimiento de la aplicación en el plazo máximo de 24 horas, con carácter general.
2. Mantiene e incrementa el uso de los medios electrónicos para facilitar la gestión.
3. Publica, de forma inmediata, las noticias de mayor interés en la Intranet corporativa.
4. Difunde las noticias y el material informativo relacionado con las campañas de prevención contra enfermedades, especialmente las infectocontagiosas.
5. Expide y remite a los interesados los diplomas y certificados correspondientes a las materias relacionadas con el régimen estatutario en el plazo de un mes desde la recepción de la documentación pertinente.

6. Tramita los documentos internos sobre materias cuya competencia se ejerza sin necesidad de ulteriores trámites o consultas, con carácter general, en un plazo máximo de 48 horas e inmediatamente en caso de urgencia.
7. Fomenta la simplificación administrativa mediante la tramitación de oficio de los documentos pertinentes.
8. La publicación anual de un informe que recoja las actuaciones realizadas, el cumplimiento de objetivos y los compromisos y retos para el nuevo ejercicio.

3.3. ÓRGANOS INTERNOS DE LA POLICÍA CON ESPECIAL IMPLICACIÓN EN LA RSC.

En el estudio realizado he encontrado unos órganos dentro de la propia estructura de la Dirección General de la Policía que deberían tener una gran importancia y participación en la formación de la estrategia de RSC en este cuerpo o que simplemente. También hay una fundación, que, sin formar parte de la estructura administrativa, participa en esta estrategia mejorando la imagen corporativa de la Policía ante la sociedad.

Se trata de los siguientes órganos:

El consejo Asesor.

Este sería el órgano fundamental dentro de la organización para liderar la implementación de un modelo de RSC a todos los niveles dentro de la Dirección General de la Policía.

Es un órgano colegiado permanente de la Dirección General de la Policía, presidido por su Titular, con las misiones de asesorar, emitir informes y elaborar estudios sobre aquellos asuntos que, por su especial complejidad o trascendencia, aquél estime conveniente someter a su conocimiento y consideración, así como elevar propuestas sobre aquellas materias que, por iguales motivos y con base en la experiencia y conocimientos de sus miembros, puedan redundar en la mejora de la organización policial.

Estará integrado por dieciséis consejeros designados por el Director General, entre funcionarios de reconocido prestigio profesional y especiales conocimientos en el ámbito competencial del Cuerpo Nacional de Policía. La Secretaría del Consejo Asesor se incorporará en el Gabinete Técnico.

Por acuerdo del Director General de la Policía, en el seno del Consejo Asesor, se podrán formar grupos específicos de trabajo, coordinados e integrados por los consejeros que se determinen, para impulsar los proyectos que se estime conveniente. A estos efectos, contarán con el personal de apoyo preciso para la realización de las tareas que se les encomienden.

Subdirección General de Logística e Innovación.

Dentro de esta subdirección nos encontramos con el Área de Control de Costes. A esta oficina le corresponde elaboración de las líneas estratégicas y los planes directores en materia de costes, la definición y normalización de estándares, protocolos y homogeneización de procedimientos, de los planes de eficiencia, las auditorías para la evaluación de su cumplimiento por las diferentes unidades policiales (centrales y periféricas) y la supervisión de la estadística nacional de la actividad logística.

División de Cooperación Internacional.

Depende del Director General de la Policía y le corresponde la dirección de la colaboración y auxilio a las policías de otros países y la coordinación de los grupos de trabajo en los que participe la Dirección General de la Policía en el ámbito de la Unión Europea y otras instituciones internacionales, así como aspectos relacionados con misiones de apoyo a terceros países y personal policial que presta servicio en el extranjero.

En general, mejora la eficiencia de la colaboración policial internacional tanto en el ámbito bilateral como en el ámbito multilateral. En concreto, en el marco de la Unión Europea, se intenta dar respuesta adecuada a las necesidades derivadas del desarrollo del Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de la Unión, en aplicación de las disposiciones del Tratado de la Unión Europea y del Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea.

La Fundación Policía Española.

La Fundación Policía Española se constituye como una fundación cultural de carácter privado. Es una entidad con personalidad jurídica independiente y patrimonio propio, gozando de plena capacidad jurídica y de obrar, sin ánimo de lucro, creada en el año 1998, y dedicada, casi exclusivamente, a cooperar con el Cuerpo Nacional de Policía en general y en beneficio de sus miembros en particular, proyectando su labor extraordinaria al resto de la sociedad.

Las acciones de la Fundación, desde sus inicios, se han centrado casi exclusivamente, en cooperar plenamente con el CNP, desarrollando una variada gama de actuaciones en beneficio de sus integrantes y en un mayor prestigio para dicho colectivo, tales como cursos y seminarios, publicación de libros, organización de exposiciones etc.....

La Fundación tendrá carácter cultural, educativo, social, formativo y asistencial, exenta de todo fin lucrativo. Centrándose en otros más concretos y relacionados principalmente con aspectos intrínsecos a la función policial y en un ámbito de mayor dimensión, con la seguridad de los ciudadanos.

Subsecretaría del Ministerio del Interior.

Este órgano está encuadrado en la estructura administrativa del Ministerio de Interior. Pero le corresponden importantes funciones de coordinación de los distintos órganos dependientes de este Ministerio y que tienen incidencia en la estrategia de RSC que se diseñe por la Policía.

Corresponde a la Subsecretaría del Interior, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, la representación ordinaria del Departamento y la dirección de sus servicios comunes, así como el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y la dirección, impulso y supervisión de los órganos directamente dependientes de ella.

En particular, y sin perjuicio de las competencias de la Secretaría de Estado, corresponde a la Subsecretaría:

- La coordinación y seguimiento global de los programas de calidad del Departamento.
- La información y atención al ciudadano, así como las funciones que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y sus disposiciones de desarrollo atribuyen a las unidades de información en el ámbito del Departamento.
- La coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de la competencia del Departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros.

3.4. PROPUESTA DE RSC EN POLICÍA NACIONAL

Del resultado del estudio que he realizados sobre todo lo que he encontrado relevante sobre Responsabilidad Social Corporativa en la Policía Nacional y que se recoge en los capítulos anteriores, puedo hacer las siguientes propuestas:

1. La Policía Nacional tiene que tener una estrategia clara y decida para implementar la Responsabilidad Social Corporativa dentro de su institución. Actualmente no la tiene. En este sentido me parece fundamental el papel que debe de desarrollar el Consejo Asesor. El Consejo Asesor, que es un órgano colegiado permanente de la Dirección General de la Policía presidido por su Titular, debiera de ser el órgano dentro de la organización para liderar la implementación de todos los cambios necesarios para articular un modelo de RSC a todos los niveles dentro de la Dirección General de la Policía. Es un órgano colegiado en el cual se pueden formar grupos específicos de trabajo para impulsar los proyectos que se estime conveniente y se debiera de crear un grupo específico para la implementación de la RSC. Este grupo de trabajo debiera tener también como objetivo principal la coordinación de toda la estrategia de RSC y la elaboración de una Memoria Anual de la RSC en la Policía Nacional. Para ello pude seguir el modelo de la Guardia Civil. En el Anexo Dos he propuesto un modelo de RSC para la Policía Nacional siguiendo Normas ISO 26000.

2. Respecto a la aplicación de un modelo de RSC en el campo de actuación de la Policía Nacional, se puede decir que supone un desafío ambicioso porque esta institución está muy próxima a la sociedad civil. La seguridad de todos los ciudadanos es el objetivo principal de la Policía. Pero también hay grupos de interés importantes con los que también debe de interactuar y relacionarse: colegios de abogados, defensores de los derechos humanos, jueces y fiscales, funcionarios judiciales, asociaciones de todo tipo, etc. La gestión todas las demandas, expectativas y reivindicaciones de todos estos colectivos es una tarea compleja.

También es importante la imagen pública. Hay que decir que últimamente se están conociendo muchos casos de corrupción, tanto en el ámbito político como en el económico, que afecta a la imagen de la Policía en España. Sirva como ejemplos la investigación de la Operación *Kitchen* o del caso Villarejo. Hechos como este pueden servir para llamar la atención a los gestores públicos de que hay una cierta reivindicación o demanda en la sociedad para que las Administraciones Públicas funcionen mejor y de forma más responsable. Igualmente hay que saber gestionar con equilibrio los distintos intereses que se solapan en el mismo ámbito competencial. En este sentido, hay que decir que la seguridad ciudadana también es competencia de la Guardia Civil y se debe de coordinar con la Policía. Además, algunas de las cosas que demandan los ciudadanos a la Policía no es de competencia de esta y en estos casos, sino se puede gestionar esas peticiones hay que dirigirlas al órgano competente. Por ejemplo, el problema que se plantea actualmente con la emigración ilegal a través de las fronteras o el problema con los MENAS.

3. En todas las Administraciones Publicas, y en la Policía Nacional también, hay actualmente un gran problema y es la insuficiencia de recursos presupuestarios debido a la crisis económica provocada por la pandemia de la COVID 19. Este es el gran reto, racionalizar los recursos económicos disponibles y gestionar siempre teniendo en cuenta los intereses de los demás agentes públicos o privados afectados y con responsabilidad ante los ciudadanos. No se puede proponer aquello que no se puede cumplir, pero aquello que si se está ejecutando hay que asumirlo, comunicarlo y gestionarlo para que los ciudadanos puedan exigir un cumplimiento responsable.

4. La estrategia para la RSC en la Policía Nacional exigiría dos grandes líneas de actuación.

Línea externa. Hay que hacer el esfuerzo de fomentar políticas que hagan que la Responsabilidad Social sea una forma de gestión que asuma toda la organización. Esto exige que los gestores públicos, tanto a nivel de gobierno como a nivel directivo, deban de tener en cuenta la opinión de los ciudadanos y de los propios trabajadores de la institución. La Policía Nacional, si quiere actuar con criterios de RSC, debe de actuar con transparencia. Actualmente hay poca transparencia. Hay que rendir cuentas a la ciudadanía más allá de lo que legalmente se exige. Resulta imprescindible que se publiquen más datos de actuaciones socialmente responsables en su página Web oficial o en el Portal de Transparencia.

Línea interna. La Policía Nacional se debe a los ciudadanos. Pero en ésta trabajan funcionarios, que tras un proceso más o menos exigente de oposición, empiezan con mucha ilusión pero que con el tiempo ven pocas posibilidades de realizarse profesionalmente y muchas veces acaban con un trabajo anodino y monótono y con pocas posibilidades de ascenso, y depende de la profesionalidad y del carácter de cada uno el que ese servicio se preste mejor o peor. En este sentido, cuando se habla de RSC en la Policía Nacional habría que diferenciar como ámbitos respecto de sus propios trabajadores y respecto de los ciudadanos.

5. La implantación de una autentica RSC para la Policía Nacional será y fruto del trabajo de todos los miembros de esta y su consecución será un éxito compartido de todos. Hay un refrán popular que dice: “Cuando uno siembra, luego recoge”. Hay que ir más allá de lo que exige la ley en el cumplimiento de las funciones de los policías y hacerlo además por compromiso moral con los ciudadanos que son en definitiva a los que sirven y quienes los deben valorar.

OPORTUNIDADES DE MEJORAR LA RSC EN LA POLICIA EN EL MARCO DEL PLAN ESPAÑA PUEDE.

En octubre de 2020 el Estado Español aprobó el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Se trata realmente de un proyecto de país que traza la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID, y para responder a los retos de la próxima década.

España ha trabajado intensamente en la definición de un plan que permita aumentar la productividad y el crecimiento potencial, avanzando hacia una España verde, digital, inclusiva, con mayor cohesión social y territorial y sin brechas de género. El Plan se articula en un conjunto coherente de inversiones a realizar en su práctica totalidad entre 2021 y 2023 y en un ambicioso programa de reformas estructurales y legislativas orientadas a abordar los principales retos de nuestro país. El Plan se estructura en torno a cuatro ejes transversales que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía y que están plenamente alineados con las agendas estratégicas de la UE, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial.

Estos ejes guiarán todo el proceso de recuperación, inspirando las reformas estructurales y las inversiones que se pongan en marcha.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se estructura en torno a diez políticas palanca urgentes por su alta capacidad de arrastre sobre la actividad y el empleo para la modernización de nuestra economía y sociedad. La Policía Nacional debe de participar en una de estas políticas palanca denominada “Una Administración para el siglo XXI”.

Se plantea con ella una modernización de la Administración para responder a las necesidades de la ciudadanía y la economía, basada en la digitalización de los servicios y del funcionamiento de la administración, y basada en la mejora de la eficiencia y los servicios. Para obtener la máxima productividad, esta modernización debe ir acompañada de un refuerzo del capital humano, con programas de formación, así como de la digitalización de los servicios y de la transición energética de la infraestructura y parque público por su efecto arrastre sobre el resto de la economía. En particular, destacará como ámbito prioritario la modernización y reforma del sistema de administración justicia en España, para dotarla de mayor eficiencia y eficacia, ofreciendo servicios de calidad en la protección de los derechos de los ciudadanos y la seguridad jurídica.

Asimismo, se desplegará una estrategia de desarrollo y refuerzo de la ciberseguridad en redes, datos y comunicaciones de las administraciones públicas. La modernización de las administraciones públicas incluye las siguientes grandes líneas de actuación:

- Digitalización de la administración, tanto a nivel transversal como con cinco proyectos prioritarios en ámbitos estratégicos en el que destaca la justicia.
- Plan de refuerzo y despliegue de la Ciberseguridad para las Administraciones Públicas.
- Transición energética de la Administración General del Estado, incluyendo la rehabilitación energética del parque edificado público, que priorizará los edificios con mayor consumo o mayor impacto sobre la economía; el desarrollo de la movilidad sostenible en la propia Administración y el despliegue de renovables térmicas y eléctricas en la edificación pública, favoreciendo la realización de estos procesos en los inmuebles de la AGE en zonas en declive demográfico.
- Plan de modernización de las Administraciones Públicas, con el fin de mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y precariedad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos a las administraciones.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Del estudio de los conceptos y principios básicos sobre Responsabilidad Social Empresarial que he analizado en el Capítulo Primero como Marco Teórico, quiero destacar que estamos acostumbrados al tratar el tema de la RSC desde la investigación teórica o en su aplicación el sector privado en las empresas. El gobierno y las administraciones tienen un protagonismo esencial en el desarrollo económico y en el bienestar social de país por lo que sus actuaciones deben de ir orientadas a la consecución de una sostenibilidad colectiva. En esta tarea debe relacionarse permanentemente con los ciudadanos para conocer cuáles son sus deseos e inquietudes, pero también debe trabajar internamente para mejorar sus sistemas de gestión. Y haciendo ambas cosas se puede conseguir ese modelo de ejemplaridad que es clave para estimular una gestión responsable. Hasta ahora las políticas y los instrumentos de RSC estaban encaminados a que las empresas no se limitaran a la obtención del beneficio económico. En las Administraciones Públicas, como no hay que buscar ese beneficio económico, deberían ser referencia para esa buena gestión en el ámbito social y ambiental que a su vez garantice el desarrollo económico. Si no se consigue este desarrollo económico de forma sostenible tampoco se podrán generar los recursos necesarios para avanzar en materia ambiental o social. Las Administraciones no solo deben exigir a los demás agentes sociales que sean responsables, sino que ellas mismas deberán asumir esa responsabilidad en su gestión y dar ejemplo, con el objeto final de conseguir una situación de corresponsabilidad entre el sector público y privado en la consecución de esos objetivos de desarrollo sostenible, en el marco de la Agenda 2030 que contiene los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con respecto a la memoria de RSC de la Guardia Civil en la Introducción del documento se fija como prioridad el Acuerdo por el que se aprueba el "Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible", que es un compromiso al máximo nivel Institucional que incluye al Ministerio del Interior en alguna de sus acciones, repartidas en 9 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Agenda 2030 pretende articular el eje transversal de la acción de gobierno a nivel nacional, el cual debe adaptarse por toda la estructura de la administración pública en sus diferentes ámbitos de actuación. Las acciones que más directamente afectan al Cuerpo de la Guardia civil se centran en materias tales como resiliencia ante desastres económicos, sociales o medioambientales; accidentes de tráfico; violencia de género; esclavitud, trata y trabajo infantil; transporte público; patrimonio cultural y natural; caza furtiva y especies protegidas; y otros. En estas materias la participación de la Guardia Civil, a través del Ministerio del Interior, exige de un compromiso hacia el cumplimiento de los ODS.

Para una organización como la Policía Nacional la RSC abarca varios aspectos de la gestión de la organización, pues afecta al ámbito económico, al ámbito social y al aspecto ambiental, y lo que pretende es integrar a todos ellos e intentar obtener un equilibrio en la gestión de los recursos y de los resultados que en estos tres grandes niveles se plantean. El objetivo que se pretende con estas actuaciones es la consecución de un buen gobierno corporativo. En este sentido hay diversas líneas de actuación para conseguir este objetivo. Están las típicas políticas de Responsabilidad que fomenta instrumentos por vía legal, como son algunos de los Planes de Actuación Responsables que he detallado. También hay que citar la existencia de normas de funcionamiento interno o códigos de buen gobierno, a los que también hago referencia. Incluso hay órganos internos como el Consejo Asesor que debiera ser el máximo responsable en la estrategia para la implantación de la RSC en la institución. Sin embargo, no se publica ninguna Memoria sobre RSC ni se publica datos suficientes para valorar el funcionamiento de la Institución desde el punto de vista de la gestión responsable.

La Policía Nacional debe gestionar los recursos que se le asignan en los Presupuestos Generales del Estado teniendo en cuenta sus condicionamientos legales particulares y su organización específica, en orden a satisfacer la necesidad pública y el interés general que se ha encomendado, que es proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de una serie de funciones. En el Anexo Tres describo como se organiza la Policía Nacional en España, con especial detalle a como es la organización y estructura del Cuerpo Nacional de Policía y cuáles eran sus funciones. Pero la Responsabilidad Social Corporativa para la Policía Nacional se presenta como una oportunidad de gestionar los recursos públicos no solo conforme a la ley sino atendiendo a una búsqueda de la excelencia y de las buenas prácticas en la gestión. Se debe pretender dar una nueva imagen, más ejemplar, en la gestión de los intereses públicos que tiene legalmente encomendados. La Policía Nacional no se debe limitar a aplicar la ley y a exigir a los demás que la cumplan, sino que deben concienciarse de esta situación, poner todos los medios a su alcance para evitar conductas irregulares en sus organizaciones y mejorar y ser más transparentes en la gestión de los recursos públicos que tienen asignados. También resulta importante que la Policía Nacional escuche la opinión de los ciudadanos, la opinión de los propios trabajadores de la organización y de los afectados directa o indirectamente por las decisiones que se toman, todo lo cual facilitará las relaciones y la búsqueda de eficiencia en el servicio policial y siendo esta eficiencia otro de los resultados de la RSC.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍA.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍA.

Para la elaboración de este **capítulo 1** he consultado las siguientes publicaciones:

1. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2014). *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*. https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
2. España, A. (2017, 1 marzo). ¿En qué consiste la Responsabilidad Social Corporativa o RSC? Observatorio del Inversor. <https://www.andbank.es/observatoriodelinversor/en-que-consiste-la-responsabilidad-social-corporativa-o-rsc/>
3. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2014). *Políticas Públicas en torno a la Responsabilidad Social Corporativa*. https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
4. C. (2018, 23 julio). Principios de responsabilidad social según ISO 26000. Responsabilidad Social Corporativa - RSC. <https://responsabilidad-social-corporativa.com/principios-de-responsabilidad-social-segun-iso-26000/>
5. Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). (julio, 2014). *La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*. <https://www.mites.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>
6. Responsabilidad social de la empresa y sus ámbitos de actuación. Economía de la empresa 29#. (2020, 17 septiembre). [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=CU5CP_JKcfw
7. Gamez, M. J. (2018). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
8. Naciones Unidas. (2021). Naciones Unidas | Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. <https://www.un.org/es/>
9. Estrategia Española de Desarrollo Sostenible (2007, noviembre). https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/estrategia-espanola-desarrollo-sostenible/EEDSnov07_editdic_tcm30-88638.pdf
10. Portal Web de la Guardia Civil. (2020). Dirección General de la Guardia Civil. <https://www.guardiacivil.es/es/index.html>
11. Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica. (2020, octubre). Memoria de la Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil 2020 (Nº7). https://www.guardiacivil.es/documentos/pdfs/2021/rsc/20210623_Memoria_RS_C_2020_Texto_v2.pdf
12. Dentro de este he hecho incidencia en las leyes:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Para la elaboración de este **capítulo 4** he consultado las siguientes publicaciones:

1. Academia SAGA. (2021) *Temario que desarrolla el Programa Oficial de Acceso al Cuerpo Básico de la Policía Nacional*.
2. Portal de la Transparencia de la Administración del Estado. España - Inicio. (2021). Portal de la Transparencia de la Administración del Estado. <https://transparencia.gob.es/>
3. Ministerio de España, Gobierno del interior. (2021). Funciones y departamentos. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano>
4. Portal Web de la Policía Nacional. (2020). Participación ciudadana (sección consejos). Dirección General de la Policía. https://www.policia.es/es/colabora_participacion.php
5. Portal Web de la Policía Nacional. (2020). Unidad de Atención a la Familia y a la Mujer. Dirección General de la Policía. https://www.policia.es/es/colabora_ufam.php
6. Portal Web de la Policía Nacional. (2020). Trata de seres humanos. Dirección General de la Policía. https://www.policia.es/es/colabora_trata.php
7. Plan Mayor Seguridad. (2014). Servicios al Ciudadano. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/planes-de-prevencion/plan-mayor-seguridad>
8. Plan director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos y sus Entornos. (2013). Servicios al Ciudadano. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/planes-de-prevencion/plan-director-para-la-convivencia-y-mejora-escolar>
9. H.P, J. A. (2021, 19 julio). La Policía Nacional estrenará un total de 22 nuevas motos eléctricas: su modelo, la Zero DSR. <https://forococheselectricos.com/2021/06/motos-electricas-policia-nacional.html>
10. Cartas de servicios - Sede Electrónica. (2017). Carta de servicios electrónicos de la División de Personal. https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/sede/cartas_servicio.html
11. Conócenos. Policía Nacional. (2021). Estructura general de Dirección General de la Policía. https://www.policia.es/es/tupolicia_conocenos.php
12. Dentro de este he hecho incidencia en las leyes:
 - La ley 39/20015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
 - La ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

ANEXO I

- *Asociación de instituciones de Investigación Colectiva y Fondos de Pensiones.* (2021). INVERCO.ES. <http://www.inverco.es/20/0/133>

Dentro de este he hecho incidencia en las leyes y decretos:

1. Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
4. Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

ANEXO II

- Argandoña, Antonio y Isea Silva, Ricardo (2010) “ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones”
<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0320.pdf>

ANEXO III

1. Academia SAGA. (2021) *Temario que desarrolla el Programa Oficial de Acceso al Cuerpo Básico de la Policía Nacional.*

ANEXO I: EVOLUCIÓN DE LA RSC EN ESPAÑA.

El movimiento a favor del desarrollo sostenible y la promoción de la RSC llega a España en los años 90. La mayor internacionalización de las empresas y el desarrollo de sus actuaciones fuera de nuestras fronteras hace que cada vez más, un número creciente de empresas españolas se sientan presionadas para que asuman la responsabilidad de sus actos. La Asociación de Instituciones de Investigación Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO), siguiendo las tendencias del resto del mundo introducirá el concepto de Inversión Socialmente Responsable. Las empresas españolas, para poder participar de estos fondos, debían cumplir con determinados requisitos de carácter ético y de transparencia. Siguiendo con este movimiento, las empresas que cotizan en Bolsa se vieron obligadas a responder a las nuevas tendencias de información y transparencia, exigidas por unos accionistas cada vez más informados y concienciados. En la actualidad, las empresas del IBEX35 facilitan información sobre aspectos de RSC en sus memorias anuales siguiendo la mayoría los criterios de la *Global Reporting Initiative* (GRI), no obstante, esta información es insuficiente y en la mayor parte de los casos aporta escaso valor al considerarse no neutral, ni objetiva ni comparable.

A lo largo de la última década se han desarrollado en España distintas iniciativas públicas destinadas a promover la responsabilidad social de las empresas, tanto desde el ámbito de la Administración General del Estado, como desde el autonómico. La primera iniciativa pública data del 27 de diciembre de 2002 cuando el Pleno del Congreso de los Diputados acordó que, en el seno de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se creara una Comisión Técnica de Expertos con la finalidad de elaborar un informe sobre la responsabilidad social de la empresa. Los trabajos de la subcomisión parlamentaria en el año 2005 para el estudio de la responsabilidad social empresarial en España supusieron un primer esfuerzo recopilatorio de las iniciativas y nuevas tendencias vinculadas a la asunción de los principios de responsabilidad social por parte de las empresas, así como de las propuestas para potenciarla y promoverla. Dos años más tarde, tiene lugar la primera reunión de la Mesa de Diálogo Social¹⁵ orientada, entre otras cosas, a elaborar propuestas para estimular y difundir las buenas prácticas en materia de RSE; impulsar las políticas de RSE en la Administración Pública; y definir el papel y el compromiso de las organizaciones sindicales y empresariales en este ámbito.

Tres años más tarde, teniendo en cuenta las recomendaciones del Parlamento, del Foro de Expertos de RSE y de la Mesa de Diálogo Social, fue constituido, a través del Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)¹⁶, un órgano asesor y consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pionero en el conjunto de los países de nuestro entorno. Dentro de su amplia funcionalidad, analiza el desarrollo de la responsabilidad social en España, en la Unión Europea y en otros países e informa sobre las actuaciones en esta materia.

Finalmente, se debe destacar que el Ministerio de Defensa se convirtió en el primer departamento ministerial en elaborar memorias de responsabilidad social desde el año 2009, y que se han elaborado en los últimos años las memorias de responsabilidad social de la Administración General del Estado (AGE), considerando en este caso a la AGE como una organización más, que voluntariamente asume en su propio funcionamiento una serie de compromisos, en materia de respeto al medio ambiente, de avance en las políticas y derechos laborales que afectan a sus propios empleados y de buen gobierno y eficacia en su servicio a los ciudadanos.

Entre los desarrollos legislativos que abordan la responsabilidad social de las empresas de forma explícita, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla en su Título VII la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, incluyendo el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, utilizando el criterio prevalente del talento y del rendimiento profesional; así como la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible que introduce orientaciones para crear condiciones más favorables para un desarrollo económico sostenible, e incluye tres referencias de impulso a la responsabilidad social empresarial. La disposición final trigésima de esta Ley de Economía Sostenible, establece también que reglamentariamente se desarrollarán las condiciones para la difusión de la información sobre el uso de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en la política de inversión de los fondos de pensiones.

A través de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, se dará respuesta y cobertura a las previsiones que la Ley de Economía Sostenible establece, facilitando los medios para, entre otras actuaciones, dar publicidad de las políticas de responsabilidad social de las entidades públicas y privadas.

Por otro lado, merecen mención especial otros desarrollos legislativos recientes como la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, que contribuirá a restaurar la confianza en las Instituciones con un triple alcance: de un lado, incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas; de otro, reconoce y garantiza el acceso a la información; y por último, establece las recomendaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos.

Por último, cabe citar a la Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora. Esta Estrategia es la base sobre la que se debe de apoyar las empresas en su consecución de objetivos de RSC.

ANEXO II. PROPUESTA DE MODELO DE RSC PARA LA POLICIA NACIONAL.

Como ya he comentado en los capítulos anteriores, la Dirección General de la Policía no tiene elaborada ni publicada ningún documento, informe o memoria relativos a la Responsabilidad Social Corporativa en este cuerpo. Las normas de funcionamiento, códigos de conducta, programas de actuación u organismo implicados que pudieran entenderse que tienen una relación directa o indirecta con esta RSC ya han sido objeto de análisis en la primera parte del Capítulo anterior. En este Anexo actual me propongo analizar las características fundamentales que tendría que tener un modelo para implementar y medir la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la Policía Nacional de España.

1.1 NECESIDAD DE UN MODELO DE RSC PARA LA POLICIA.

Cada vez más, las organizaciones y sus partes interesadas reconocen que adoptar un comportamiento socialmente responsable es tan necesario como beneficioso. Los impactos en el entorno social y medioambiental son una parte fundamental del desempeño de cualquier organización. Además de contribuir al desarrollo sostenible, un comportamiento socialmente responsable puede producir mejoras en aspectos clave de la organización: su ventaja competitiva, su reputación, su capacidad para atraer y retener trabajadores, clientes y usuarios, así como su productividad y la percepción por parte de los inversores de la organización, y sus relaciones con las partes interesadas. Sin embargo, cuando una organización se plantea cómo integrar la responsabilidad social (RS) en sus actividades diarias, a menudo no tiene muy claro de dónde sacar la información y cómo proceder. La diversidad de códigos y estándares nacionales en RS, muchas veces no del todo compatibles entre sí, crea confusión para los directivos de las organizaciones, que no saben a qué norma acudir.

Para este fin, el modelo que voy a seguir es el establecido en la norma ISO 26000. Difiere del modelo seguido por la Guardia Civil en la elaboración de su Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de 2019 que sigue el modelo Global Reporting Initiative. No obstante, tendré muy en cuenta los objetivos y el contenido de esta Memoria para la propuesta de RSC que voy a realizar para la Policía Nacional. Tener como referencia esta Memoria se debe a que tanto la Policía Nacional como la Guardia Civil forma parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ejercen sus funciones en todo el territorio nacional Estado y tienen como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de una serie de funciones que muchos ámbitos son coincidentes.

1.2 CARACTERISTICAS Y VENTAJAS DE LA NORMA ISO 26000.

La Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés - International Organization for Standardization) es una institución no gubernamental integrada por representantes de organizaciones de normalización y estandarización de todo el mundo para la elaboración de normas internacionales industriales y comerciales.

La ISO desarrolla estándares voluntarios que proporcionan valor añadido a todas aquellas organizaciones que busquen mejorar aspectos clave de su desempeño, como la calidad, la ecología, la seguridad, la economía, la fiabilidad, la compatibilidad, la interoperabilidad, la eficiencia y la efectividad, entre otros.

1.2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA NORMA ISO 26000.

La norma ISO 26000 ofrece directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones. Se dirige a todo tipo de organizaciones, privadas, públicas y no gubernamentales, sea cual sea su tamaño, sector o ubicación geográfica. La idea es que cualquier organización que quiera incorporar criterios de responsabilidad social en sus actividades cotidianas pueda contar con un estándar universalmente consensuado para tal propósito.

El valor añadido de la ISO 26000 es que por primera vez se logra establecer un consenso global en torno a:

1. Que principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social deberían ser tenidos en cuenta por cualquier organización
2. Que debería hacer la organización para poner en práctica la RS. En este sentido, la ISO 26000 logra sintetizar una gran diversidad de criterios en una sola norma internacional, coherente y al alcance de todos.

El capítulo 2 de la ISO 26000 contiene las definiciones que se usan en la Guía.

Algunas de las más importantes con relación al modelo que se podría establecer para la Policía Nacional son las siguientes:

- Responsabilidad social: “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: o tome en consideración los intereses de sus partes interesadas; o cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y o esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (Cap. 2, Apdo. 2.18).
- Desarrollo sostenible: “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Cap. 2, Apdo. 2.23).
- Comportamiento ético: “comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento” (Cap. 2, Apdo. 2.7).
- Organización: “entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables” (Cap. 2, Apdo. 2.12).

- Gobernanza de la organización: “sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos” (Cap. 2, Apdo. 2. 13).
- Esfera de influencia: “ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organización.
- Impacto de una organización: “cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, en la economía o el medio ambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las actividades pasadas y presentes de una organización” (Cap. 2, Apdo. 2.9).
- Iniciativa de responsabilidad social: “programa o actividad dedicados expresamente a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social” (Cap. 2, Apdo. 2.10).

Otras características importantes de este modelo:

Es un estándar único, aplicable tanto a empresas comerciales como a instituciones públicas, sindicatos, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro, etc., grandes y pequeñas, públicas y privadas –de hecho, la ISO 26000 no habla de empresas, sino de organizaciones. De alguna manera, esto confirma que la responsabilidad social no es solo corporativa o de la empresa, sino de todas las organizaciones de la sociedad.

- Ha sido elaborada por consenso, que no significa unanimidad). Esto no garantiza una aceptación total, pero sí, al menos, una oposición moderada.
- Como consecuencia de todo lo anterior, ofrece una idea universal de la RS. Aunque esta concepción ha sido criticada, la idea de que existe una única RS para todo tipo de organizaciones, en todos los sectores y en todos los países, viene reforzada por su Guía.
- La ISO 26000 no es una norma jurídica, de cumplimiento obligatorio. Es decir, lo que contiene son orientaciones, no requisitos. Su lenguaje es el de la recomendación (las organizaciones “deberían” hacer tal o cual cosa), no el de la imposición (las organizaciones “deben” hacer esto o aquello).
- Es, pues, una norma voluntaria (aunque esta afirmación no aparece con esta claridad en el texto de la Guía). De alguna manera, se confirma el punto de vista ampliamente mayoritario entre expertos y empresarios de que va más allá de la ley.
- No está elaborada para ser certificada: como no establece especificaciones obligatorias, no puede afirmarse si una organización cumple o no lo que dice la norma y, por tanto, un auditor externo no puede certificarlo.
- No es un sistema de gestión, y es compatible con otras normas y/o sistemas de gestión ya existentes o que puedan crearse en el futuro, tanto en el ámbito de la RS como en otros: calidad, salud e higiene en el trabajo, medio ambiente, derechos humanos, etc.
- Trata de hacer operativa la RS. Asiste a las organizaciones en su implementación, mantenimiento y mejora de los marcos y estructuras.
- Ofrece una visión de conjunto de la RS. • Usa un lenguaje fácil de comprender y de usar. De esta forma, su uso no requiere de servicios especiales de consultoría, auditorías o procesos de formación.

- Contiene muchas sugerencias, ideas e indicaciones sobre cómo ponerla en práctica, desde la elaboración de los grandes objetivos de la organización, la identificación y el compromiso con las partes interesadas, hasta las últimas etapas de la RS, como la comunicación, la mejora continua y la credibilidad de los informes y declaraciones de RS.

1.2.2. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL SEGÚN ESTA NORMA.

En el espíritu de la ISO 26000, la idea de que una organización adopte una conducta socialmente responsable surge de la necesidad de su contribución al desarrollo sostenible. En este apartado, llevaremos a cabo un repaso de los siete principios básicos de RS que, según la Guía, toda organización debería tener en cuenta para maximizar dicha contribución. La importancia de estos principios es la misma, es decir, que ninguno tiene prioridad sobre otro. Se trata de los siguientes:

1. Rendición de cuentas.

La rendición de cuentas es una cuestión fundamental para poder llevar a cabo una correcta integración de la RS. La ISO 26000 invita a la organización a rendir cuentas por los impactos económicos, sociales y ambientales de su actuación, lo cual también implica asumir responsabilidad por sus impactos negativos y el compromiso de tomar las medidas pertinentes para repararlos y evitar repetirlos.

2. Transparencia.

El argumento de que las organizaciones deben operar con transparencia ha ido ganando relevancia en el ámbito de la RS. La ISO 26000 aconseja a las organizaciones ser transparentes en aquellas actividades que desarrolla y afectan a la sociedad y al medio ambiente. De este modo, sugiere que la organización debería suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible. El principio excluye, sin embargo, que se publique la información protegida por la propiedad intelectual o la que pueda causar incumplimientos de obligaciones legales.

3. Comportamiento ético.

La RS de una organización tiene mucho que ver con la ética de su comportamiento. Por ello, la ISO 26000 postula que, para tener un impacto verdaderamente positivo en el desarrollo sostenible, la organización debería regirse por criterios de honestidad, equidad e integridad.

4. Respeto a los intereses de las partes interesadas.

La norma señala que la organización debería respetar y atender los intereses y requerimientos de las partes interesadas. La ISO 26000 recomienda tener en cuenta a estos grupos de interés a la hora de operar y tomar decisiones.

5. Respeto al principio de legalidad.

La ISO 26000 aconseja respetar el principio de legalidad o supremacía del derecho, lo que pasa por reconocer que ningún individuo u organización tiene la potestad de actuar fuera de la ley. En el ámbito de la RS, el respeto al principio de legalidad significa que la organización debería respetar y cumplir las leyes y regulaciones aplicables y, por tanto, debería tomar las medidas necesarias para estar al corriente y cumplir la legislación vigente en materia de RS.

6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

Yendo más allá del cumplimiento de la ley de los países en los que opera, la ISO 26000 invita a respetar la normativa internacional de comportamiento aun cuando la normativa nacional, a la que esté sujeta, no contemple las salvaguardas sociales y medioambientales. Y para el caso de que la ley de su jurisdicción entre en colisión con la normativa internacional, la organización debería revisar la naturaleza de sus relaciones y actividades en esa jurisdicción y evitar ser cómplice de comportamientos que no sean compatibles con la normativa internacional de RS.

7. Respeto a los derechos humanos.

Finalmente, la norma apunta que la organización debería respetar los derechos humanos, así como reconocer su importancia y universalidad, es decir, que estos derechos son aplicables a todos los individuos de todos los países y culturas.

1.3 PRINCIPALES MATERIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL SEGÚN LA NORMA ISO 26000. APLICACION A LA POLICA NACIONAL.

La ISO 26000 identifica siete materias fundamentales de RS que toda organización debería considerar en su estrategia de integración de la RS. Estas materias son, de algún modo, los ámbitos en los que la organización debe centrar su atención a la hora de tratar de actuar responsablemente. En cada una de estas materias fundamentales se incluyen unos asuntos a tener en cuenta por la organización, pero que no necesariamente debe desarrollar, bien porque no los considera relevantes o porque no resulten prioritarios. La ISO 26000 recomienda abordar las materias fundamentales de un modo integral, esto es, reconocer que todas son igualmente importantes y se interrelacionan entre sí.

De este modo, al emprender acciones dirigidas a mejorar un determinado asunto, la organización debería cerciorarse de que no se está afectando negativamente a otro. Iré desarrollando cada una de estas siete materias fundamentales, primero analizando lo que dice la norma y después viendo cómo sería de aplicación para la Policía Nacional.

1.3.1. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN.

Tal y como se dijo en el apartado Términos y definiciones, la gobernanza es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. En lo que respecta a la RS, la gobernanza es quizá el pilar más importante, pues es a través de su toma de decisiones que una organización puede hacer posible un cambio hacia una conducta socialmente más responsable. De hecho, la gobernanza tiene la peculiaridad de ser una materia fundamental y, al mismo tiempo, un instrumento imprescindible para que las organizaciones aborden el resto de materias fundamentales.

La ISO 26000 identifica una serie de acciones que deberían desprenderse de una buena gobernanza de la organización. Entre las más destacables por la Policía Nacional se encuentran:

- Impulsar estrategias y objetivos de RS.
- Avanzar en materia de compromiso y rendición de cuentas.
- Crear una cultura de RS.
- Establecer incentivos para conseguir un desempeño positivo en RS.
- Hacer un uso eficiente de los recursos.
- Mejorar las oportunidades de grupos vulnerables (mujeres, minorías étnicas, etc.) para ocupar puestos de liderazgo.
- Atender las necesidades de las partes interesadas y de las generaciones futuras.
- Mejorar la comunicación con las partes interesadas.
- Fomentar la participación de miembros de la organización en las actividades de RS
- Hacer una revisión continua de la gobernanza de la organización.

En esta materia de gobernanza de la organización, en la Policía Nacional se debe de tener cuenta el siguiente marco normativo. El denominado “Código de Buen Gobierno de los miembros del Gobierno y de altos cargos de la Administración General del Estado”, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005, que es el primer documento que se aprueba en España sobre esta materia en una Administración Pública, en sentido estricto. Se trata de un Código de Conducta de mínimos, que actúa como guía orientativa de los principios éticos y de conducta que han de regir la actuación de los miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración.

Este Código se complementa con la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la AGE, que tiene como objeto actualizar el régimen de incompatibilidades previamente existente, así como regular el Registro de actividades y de bienes y derechos patrimoniales de dichos altos cargos. Y aunque también con un carácter muy general, la tercera referencia obligada sobre esta cuestión, que hay que citar es el Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015), en cuyos artículos 52 a 54 se regula el Código de Conducta y los Principios éticos y de conducta de las empleadas y empleados públicos.

Otro hito, en pro de la regulación del “Buen Gobierno” es, precisamente, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, que dedica su Título Segundo a esta cuestión, estableciendo los principios generales y de actuación en materia de buen gobierno, así como el régimen de infracciones y sanciones. El Título II de esta Ley, otorga rango de Ley a los principios éticos y de actuación, que deben regir la labor de los miembros del Gobierno y altos cargos y asimilados de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, y clarifica y refuerza el régimen sancionador que les resulta de aplicación, en consonancia con la responsabilidad a la que están sujetos.

Además, en la Carta de los Servicios de la Policía del periodo de vigencia 2017-2020 se detallan un conjunto de reglas esenciales de comportamiento que en un futuro próximo debieran dar lugar un Código de conducta para la Policía. Este código de conducta debiera tener en cuenta también el código de conducta de los empleados públicos, así como los principios que rigen la actuación como Cuerpo de Seguridad del Estado – Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo-. La Policía Nacional cuenta con la propia responsabilidad de su personal, conocedor de las reglas morales que le obligan y de la exigencia de su observación.

1.3.2. DERECHOS HUMANOS.

Los derechos humanos son aquellos derechos que posee todo individuo por el simple hecho de haber nacido. Pueden ser civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, la libertad de expresión, la igualdad ante la ley...) o económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a la salud, a la alimentación o a un salario digno). Los derechos humanos tienen unas características muy peculiares que los hacen únicos y los colocan por encima de cualesquiera otros derechos.

La ISO 26000 recomienda a las organizaciones que hagan un esfuerzo por conocer la normativa internacional sobre derechos humanos, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

La Guía identifica ocho asuntos que deberían ser tenidos en cuenta. Para la Policía Nacional merecen destacar los siguientes:

- Debida diligencia: la ISO 26000 recomienda asegurarse de que la toma de decisiones y el desarrollo de actividades de una organización no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Ello implica no solo garantizar su cumplimiento dentro de la organización y en sus relaciones con otros, sino también influir en el comportamiento de terceros para que satisfagan estos derechos.
- Situaciones de riesgo para los derechos humanos: la Guía destaca la importancia de identificar situaciones de riesgo para los derechos humanos (por ejemplo: conflictos políticos, fragilidad democrática, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, trabajo infantil...), y emplear todas las medidas que tenga a su disposición para proteger estos derechos.
- Evitar la complicidad: la ISO 26000 aconseja evitar cualquier acto u omisión que vulnere los derechos humanos. Ello incluye evitar complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) y tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).
- Resolución de reclamaciones: aunque una organización considere que sus actividades son compatibles con los derechos humanos, la Guía sugiere poner a disposición de sus partes interesadas y actores relacionados mecanismos de reclamación, para que se puedan denunciar posibles abusos y exigir compensación.
- Discriminación y grupos vulnerables: la ISO 26000 invita a hacer especial énfasis en garantizar los derechos humanos de los grupos tradicionalmente discriminados (mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, minorías étnicas, inmigrantes, etc.).
- Derechos civiles y políticos: la Guía sugiere que la organización debería identificar los derechos civiles y políticos y hacer todo lo que esté a su alcance para respetarlos y, si es posible, garantizarlos. Algunos de estos derechos son: la libertad de opinión, la libertad de reunión, la libertad de información, el debido proceso.

El compromiso con el respeto a los Derechos Humanos dentro de la Policía Nacional tiene que ser absoluto. En este sentido hay programas de actuación específicos que tratan de proteger los Derechos Humanos: Plan de lucha contra la Trata de Seres Humanos, Plan Mayor Seguridad, Asistencia a las Víctimas del Terrorismo, la lucha contra la violencia de género o el plan de protección de menores que ya analicé en otro Capítulo. También conviene destacar que el tema de los Derechos Humanos aparece dentro de los programas oficiales de acceso para el ingreso en los diferentes Cuerpos de la Policía Nacional.

La Guardia Civil, en su Memoria de RSC de 2019 incluye una iniciativa que también podría implementar la Policía Nacional. Así establece como Buenas prácticas a favor de los Derechos Humanos lo siguiente: Conscientes de la importancia que tiene en la actuación policial una formación preventiva y de reforzamiento de unos valores que nos son propios, se ha continuado con las ediciones 65 del “Curso sobre Derechos Humanos y Ética Profesional”, desarrollado mediante la modalidad de “enseñanza no presencial”, a través de la tele-formación, con la finalidad de concienciar “a todos los guardias civiles de la importancia que posee el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de cualquier ser humano.”

1.3.3. PRÁCTICAS LABORALES.

Las prácticas laborales de una organización son todas aquellas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la propia organización o a trabajadores subcontratados. Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc.

De acuerdo con la Guía, las prácticas laborales son un eje fundamental desde el cual una organización puede influir en el contexto social. Por ello, se trata de que la organización maximice su contribución a la sociedad a través de unas prácticas laborales adecuadas como, por ejemplo, la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral y el pago de un salario justo.

Así, la ISO 26000 identifica cinco asuntos relacionados con las prácticas laborales que una organización como la Policía Nacional debiera tener en cuenta:

- Trabajo y relaciones laborales: la organización debería contribuir a aumentar la calidad de vida las personas a través de la creación de puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente.
- Condiciones de trabajo y protección social: la Guía llama a realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido y la protección de la maternidad. También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social (vejez, desempleo, invalidez, etc.).
- Diálogo social: la ISO 26000 recomienda facilitar acuerdos, negociaciones e intercambio de información que busquen establecer consensos entre los representantes de los Gobiernos y los trabajadores en relación a sus inquietudes económicas y sociales.
- Salud y seguridad en el trabajo: las organizaciones deberían fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.
- Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo: la Guía destaca la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas.

Respecto de esta materia de Practica laborales, en la Carta de los Servicios de la Policía del periodo de vigencia 2017-2020 hay numerosas normas de funcionamiento y códigos de conducta relacionados directamente con los cinco aspectos relacionados anteriormente. Así tenemos:

- Formas de colaboración y participación de los usuarios con la División de Personal.
- Una declaración de compromisos de calidad del servicio que presta la División de Personal, donde se pretende aportar un valor añadido al servicio realizado como meta para la mejora de esta organización policial.

- Indicadores para la evaluación de la calidad y el seguimiento de los compromisos.
- Medidas que afectan a la igualdad de género.
- Medidas que facilitan el acceso al servicio y que mejoran las condiciones de su prestación.
- Otras actuaciones responsables.

También interesa destacar los siguientes temas y que para la Policía Nacional resultan importantes para cuidar y mejorar sus prácticas laborales. Estos temas son también los que aparecen detalladas en la Memoria de RSC de la Guardia civil de 2019. Estos son: 1. Dialogo Social, derecho de sindicación y negociación colectiva. 2. Políticas de igualdad. 3. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 4. Salud, seguridad e higiene en el trabajo. 5. Formación y promoción. 6. Empleo y retribuciones. 7. Acción social. 8. Medios y organización del Trabajo. 9. Evaluación y desempeño.

1.3.4. EL MEDIO AMBIENTE.

En el desarrollo de sus actividades cotidianas, es inevitable que cualquier organización genere impactos en su entorno medioambiental. La utilización de los recursos, la localización física y la producción de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad de los ecosistemas. La ISO 26000 aconseja adoptar un enfoque holístico para abordar el tema del medio ambiente que, además de reconocer la importancia de los factores económicos, sociales, de salubridad y ambientales que se derivan de sus acciones, tenga en cuenta la ineludible interrelación que existe entre ellos.

Al igual que en el resto de materias fundamentales, la Guía identifica una serie de principios que la organización debería incorporar para llevar a cabo una adecuada gestión en materia medioambiental y que son: la responsabilidad medioambiental (asumir las consecuencias de sus actos), el enfoque precautorio (no desarrollar actividades si no se sabe con certeza qué impactos puede acarrear en el medio ambiente o en la salud), la gestión de riesgos (minimizar posibles impactos negativos) y la aplicación del principio “quien contamina paga” (asumir el costo de la contaminación generada por sus actividades).

Los principios que en materia medioambiental una institución como la Policía Nacional debiera tener en cuenta son:

- Prevención de la contaminación: lo primero que debería hacer una organización es tratar de prevenir al máximo la generación de agentes contaminantes, para lo cual la Guía aconseja poner especial atención a: las emisiones al aire, los vertidos al agua, la gestión de los residuos y el uso de productos químicos de alto riesgo, así como a otras formas de contaminación (radiaciones, agentes infecciosos, especies invasoras, ruidos, olores, etc.).

- Uso sostenible de los recursos: la idea es que la organización contribuya a garantizar la disponibilidad de recursos en el futuro, mediante un uso responsable en el presente. Para ello, la ISO 26000 recomienda utilizar los recursos renovables a una tasa inferior a su tasa de renovación y, en el caso de los recursos no renovables, adoptar las medidas pertinentes para depender cada vez menos de ellos, por ejemplo, a través de innovaciones tecnológicas.

- Mitigación y adaptación al cambio climático: teniendo en cuenta que una de las principales causas del cambio climático es la emisión de gases de efecto invernadero producto de la actividad humana, la ISO 26000 invita a las organizaciones a hacer todo lo que esté a su alcance para minimizar la emisión de este tipo de gases, lo que pasa por controlar el uso de combustibles fósiles.

- Protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales: la ISO 26000 resalta la importancia de revertir el impacto negativo de la actividad humana en la estabilidad de los ecosistemas mediante un uso socialmente responsable de los recursos naturales.

En esta cuestión del respeto al medio ambiente aparece recogida de forma expresa en la Carta de los Servicios de la Policía del periodo de vigencia 2017-2020, que hace referencia a una serie de medidas protectoras recogidas en un apartado denominado Sistemas normalizados de gestión de la calidad, medioambiental y de seguridad y salud.

Además, la policía tiene que tener en cuenta los siguientes aspectos que resultan básicos para el mantenimiento del medio ambiente. Esto son: 1. Consumos de agua, papel y otras materias primas. 2. Consumo y eficiencia energética en los edificios. 3. Emisiones y vertidos. 4. Residuos y reciclaje. 5. Transporte y movilidad.

1.3.5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN.

Las prácticas justas de operación hacen referencia a la necesidad de que la organización tenga un comportamiento ético en sus relaciones con otras organizaciones, así como con sus partes interesadas. Para la ISO 26000, las prácticas justas de operación pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo y promoviendo conductas de responsabilidad social en la esfera de influencia de la organización.

Los asuntos relacionados con esta materia fundamental que identifica la Guía y que serían aplicables a la Policía Nacional son los siguientes:

- Anticorrupción: la corrupción es el abuso de poder para obtener un beneficio privado. Sobornos, fraude, desfalco, blanqueo de dinero y tráfico de influencias son algunos ejemplos de corrupción. Cuando la ISO 26000 habla de anticorrupción se refiere a que la organización debería implementar políticas y prácticas que eviten que se produzca este tipo de situaciones. En este sentido, la formación, motivación y educación del personal sobre comportamientos anticorrupción son de particular utilidad de acuerdo con la Guía.

- Participación política responsable: la ISO 26000 aconseja facilitar procesos y políticas públicas para mejorar la calidad de vida de las personas que están dentro de su esfera de influencia.

Con respecto a la lucha contra la corrupción, la Policía Nacional debería tener la misma estrategia que sigue la Guardia Civil y que especifica en su Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de 2019. En este documento se establece que la Guardia Civil viene trabajando de manera continuada alineando su actuación con las diferentes estrategias y programas internacionales y nacionales, situando la lucha contra la corrupción dentro de su Plan Estratégico. Para ello, ha venido adaptando sus capacidades y estructuras organizativas y técnicas para acometer adecuadamente la investigación sobre corrupción. Por consiguiente, la Policía Nacional debiera de actuar de la misma forma e igualmente incluir la lucha contra la corrupción en su Plan Estratégico.

En el aspecto de la Participación Política Responsable podemos destacar como la Policía Nacional tiene Convenios de colaboración con otras instituciones. La Policía Nacional, a través de la firma de Convenios de Colaboración con administraciones y entidades tanto públicas como privadas, busca ofrecer una mayor protección y seguridad tratando de llegar al mayor número de personas posible.

1.3.6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES.

La ISO 26000 destaca la importancia de que la organización asuma ciertas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles educación e información veraz sobre los bienes y servicios que presta. Este principio de Responsabilidad Social resulta más aplicable a las empresas que a organizaciones como la Policía Nacional. No obstante, la Guía señala tres asuntos que si son de aplicación efectiva para este cuerpo policial. Aquí los consumidores serían todos los ciudadanos. Estas cuestiones son:

-Protección y privacidad de los datos de los consumidores: la ISO 26000 subraya la importancia de proteger el derecho a la privacidad y confidencialidad de los datos de los consumidores.

- Acceso a servicios esenciales: en el caso de que la organización preste servicios básicos, y aun cuando el Estado sea incapaz de garantizar el derecho a dichos servicios a una parte de la población, la Guía aconseja contribuir a garantizar el acceso a dichos servicios.

- Educación y toma de conciencia: la ISO 26000 recomienda desarrollar actividades que faciliten que los consumidores tengan conocimiento de sus derechos y responsabilidades.

En estos temas la Policía Nacional ya viene actuando de las siguientes formas.

Con respecto la protección de datos de los ciudadanos, el Ministerio del Interior, en su Orden INT/424/2019, de 10 de abril, por la que se aprueba la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica del Ministerio del Interior y las directrices generales en materia de seguridad de la información para la difusión de resultados provisionales en procesos electorales, en su artículo 17.1 señala que la garantía de la protección de datos de carácter personal de las actividades de tratamiento es un objetivo compartido por todas las unidades del departamento que se rige por los siguientes principios: 1. Licitud, lealtad y transparencia. 2. Limitación de la finalidad. 3. Minimización de datos. 4. Exactitud. 5. Limitación del plazo de conservación. 6. Integridad y confidencialidad. 7. Responsabilidad proactiva.

Los ciudadanos podrán instar el ejercicio de sus derechos y dirigirse en relación al tratamiento que de sus datos personales se realice, bien directamente ante los precitados responsables de tratamiento o ante el Delegado de Protección de Datos de la Policía Nacional, para lo cual se ha puesto a disposición de los mismos formularios para cada uno de ellos.

Con respecto al acceso a los servicios esenciales desde la Policía Nacional se destaca la importancia interponer Denuncia para poder ofrecer una adecuada respuesta policial. De esta forma, se podrá actuar ante los hechos delictivos que les afecten, no sólo mediante los planes específicos de prevención, sino también mediante la planificación de dispositivos operativos destinados a la mejora y restitución de la seguridad ciudadana. Si se desea contactar con la Policía Nacional para informar de alguna circunstancia o situación que afecte a la seguridad o la del entorno, así como para resolver alguna duda o solicitar más información sobre el Plan Mayor Seguridad, el correo electrónico protegealmayor@policia.es está a disposición de los ciudadanos.

Con respecto la educación y toma de conciencia, la Policía Nacional publica en su página WEB todo tipo de guías y planes de actuación que realiza, consejos y sugerencias sobre seguridad ciudadana, así como información general para que los ciudadanos estén informados de las actividades que realiza. En este sentido se publican también: Notas de prensa, Colaboración en Actividades Institucionales, etc.

Igualmente se realizan un gran número de actividades en relación con los medios de comunicación como son: las solicitudes de información por los propios medios de comunicación, las apariciones en prensa escrita, radio, televisión o medios digitales.

La Policía Nacional también está presente en las Redes Sociales: Twitter, Facebook y Canal en You Tube.

1.3.7. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

Para que la responsabilidad social pueda ser desarrollada en su totalidad, la ISO 26000 propone desarrollar políticas y procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades que estén dentro de su esfera de influencia.

Así, la Guía invita a la organización a involucrarse en una serie de asuntos y para la Policía Nacional se pueden destacar los siguientes:

- Participación activa en la comunidad: para ello, sugiere participar y apoyar a instituciones o grupos de la sociedad civil con el objeto de ayudar a la resolución de problemas en la comunidad.
- Educación y cultura: al efecto, recomienda que desde la organización se promuevan permanentemente la educación y la cultura.
- Creación de empleo y desarrollo de habilidades: las decisiones de inversión y contratación de la organización deberían tener en cuenta su impacto potencial sobre el empleo y tratar de maximizar la creación de empleos de calidad.
- Desarrollo y acceso a tecnología: para lo cual propone facilitar el desarrollo y acceso de los ciudadanos a las tecnologías modernas, bien directamente o mediante alianzas con otras organizaciones y asociaciones.
- Inversión social: insta a tratar, al máximo, de que los proyectos de inversión en los que participe la organización mejoren la calidad de vida de los ciudadanos de la comunidad.

Con respecto a estos aspectos, la Policía Nacional tiene ya programas de actuación específicos sobre determinados sectores sociales y colectivos ciudadanos: Plan de Atención al Ciudadano, Plan Turismo Seguro, Plan Mayor Seguridad, Plan Operativo de Respuesta Policial al consumo y tráfico minorista de drogas en las zonas, lugares y locales de ocio, Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad en los centros educativos y su entornos, Programa de Protección de menores y a las víctimas del terrorismo.

En cuanto a la inversión Social, aquí merece destacar una práctica que he encontrado en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de la Guardia Civil bajo el nombre de Contratación Pública con criterios medioambientales. El objeto es articular la conexión entre la contratación pública y la implantación de prácticas respetuosas con el medio ambiente. Asimismo, pretende servir de apoyo a otras políticas estatales de defensa del medio ambiente como el mencionado Plan de Ahorro y Eficiencia Energética (PAEE-AGE), el Proyecto de Plan Nacional Integrado de Residuos y la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia – Horizonte 2007-2012-2020 y Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025). A tal efecto se creó una Comisión Interministerial para la incorporación de los criterios medioambientales.

1.4 COMO INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA POLICIA NACIONAL.

Una vez identificados los principios, materias fundamentales y asuntos pertinentes, la ISO 26000 ofrece una serie de pautas sobre cómo poner en práctica la RS en la organización. En este sentido, la Guía indica que, en general, las organizaciones podrán aprovechar sus propias infraestructuras, políticas y redes a la hora de poner en práctica un comportamiento socialmente responsable, aunque es posible que deban considerar otros factores y/o enfoques.

1.4.1. Características de una organización en relación con la responsabilidad social.

La ISO 26000 señala que, como paso previo a la decisión sobre cómo implementar una política de RS, la organización debe determinar cómo se relaciona con ellas, tanto en cuanto a sus características como al contexto en el que actúa. En concreto, la Policía Nacional debería tener en cuenta:

- Sus rasgos más característicos (tipo de organización, tamaño, sector, propósito...).
- Las localizaciones en las que opera (el marco legal de la RS y el contexto económico, social y medioambiental).
- La historia de sus actuaciones en materia de RS.
- La tipología de sus trabajadores o empleados.
- Su misión, su visión, sus valores, sus principios y sus códigos de conducta.
- Los intereses y expectativas de sus partes interesadas y de la sociedad.
- La estructura y naturaleza de su toma de decisiones.

1.4.2. Comprender la responsabilidad social de una organización.

1. Debida diligencia.

Las actividades y la toma de decisiones de una empresa pueden generar impactos negativos en la sociedad. La ISO 26000 habla de debida diligencia para referirse a la necesidad de que la organización identifique dichos impactos y adopte medidas concretas para mitigarlos. Esto también incluye influir, en la medida de lo posible, sobre otras organizaciones, para que adopten una conducta socialmente responsable. La ISO 26000 sugiere que la organización disponga de una serie de elementos para llevar a cabo la debida diligencia. Para el caso del Policía Nacional serian necesario los siguientes:

- Adopción de políticas que orienten a los miembros (y a los asociados) de la organización sobre cómo provocar mejoras en las materias fundamentales.
- Medios de evaluación de las actividades de la organización en relación con dichas políticas.
- Mecanismos para asegurar que la RS esté integrada en toda la organización.
- Sistemas que permitan evaluar el desempeño de la organización a lo largo del tiempo.
- Realización de acciones concretas para corregir los impactos negativos en la sociedad.

2. Determinar la pertinencia e importancia de las materias fundamentales.

Si bien la ISO 26000 sugiere que la organización debería tener en cuenta todas las materias fundamentales, es posible que no todos los asuntos de cada materia sean relevantes para una organización determinada. Por ello, para identificar la relevancia de los asuntos, la Policía Nacional debería hacer lo siguiente:

- Listar sus actividades.
- Determinar sus partes interesadas.
- Identificar las actividades propias y de las organizaciones que estén dentro de su esfera de influencia y determinar qué materias y asuntos podrían desprenderse de dichas actividades, teniendo en cuenta la legislación aplicable.
- Valorar cómo sus decisiones y actividades pueden afectar a las partes interesadas y al desarrollo sostenible, y analizar las formas en que las partes interesadas y los asuntos de RS pueden impactar en aquellas decisiones y actividades. Además, la Guía señala dos importantes aspectos que conviene considerar al determinar la pertinencia de una materia fundamental o asunto. En primer lugar, la necesidad de que las partes interesadas sean partícipes en el proceso de toma de decisiones; y, en segundo lugar, que se tenga en cuenta que la decisión sobre la pertinencia de un asunto debería ir más allá del mero cumplimiento legal en materia de RS.

3. La esfera de influencia de una organización: evaluación y ejercicio.

La ISO 26000 señala una serie de acciones mediante las que una organización debería tratar de ejercer influencia sobre las actividades y la toma de decisiones de otras, con el objeto de maximizar los impactos positivos y minimizar los efectos negativos en el desarrollo sostenible. Así, para la Policía Nacional podemos destacar las siguientes: hacer declaraciones públicas; tomar decisiones en materia de inversión; compartir conocimientos e información; promover las buenas prácticas; formar alianzas con asociaciones sectoriales; utilizar las relaciones con los medios de comunicación; e involucrarse con la comunidad y las partes interesadas.

Llegados a este punto, la ISO 26000 recuerda que el ejercicio de influencia debería regirse por un comportamiento ético y por criterios de RS, y basarse en el diálogo continuo con las partes interesadas.

4.-Prioridades en las acciones para abordar los asuntos.

Una vez que se ha establecido la pertinencia e importancia de los asuntos, la Guía invita a determinar si las acciones para abordar tales asuntos son prioritarias. En este sentido, la Policía Nacional debería tener en cuenta:

- Respetar, en el desempeño de la organización, la legislación y normativas nacional e internacional de RS-
- Valorar si el asunto puede, potencialmente, afectar a los objetivos de RS de la organización.
- Medir el impacto que puede producir una acción en relación con el coste que supone.
- Estudiar el tiempo que se necesita para alcanzar los resultados deseados.
- Analizar la facilidad y rapidez de implementación de la acción.

1.3.3 PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN TODA LA ORGANIZACIÓN.

1. Toma de conciencia y creación de competencias.

Para poner en práctica la RS, resulta esencial aumentar la toma de conciencia y comprensión de los aspectos que componen la RS. La ISO 26000 sugiere que el incremento de la toma de conciencia empiece por la esfera más alta de la organización, ya que es muy importante que los líderes de la organización comprendan en detalle los beneficios de la RS.

En este sentido, la Policía Nacional tiene que tener en cuenta que la incorporación de valores de RS requiere tiempo y, por tanto, propone realizar un esfuerzo sistemático para crear una cultura de la RS en la organización. La ISO 26000 recalca que la educación y el aprendizaje continuos son fundamentales para la toma de conciencia y la creación de competencias en materia de RS. En consecuencia, la Policía Nacional en debería fomentar el fortalecimiento de capacidades en áreas específicas, probablemente mediante la formación de directivos y trabajadores.

2. Rumbo de la organización hacia la responsabilidad social.

La ISO 26000 recomienda integrar los principios, materias y asuntos de la RS en las políticas, líneas estratégicas, estructura y actividades de la organización. Así, la Policía Nacional debería: - Incorporar en su misión y visión criterios específicos de RS.

- Adoptar iniciativas voluntarias (por ejemplo, mediante códigos de conducta) que demuestren su compromiso con la RS.

- Incorporar la RS en procesos, políticas y comportamiento para la toma de decisiones.

También la Policía Nacional a debería incorporar la responsabilidad social en la gobernanza, los sistemas y los procedimientos de la organización. En particular, se recomiendan los siguientes procedimientos:

-Incorporar la RS a las prácticas de gestión.

-Hacer un seguimiento de cómo se incorporan los criterios de RS en cada una de las partes de la organización.

-Crear departamentos que se encarguen de monitorear los procedimientos operativos para que resulten compatibles con los criterios de RS.

- Adoptar conductas socialmente responsables en las actividades relacionadas con las compras, la inversión y la gestión de recursos humanos, principalmente.

Hay que tener en cuenta que el proceso de incorporar la RS en toda la organización requiere tiempo, y no se produce de modo homogéneo en todos los asuntos y materias. En este sentido, la Policía Nacional Guía debiera trazar un plan para emprender acciones a corto y largo plazo, estableciendo prioridades entre asuntos, y considerando las capacidades y los recursos disponibles.

3. Comunicación sobre responsabilidad social.

La ISO 26000 resalta la crucial importancia de la comunicación para lograr mejoras continuas en la incorporación de la RS a la organización. La comunicación ayuda a concienciar sobre el proceso de integración de la RS, promover el diálogo con las partes interesadas, abordar temas legales, informar a otros implicados sobre los avances en materia de RS, facilitar información sobre los impactos, motivar a los trabajadores, compararse con otras organizaciones, mejorar la reputación y fortalecer la confianza de las partes interesadas.

Para la Policía Nacional la información relacionada con la RS debería ser:

- Completa que incluya todas las actividades e impactos.
- Comprensible: de lenguaje accesible y estructura coherente
- Receptiva: que responda a las inquietudes de las partes interesadas.
- Precisa: que aporte datos concretos y sea detallada.
- Equilibrada: que contenga toda la información disponible, tanto los impactos positivos como los negativos-
- Oportuna: actualizada, que permita comparar el desempeño entre periodos y con otras organizaciones-
- Accesible: disponible a todas las partes interesadas.

Además, para la Policía Nacional que la información relacionada con la RS podría materializarse de diversos modos, entre ellos:

- Reuniones/diálogo con las partes interesadas.
- Reuniones/diálogo dentro de la propia organización, mediante, por ejemplo, actividades de grupo.
- Artículos en revistas u otros medios de comunicación.
- Anuncios públicos.
- Presentación de encuestas o informes públicos.

En concreto, la ISO 26000 subraya la importancia del diálogo con las partes interesadas en el proceso de integración de la RS.

4. La credibilidad en materia de responsabilidad social.

La credibilidad está estrechamente vinculada a la reputación de una organización. Para aumentar la credibilidad, la ISO 26000 destaca, en primer término, la necesidad de establecer un diálogo permanente con las partes interesadas. La participación de comités asesores o de revisión independientes y la participación en asociaciones de organizaciones que promuevan la RS también pueden aumentar la credibilidad de la empresa. La Policía Nacional podría adoptar alguna de esta medida para aumentar su credibilidad:

- Elaborar informes de RS, con el objeto de medir su desempeño a lo largo del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones de características similares.
- Incluir comentarios de las partes interesadas y asegurar que la información suministrada sea verificable por otros.
- Invitar a observadores independientes a participar en la elaboración de los informes.

En el ejercicio de las actividades diarias de una organización, es posible que se presenten desacuerdos con las partes interesadas. En este sentido, la Guía sugiere algunos mecanismos valiosos para paliar estas posibles diferencias y que puede aplicar la Policía Nacional:

- Mantener un diálogo directo con las partes interesadas.
- Suministrar información escrita para aclarar posibles malas interpretaciones.
- Facilitar procedimientos para la gestión de quejas formales.
- Generar informes acerca de posibles irregularidades.

5. Seguimiento y mejora continua de las acciones y prácticas de responsabilidad social.

La ISO 26000 postula que una organización debería hacer un monitoreo constante de su desempeño en materia de RS. La supervisión, la evaluación de las actividades diarias y la verificación del cumplimiento de los objetivos, por ejemplo, pueden ayudar a fortalecer aquellos programas que estén bien orientados y a corregir posibles errores en el proceso de integración de la RS. Asimismo, la Guía aconseja estar al corriente de los cambios que se suceden en materia de RS, tanto en la regulación o legislación vigentes como en las condiciones o expectativas del contexto social.

Para asegurar que la RS está siendo debidamente integrada en toda la organización, la Policía Nacional debiera hacer un seguimiento de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos relevantes de la RS. La idea es que esta Institución se centre en el seguimiento de las actividades más relevantes y en presentar los resultados de manera clara, concisa, transparente y congruente con las demandas de las partes interesadas.

Para realizar el seguimiento en RS, la ISO 26000 brinda una amplia gama de opciones, entre las que destacan las revisiones a intervalos adecuados, las evaluaciones comparativas y la retroalimentación con las partes interesadas. También la ISO 26000 sugiere un conjunto de preguntas que la organización podría hacerse para medir su desempeño en RS. Así para el caso de la Policía Nacional podría preguntarse:

- Si los objetivos fueron debidamente alcanzados y si fueron adecuados.
- Si las estrategias fueron compatibles con dichos objetivos y si se tuvo en cuenta a todas las partes interesadas.
- Qué salió bien y qué salió mal y en qué áreas se podría mejorar.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la RS va más allá del logro de ciertas metas u objetivos, y que debería incluir metodologías más cualitativas como las entrevistas en profundidad y la observación participante.

6. Iniciativas voluntarias de responsabilidad social.

En su Anexo, la Guía identifica una amplia variedad de iniciativas voluntarias de las que la organización puede extraer herramientas valiosas para el proceso de integración de la RS. Entre las iniciativas más comunes se cuenta con los códigos de conducta, las recomendaciones, las directrices y las declaraciones de principios y valores. Todas ellas pueden servir como un mecanismo de mejora de los procesos en los que se abordan las materias o los asuntos, así como para mejorar su nivel de reconocimiento.

En este sentido la Policía Nacional debe plantearse: si su participación en este tipo de iniciativas permite la debida participación de todas sus partes interesadas; cuál es el alcance de la iniciativa (nacional, internacional, etc.); qué reputación tiene la organización que la ha desarrollado; y el proceso a través del cual se realizó la iniciativa (por ejemplo, si fue un proceso transparente, si hubo participación de diversos sectores y países, etc.).

Sin embargo, la ISO 26000 sostiene que no es necesario que una organización se adhiera a una iniciativa voluntaria para ser considerada socialmente responsable. De hecho, si la Policía Nacional adopta la RS únicamente desde una perspectiva de cumplimiento de ciertas normas, y no como una forma de dirigir la organización, puede ser contraproducente. La Policía Nacional debe hacer de la RS una parte esencial de su actividad diaria y de esta forma se prestará un mejor servicio a la sociedad a la vez que mejorará su imagen social y su reputación.

**ANEXO III:
ORGANIZACIÓN Y
FUNCIONAMIENTO DE
LA POLICÍA NACIONAL
EN ESPAÑA.**

Como el tema de este Trabajo de fin de grado es un estudio de la Responsabilidad Social Corporativa en la Policía, resulta necesario conocer cuáles su organización y funcionamiento en España en sus aspectos más generales. El objetivo de este anexo es hacer ahora un estudio general de cómo es la organización de la policía en nuestro país y cuáles son sus principales funciones, teniendo siempre en cuenta aquellas que más pueden contribuir a crear o mantener una auténtica Responsabilidad Social Corporativa en esta institución. Como se podrá comprobar, del correcto funcionamiento de la policía depende el normal desarrollo de la vida ciudadana, de la actividad empresarial y del resto de las instituciones del estado. Resulta conveniente conocer estos aspectos básicos de organización interna y funcionamiento para en otros capítulos abordar cuestiones más específicas sobre la Responsabilidad Social Corporativa en la policía.

1.1. NORMATIVA GENERAL Y REGIMEN INTERNO.

La Seguridad Pública es competencia exclusiva del Estado y su mantenimiento corresponde al gobierno de la nación según la Constitución Española. Las Comunidades Autónomas participan en su mantenimiento en los términos que se establezcan sus estatutos y en la ley. Las Corporaciones Locales participarán en los términos establecidos en la ley Reguladora de las Bases de Régimen local y en el marco de la ley aplicable. La ley que recoge el funcionamiento de la policía es la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El mantenimiento de la seguridad pública se ejercerá por las distintas Administraciones Públicas a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se dividen en: 1. Cuerpo Nacional de Policía, de naturaleza civil y ámbito de actuación en grandes urbes. 2. Cuerpo de la Guardia Civil, de naturaleza militar y ámbito rural.

Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ajustarán en su actuación al principio de cooperación recíproca y su coordinación. Los ciudadanos tienen el deber de prestación de auxilio en la investigación y persecución de los delitos a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y también hay personas y entidades con funciones de seguridad públicas o privadas que tienen especial obligación de auxiliar y colaborar en todo momento con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Los poderes públicos promoverán las condiciones para la promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. La formación y perfeccionamiento tendrán carácter profesional y permanente. Los puestos de servicio en las respectivas categorías profesionales se proveerán conforme a los principios de mérito, capacidad y antigüedad.

No se podrá ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas de la misma o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios. Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, con excepción de la Guardia Civil, tienen reconocido el derecho de sindicación. En la Policía Nacional existe el consejo de la Policía, como mecanismo donde se produce la negociación colectiva y la resolución de conflictos profesionales.

En el ejercicio de sus funciones, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tendrán a todos los efectos el carácter de agentes de la autoridad. En cuanto a las competencias para conocer de los delitos cometidos contra y por los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ejercicio de sus funciones, corresponde a la jurisdicción ordinaria, concretamente serán los jueces de instrucción para la instrucción y fallo cuando el hecho fuese constitutivo de delito. El cumplimiento de la prisión preventiva y de las penas privativas de libertad por lo miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se realizan en establecimientos penitenciarios ordinarios, con separación del resto de detenidos o presos.

1.2 NATURALEZA, ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL CUERPO NACIONAL DE POLICIA.

Como ya se dicho antes, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ejercen sus funciones en todo el territorio nacional y están integradas por :1. El Cuerpo Nacional de Policía que es un instituto armado de naturaleza civil, dependiente del Ministro de Interior. 2.- La Guardia Civil que es un instituto armado de naturaleza militar, dependiente del Ministerio del Interior, en el desempeño de las funciones que la ley Orgánica 2/1986 le atribuye y del Ministerio de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que este o el gobierno le encomienden. En tiempo de guerra y durante el estado de sitio, dependerá exclusivamente del Ministro de Defensa.

Corresponde al Ministro de Interior la administración general de la seguridad ciudadana y el mando superior de las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, así como la responsabilidad de las relaciones de colaboración y auxilio con las autoridades policiales de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados y Acuerdos Internacionales.

Bajo la inmediata autoridad del ministro del Interior, dicho mando será ejercido por el Secretario de Estado del que dependen directamente las Direcciones Generales del Guardia civil y de la Policía Nacional, a través de las cuales coordinara la actuación de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

En las provincias es el delegado del Gobierno o subdelegado quien ejerce el mando directo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con sujeción a las directrices de los organismos mencionados en los apartados anteriores, sin perjuicio de la dependencia funcional de las Unidades de la Policía Judicial respecto de los jueces, de los Tribunales y del Ministerio Fiscal en sus averiguaciones del delito y descubrimiento y aseguramiento del delincuente.

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tienen como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las ordenes que reciban de las Autoridades competentes.
- b) Auxiliar y proteger a las personas y asegurar la conservación y custodia de los bienes en peligro por cualquier causa.
- c) Vigilar y proteger los edificios e instalaciones públicas que lo requieran.
- d) Velar por la protección y seguridad de altas personalidades.
- e) Mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- f) Prevenir la comisión de actos delictivos.
- g) Investigar los delitos para descubrir y detener a los presuntos culpables, asegurar los instrumentos, efectos y pruebas del delito, poniéndolos a disposición del juez o tribunal competente y elaborar los informes técnicos y periciales procedentes.
- h) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para el orden y la seguridad pública y estudiar, planificar y ejecutar los métodos y técnicas de prevención de la delincuencia.
- i) Colaborar con los Servicios de Protección Civil en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

En cuanto a la distribución territorial de competencias: 1. Al Cuerpo Nacional de Policía le corresponde las capitales de provincia y los términos municipales y núcleos urbanos que el gobierno determine. 2. A la Guardia civil le corresponde el resto del territorio nacional y su mar territorial. Ambos cuerpos deberán actuar fuera de su ámbito competencial por mandato de juez o del Ministerio Fiscal o, en casos excepcionales, cuando lo requiera la debida eficacia de su actuación. Para conseguir la óptima utilización de los medios disponibles y la racional distribución de efectivos, el ministro del Interior podrá ordenar que cualquiera de los Cuerpos asuma, en zonas o núcleos determinados, todas o algunas de las funciones exclusivas asignadas a otros cuerpos.

Las funciones específicas del Cuerpo Nacional de Policía son las siguientes:

- a) La expedición del documento nacional de identidad y de los pasaportes.
- b) El control de la entrada y salida del territorio nacional de espales y extranjeros.
- c) Las previstas en la legislación sobre extranjería, refugio y asilo, extradición, expulsión, emigración e inmigración.
- d) La vigilancia e inspección del cumplimiento de la normativa en materia de juego.
- e) La investigación y persecución de los delitos relacionados con la droga.
- f) Colaborar y prestar auxilio a los Policías de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales, bajo la superior dirección del ministro del Interior.
- g) El control de las entidades y servicios privados de seguridad, vigilancia e investigación, de su personal, medios y actuaciones.
- h) Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente.

En el ejercicio de sus funciones, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tendrán a los efectos legales el carácter de agentes de la autoridad. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de Estado esta n obligados a la cooperación recíproca en el desempeño de sus competencias respectivas. Las dependencias del cuerpo Nacional de Policía y de la Guardia Civil actuaran recíprocamente como oficinas para la recepción y tramitación de los documentos dirigidos a cualquiera de los dos institutos.

Los miembros de la Policía Nacional hombres y mujeres, actuaran de uniforme o sin él, en función del destino que ocupen y del servicio que desempeñen. A través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ejerce el monopolio, por las Administraciones Públicas, del uso institucionalizado de la coacción física, lo que hace imprescindible la utilización de armas por parte de los funcionarios de policía.

4.3. PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION DE LA POLICIA.

La actuación de la Policía se debe de adecuar en todo momento al ordenamiento jurídico. Esto supone:

- Absoluto respeto a la Constitución y al resto del Ordenamiento Jurídico.
- Absoluta neutralidad política e imparcialidad, y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión.
- Actuar con integridad y dignidad. Abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse al resueltamente.
- Colaborar con la Administración de Justicia y auxiliarla.
- Actuar conforme a los principios de jerarquía y subordinación. No debe de haber obediencia de vida para órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a la Constitución o las leyes.

Las relaciones con los ciudadanos deben de guiarse por los siguientes criterios de actuación:

- Evitar prácticas abusivas, arbitrarias o discriminatorias o que puedan originar violencia física o moral.
- Trato correcto y educado en sus relaciones con los ciudadanos, a quienes procurarán auxiliar y proteger.
- Actuarán con la decisión necesaria, sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato o irreparable, rigiéndose al hacerlo por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.
- Solamente deberán utilizar las armas en las situaciones en que exista riesgo racionalmente grave para su vida, su integridad física o las de terceras personas, o en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana y de conformidad con los principios a que se refiere el apartado anterior.

Con relación a los detenidos, la Policía deberá:

- Identificarse debidamente en el momento de efectuar una detención.
- Velar por la vida e integridad física de las personas a quienes detuvieren o bajo su custodia y respetaran el honor y la dignidad de las personas.
- Darán cumplimiento y observarán con la debida diligencia los trámites, plazos y requisitos exigidos por el Ordenamiento Jurídico, cuando se proceda a la detención de una persona.

Con respecto a la Dedicación Profesional, deberán llevar acabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, se hallaren o no de servicio, en defensa de la ley y de la seguridad ciudadana.

Con relación al Secreto Profesional, deberán guardar secreto respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones. No estarán obligados a revelar las fuentes de información salvo que el ejercicio de sus funciones o las disposiciones de la ley les impongan actuar de otra manera.

En cuanto a su Régimen de Responsabilidad, son responsables personal y directamente por los actos que en su actuación profesional llevaran a cabo, infringiendo o vulnerando las normas legales, así como las reglamentarias que rijan su profesión y los principios enunciados anteriormente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a las Administraciones Públicas por las mismas.