

Foro Ciudad y Valores

# Un modelo de gestión de la ciudad para el futuro

Bilbao, 3 de Mayo de 2006



## *Nuevo modelo: CAPITALISMO NATURAL*

- ✓ Medio ambiente: contiene, provee y sostiene toda la economía
- ✓ Factor restrictivo desarrollo económico = disponibilidad y funcionalidad de capital natural (servicios de sustento a la vida)
- ✓ La pérdida de capital natural debe ser considerada para conseguir una economía sostenible (negocios mal concebidos, crecimiento, hábitos).
- ✓ Futuro progreso económico en sistemas de producción y distribución democráticos y basados en criterios de mercado, en los que todas las formas de capital son valoradas
- ✓ Sostenibilidad económica y ambiental depende de reparación de las desigualdades globales de ingresos y bienestar material.
- ✓ Mejor marco para comercio: sistemas de gobierno de democracia real que están basados en las necesidades de las personas.

**Capitalismo como si los sistemas vivientes importaran →  
Diferente forma de pensar y diferentes valores**

## *Cuatro estrategias para Capitalismo Natural*

### 1. Productividad radical en el uso de recursos

- Diseño
- Nuevas tecnologías
- Controles
- Cultura Corporativa
- Nuevos procesos
- Ahorro de materiales
- Gestión de recursos infrautilizados

### 2. Imitación a la naturaleza

### 3. Economía de servicios y flujos

### 4. Inversión en capital natural

## *Un ejemplo práctico aplicado a una ciudad*

### Áreas de acción

- ✓ Gestión de uso de suelo
- ✓ Sistema de transporte
- ✓ Gestión del agua, residuos
- ✓ Gestión del ocio espacios verdes
- ✓ Industria y comunidad
- ✓ Educación salud y trabajo

Aproximación a transporte, usos de suelo, hidrología, pobreza, inundaciones, residuos, salud y educación, trabajo e ingresos, cultura y política como **PARTES INTERCONECTADAS DE UN SOLO PROBLEMA INTEGRADO DE DISEÑO.**

## *Un ejemplo práctico aplicado a una ciudad*

### Principales estrategias

- Uso escaso de recursos naturales
- Uso de tecnologías (nuevas y tradicionales)
- Cierre de flujos de productos → valor a los residuos
- No a la toxicidad, si a la salud
- Diseño a favor de la naturaleza, no en contra
- Soluciones a escala de los problemas
- Flujo de valor y servicios recompensa eco eficiencia
- La educación reintroduce naturaleza y cultura en la vida diaria y en el trabajo y estimula la acción, el aprendizaje y las actitudes de refuerzo de un mundo natural, extendiéndose a la sociedad y la política

## *Un ejemplo práctico aplicado a una ciudad*

### Claves para su adopción

- Liderazgo
- Conocimiento del entorno, las necesidades y la complejidad e interrelación de los problemas
- Las personas, centro de todas las políticas
- Repensando y rediseñando la comunidad
- Red de soluciones a medida, desarrolladas a nivel local, a partir de enfoque multidisciplinar e integrado, conocimiento interrelaciones, nuevas tecnologías, capacidades locales. Proyectos multipropósito.
- Involucrando a todos los agentes (públicos y privados)
- Consenso político

## *Caracteres distintivos de la PROFESIONALIDAD para un desarrollo urbano competitivo y sostenible*

- Liderazgo
- Conocimientos del entorno urbano, necesidades y la interrelación entre los problemas
- Conocimientos tecnologías, otras experiencias ...
- Compromiso con las personas y el medio ambiente
- Visión a largo plazo (compartida)
- Integrador (consenso político, equipos interdisciplinarios, otros agentes)
- Estrategia
- Sistemas de gestión

## *Sistemas de gestión*

Aplicación efectiva de las medidas:

- Consultas a grupos de interés
- Priorización de objetivos y metas
- Indicadores y procedimientos de medición y seguimiento
- Recursos, funciones y responsabilidades
- Formación de equipos
- Revisión y auditoría
- Información
- ...

Otros elementos: participación en redes de intercambio, investigación y aprovechamiento de posible financiación

## *Sistemas de gestión*

### **I. Marco EFQM para la RSC**

Aproximación integrada orientada a satisfacer las expectativas de todas las partes interesadas.

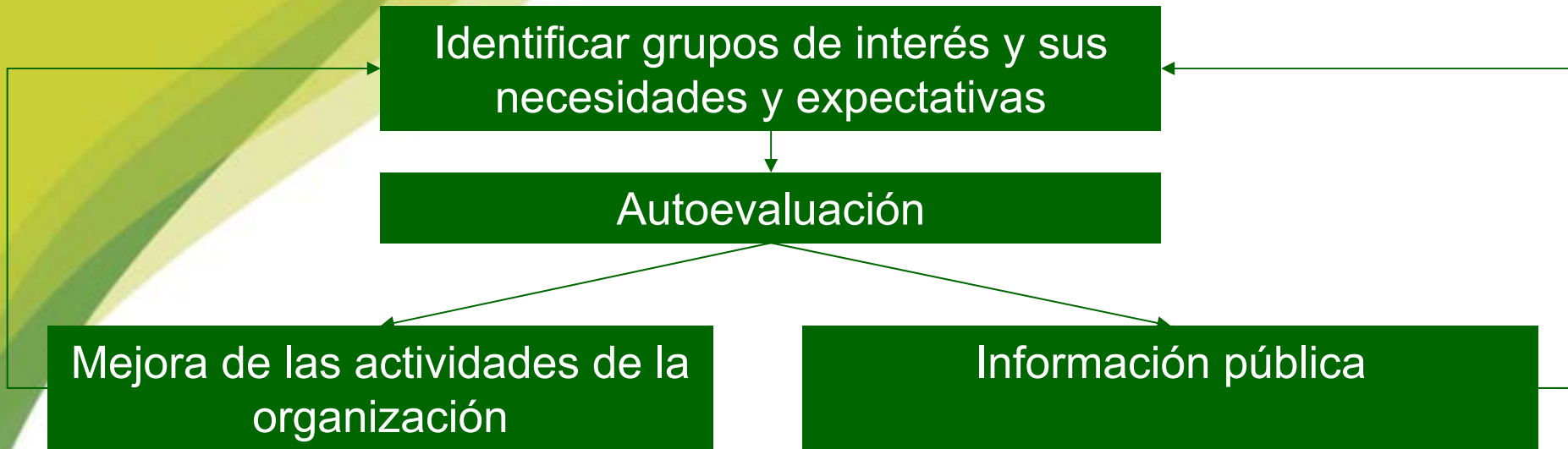
Dado que en el planteamiento RSC estas expectativas tienen implicaciones

- económicas
- ambientales
- sociales

el modelo EFQM se extiende a las tres dimensiones



El camino EFQM para la RSC



*Ej. Criterio modelo EFQM para la RSC*

Criterio 1: **LIDERAZGO**

*Los líderes excelentes aseguran que la misión, visión, **valores** y ética de la organización refleja una cultura socialmente responsable, que apoyan y refuerzan con las personas de la organización. Se aseguran de que el sistema de gestión considera **aspectos** actuales y futuros **sociales, medioambientales y económicos**, así como a todas las **partes interesadas** relevantes. Los líderes se aseguran de que cualquier cambio tenga en cuenta los compromisos de RSC de la organización.*

*Crterios del modelo EFQM para la RSC*

CRITERIO 1: LIDERAZGO

CRITERIO 2: POLITICA Y ESTRATEGIA

CRITERIO 3: EMPLEADOS

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS

CRITERIO 5: PROCESOS

CRITERIO 6: RESULTADOS EN CLIENTES

CRITERIO 7: RESULTADOS EN PERSONAS

CRITERIO 8: RESULTADOS EN LA SOCIEDAD

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE

## II. Modelo evaluación Índice Dow Jones Sostenibilidad

Dimensión Económica			
Evaluación DJSI		Ámbito público	
<b>Gobierno Corporativo</b>	Nº de consejeros, consejeros independientes, información de currículum y honorarios, nacionalidades representadas, nº de mujeres, comisiones dependientes del Consejo (auditoría, nombramiento y selección, sostenibilidad ...)	<b>Gobierno público</b>	Información sobre órganos de gobierno, comisiones dependientes, currículum de sus miembros, honorarios, minorías representadas, nº de mujeres ...
<b>Relaciones con Inversores</b>	Estudios percepción ...	<b>Relaciones con ciudadanos</b>	Control. Tribunal de Cuentas.
<b>Gestión de Riesgos y Crisis</b>	Principales riesgos corporativos Reputación Organización de respuesta ante emergencias. Planes de contingencia ... Riesgos ambientales	<b>Gestión de Riesgos y Crisis</b>	Riesgos de la organización Imagen Planes de continuidad ante riesgos que afecten a servicios básicos. Planes para emergencias por daños a personas, bienes o para el entorno natural.
<b>Códigos de Conducta /Cumplimiento/Corrupción y Soborno</b>	Consejo y Mercado de Valores Auditores Internos Derechos humanos y laborales Corrupción y soborno Mecanismos para implantación Información de incumplimientos y consecuencias	<b>Códigos de Conducta /Cumplimiento/Corrupción y Soborno</b>	Órganos de gobierno Derechos humanos y laborales Corrupción y soborno Mecanismos para implantación Información de incumplimientos y consecuencias Transparencia informativa ...
<b>Gestión Relaciones Clientes</b>		<b>Gestión de relaciones con ciudadanos</b>	
<b>Oportunidades de Mercado</b>		<b>Identificación de proyectos prioritarios</b>	

<b>Dimensión Ambiental</b>	
<b>Evaluación DJSI / Ámbito público</b>	
<b>Política/Gestión Ambiental</b>	Política y Sistemas de Gestión
<b>Resultados Ambientales (Eco-Eficiencia)</b>	Emisiones CO2, agua, energía y residuos ...
<b>Información Ambiental Pública</b>	
<b>Sistema de Gestión Ambiental Avanzado</b>	Directrices ambientales / reporte de incidentes
<b>Resultados ambientales avanzados</b>	Emisiones y reutilización de residuos
<b>Estrategia Climática</b>	Estrategia, cobertura y ámbito inventario, verificación, objetivos reducción
<b>Proyectos de Infraestructura</b>	Evaluaciones de Impacto Ambiental (EIA) y Social. Directrices para proyectos no sometidos a EIA. Promoción de participación pública, transparencia
<b>Biodiversidad</b>	Información sobre riesgos para biodiversidad. Participación grupos interés. Planes en emplazamientos en los que opera la organización ...

**Dimensión Social**

**Evaluación DJSI / Ámbito público**

<b>Indicadores de prácticas laborales (OIT)</b>	No discriminación (raza, sexo ...). Remuneración igualitaria hombres/mujeres. Libertad de asociación. Despidos, ... Seguridad y salud. Sistemas para conocer quejas de trabajadores. Adhesión a convenios o marcos internacionales.
<b>Desarrollo de capital humano</b>	Mapa de conocimientos y proceso de desarrollo. Indicadores para medir ejecución estrategia. Herramientas y procesos gestión conocimiento.
<b>Atracción y retención del talento</b>	Empleados cubiertos por procesos de evaluación del rendimiento% de retribución vinculado a resultados. Principales indicadores para compensación variable. Conocimiento por los empleados. Sistemas para compensación variable. Comunicación rendimiento individual a niveles superiores de la organización. Forma de pago compensación variable. Grado de satisfacción de los empleados. Beneficios sociales
<b>Relaciones con grupos de interés</b>	Administraciones. Medio Ambiente. Organizaciones sociales. Clientes. Inversores. Proveedores ...
<b>Ciudadanía Corporativa / Filantropía</b>	Sistema para medir el impacto de las contribuciones filantrópicas. Tipo de contribuciones y cuantificación ...
<b>Información Social Pública</b>	
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Sistemas de Gestión. Horas pérdidas por siniestralidad laboral ...

## *Conclusiones*

1. Necesidad de PROFESIONALES con nueva forma de pensar, nuevos conocimientos y nuevos valores
2. Sistemas de Gestión para identificar necesidades, priorizar objetivos, medir evolución ... (EFQM con criterios RSC), incorporando VALORES.
3. Modelo Agenda 21 local base de este sistema. Necesidad de reorientación.

*“Otra forma de mirar la ciudad”*