



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

GUIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL PER A LES ORGANITZACIONS DEL TERCER SECTOR SOCIAL

DESEMBRE 2023

Autoria: **Josep Maria Canyelles**. Vector5 SCCL.

Encàrrec de la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Desembre de 2023.

ÍNDEX

1. Presentació.....	3
Per què és important impulsar la Responsabilitat Social Organitzacional?.....	3
3. La responsabilitat davant la societat (RSC).....	6
4. La responsabilitat pròpia de les organitzacions socials (RSO) .	7
5. Les principals tendències en responsabilitat social	9
6. Pauta de progrés en la gestió de l'RSO	13
7. Passos a fer	16
9. Consideracions finals.....	19

1. PRESENTACIÓ

PER QUÈ CAL IMPULSAR LA RESPONSABILITAT SOCIAL ORGANITZACIONAL?

Si les entitats del tercer sector social estem abocades a un gran volum de feina, per què és tan necessari obrir ara una matèria que pot semblar que només correspon a les empreses abordar i que les organitzacions no lucratives ja tenim com a part del nostre ADN?

- I. **Missió:** la Responsabilitat Social Organitzacional (RSO) permet a les entitats socials alinear-se millor amb la missió. La gestió de l'RSO **ajuda a reflectir els valors fonamentals de l'organització** i assegurar-se que les seves activitats i decisions estiguin en consonància amb els seus objectius socials.
- II. **Millora de l'impacte social:** la RSO condueix a una millora de l'impacte social de les entitats socials mitjançant la planificació i la implementació de pràctiques de RSO. Les organitzacions poden **augmentar l'efectivitat de les seves accions**, continuar millorant i generar un canvi social positiu més gran.
- III. **Transparència i responsabilitat:** la gestió de la RSO fomenta la transparència i la responsabilitat en les entitats socials. Aquest enfocament implica **comunicar de manera clara i oberta les accions de l'organització**, així com prendre la responsabilitat de les seves conseqüències i aprendre'n de manera constant.
- IV. **Construcció de confiança:** la RSO contribueix a la construcció de confiança amb les parts interessades clau, com finançadors, persones usuàries, voluntàries, donants i altres actors rellevants. Una gestió efectiva de la RSO **ajuda a demostrar l'ètica i la integritat de l'organització**, la qual cosa reforça la confiança i impulsa la col·laboració i la creació d'aliances.
- V. **Sostenibilitat financera:** la RSO pot tenir un impacte positiu en la sostenibilitat financera de les entitats socials. Adoptar pràctiques de governança sòlides i orientades a la RSO pot **millorar la reputació i l'atractiu per a les persones, empreses i altres institucions financeres** que busquen donar suport a projectes i causes socials.

- VI. Atracció i retenció de talent:** establir una cultura de la RSO pot ajudar les entitats socials a atraure i retenir talent qualificat. **Moltes persones busquen treballar en organitzacions que tenen un impacte positiu en la societat i que demostrin una gestió responsable** envers les seves treballadores i altres parts interessades.
- VII. Transversalitat:** la RSO permet a les entitats socials abordar de manera més efectiva els reptes socials perquè, amb **una visió integral o holística** de la seva responsabilitat envers la societat, poden **identificar i abordar les qüestions socials emergents, buscar solucions innovadores i col·laborar amb altres actors** per al canvi social.
- VIII. Avantatge competitiu:** la RSO pot ser un **factor diferencial** per a les entitats socials en un entorn competitiu, augmentant l'atractiu de l'organització i posicionant-se com una entitat de confiança i impacte social sostenible.
- IX. Creació de valor compartit:** la RSO contribueix a crear valor per a tots els grups d'interès, també en tota l'esfera d'influència, des dels mateixos equips fins a altres ONL, empreses o els actors públics. Això es pot fer mitjançant la **promoció de pràctiques responsables**, el tercer sector social pot inspirar canvis en altres àmbits i fomentar el desenvolupament sostenible en general.
- X. Coherència entre valors i accions:** la gestió de la RSO ajuda les entitats socials a ser coherents entre els seus valors i les seves accions. Aprofundir en la RSO permet a l'organització **viure els seus principis i objectius de justícia social, igualtat i impacte positiu a tots els nivells de la seva activitat.**

També ho podem expressar de manera més provocadora:

- › **Se'ns veu com a rellevants?** Les empreses mercantils estan guanyant davant la ciutadania una percepció d'actors de transformació social mentre que les ONL tenim el risc de ser percebudes com a mers instruments de les polítiques públiques.
- › **Un convenciment excessiu que ja fem bé les coses** en aquest punt ens pot generar riscos rellevants a curt termini o bé renúncia a l'excel·lència en el mitjà termini.

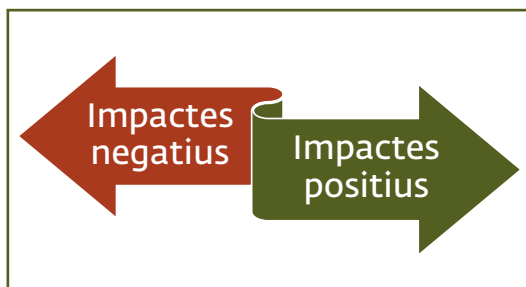
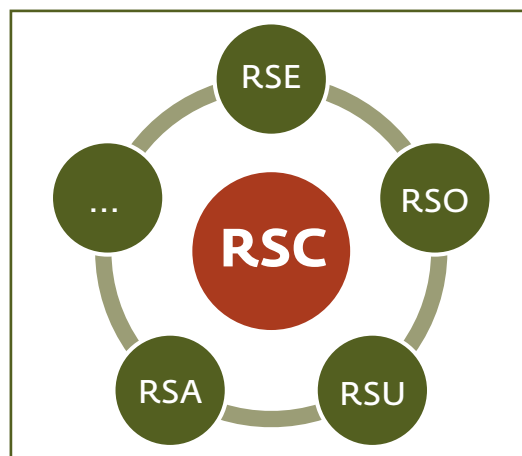
- › **Fem el que demanem a d'altres?** Una orientació sols a la missió que ens és pròpia sense incorporar altres demandes que ens fa la societat en altres àrees limita el nostre aprenentatge en una gestió de la complexitat que alhora exigim a altres actors.

Us proposem:

- ✓ Entendre què és la responsabilitat social.
- ✓ Acompanyar l'impuls en l'aplicació a les entitats socials.
- ✓ Observar les tendències actuals i comprendre els riscos i oportunitats.

2. LA RESPONSABILITAT DAVANT LA SOCIETAT (RSC)

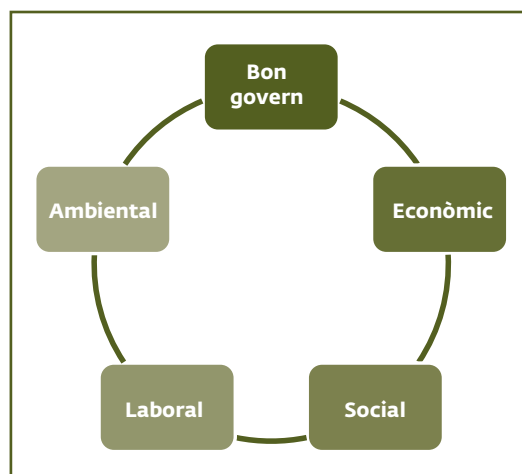
La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és la responsabilitat que assumeix una organització davant la societat pels impactes de la seva activitat. Més enllà del concepte acadèmic general, podem referir-nos-hi com a RSO per a les organitzacions socials, de la mateixa manera que diem RSE per a les empreses o RSU per a les universitats, entre d'altres.



I és que totes les organitzacions, sigui quin sigui el seu sector o la seva dimensió, generen impactes. Aquests impactes poden ser positius i/o negatius i actuar de forma responsable vol dir maximitzar aquells impactes positius que l'organització pot generar i reduir

al mínim possible aquells que són negatius i que, per tant, estan afectant negativament l'àmbit d'actuació de l'organització.

En conseqüència, quan parlem de responsabilitat social, no parlem només d'aspectes socials, sinó de tots els àmbits en què generem impactes a la societat. Aquests impactes els podem agrupar en cinc vectors. Com a manera diferent d'agrupar-ho, avui es parla molt d'ASG (ambiental, social, governança) sobretot vinculat a la rendició de comptes de les empreses.



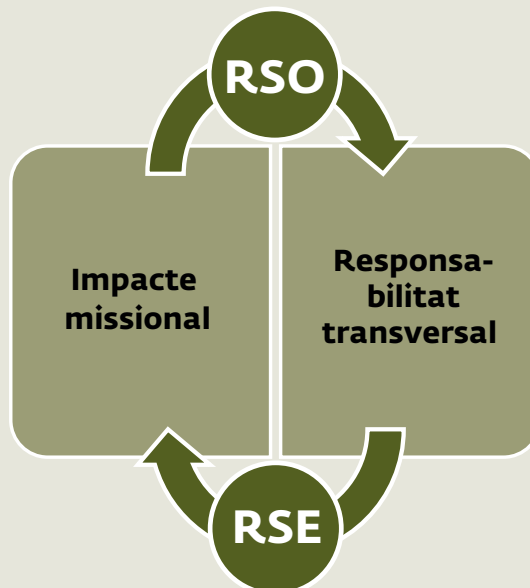
- Bon govern
- Econòmic
- Social
- Laboral
- Ambiental

3. LA RESPONSABILITAT PRÒPIA DE LES ORGANITZACIONS SOCIALS (RSO)

Cap organització pot pretendre considerar-se plenament orientada a la responsabilitat social, ni en virtut de la forma jurídica ni de la no lucrativitat, per exemple. Què caldria, doncs, tenir en compte per a una entitat del tercer sector social? En primer lloc, no ens podem deixar portar per la generalització perquè que cada organització té uns impactes propis, una trajectòria, uns grups d'interès, unes expectatives, entre altres elements de context, que fa que sigui inadequat parlar del sector en termes massa genèrics, però sí que podem aportar dos elements que seran la base per comprendre la nostra RSO:

- a) **Impacte missional.** Si tenim una missió que s'orienta a crear un valor social per a uns col·lectius concrets i per a la societat en general, treballant per al bé comú, és evident que aquesta és la nostra principal responsabilitat davant la societat. D'una banda, aquesta constatació ens pot relaxar perquè ja és el que fem, però, per una altra, ens ha de fer adonar que la nostra responsabilitat serà garantir-ne el millor impacte. Si parlem d'impacte i no merament de resultats de vegades podem començar a sortir de l'àrea de comoditat. La nostra RSO es troba en reforçar el sentit missional, actuar de manera alineada, generar el màxim d'impacte i fer-ho de manera sostenible.
- b) **Responsabilitat transversal.** Però, per altra banda, disposar d'aquesta orientació nítida i coherent a la missió no ha de suposar que renunciem a incorporar altres demandes que ens fa la societat en altres matèries que no estan en el nucli de la nostra activitat. Elements de bon govern com ara un lideratge ètic amb valors, la rendició de comptes, la participació, les aliances; bones pràctiques laborals i ambientals; la pròpia sostenibilitat financera i la gestió de proveïdors, etc. són aspectes que no necessàriament es vinculen al cor de la missió. Però res impedeix que els vostres objectius missionals vagin acompanyats d'uns criteris sobre la manera com es fan les coses, incorporant transversalment demandes que la societat demana a totes les organitzacions.

- Sovint per a les empreses, la RSE s'han centrat en bones pràctiques relacionades amb el punt (b), però ara algunes desenvolupen un propòsit que les porta a ampliar cap a (a).
- Repte per a les entitats socials: ampliar una responsabilitat fundacional centrada en la missió cap a una major transversalitat basada en (b).
- Oportunitat per a les entitats socials: liderar un model de responsabilitat social integral que es desenvolupa estratègicament des de la missió, amb capacitat per generar aprenentatge sobre la gestió de la complexitat.



4. LES PRINCIPALS TENDÈNCIES EN RESPONSABILITAT SOCIAL

L'AGENDA 2030 I ELS ODS



L'Agenda 2030 és el full de ruta de la humanitat per fer possible la continuïtat de la vida al planeta tal com l'hem concebuda fins ara. Va ser aprovada l'any 2015 per l'Organització de les Nacions Unides (ONU) per a assolir un desenvolupament sostenible del planeta. L'agenda conté 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i 169 fites concretes que cal aconseguir abans del 2030. A diferència d'altres iniciatives anteriors de Nacions Unides, té com a característica que apel·la tots els actors: governs, empreses, entitats, ciutadania, etc. i convida a fer tota mena d'aliances per fer possible els reptes que dibuixa.

- **Repte per a les entitats socials:** ens convida a tenir una mirada àmplia sobre el desenvolupament sostenible, comprenent que tot està interrelacionat.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** reclama de tots els actors la màxima implicació a construir aliances que generin impacte en aquests ODS.

ECONOMIA CIRCULAR

És una estratègia empresarial que crea valor allargant al màxim la vida útil de les matèries primeres, reaprofitant els residus que es generen en la producció, de forma directa o bé mitjançant una adaptació o transformació. La reutilització dels residus pot ser en la mateixa cadena productiva o bé entrant de nou en el mercat de matèries primeres.

- Per a les empreses és un enfocament cada cop més rellevant perquè es vincula no només a temes ambientals sinó a eficiència i resultats econòmics.
- **Repte per a les ONL:** guanyar experiència en economia circular tant en contextos industrials com de serveis i construir les sinergies empresarials.
- **Oportunitat per a les ONL:** esdevenir actors de l'economia circular a partir de desenvolupar activitats i missions centrades en aquest model.

ORGANITZACIONS SALUDABLES

Una organització saludable és aquella que promou i protegeix la salut, la seguretat i el benestar de les persones amb qui interactua, tant internament com externament, amb un compromís explícit i d'una manera estructurada i continuada: els equips interns i els proveïdors, així com les seves famílies, la clientela i entorn proper.

- Per a moltes empreses és un enfocament bàsic per a captar i retenir talent.
- **Repte per a les entitats socials:** no seria coherent que les entitats socials no cerquin l'excel·lència excel·lissin en aquest enfocament.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** posicionar-se no només des de l'atribut de la no lucrativitat i l'impacte social sinó des d'un model organitzacional d'alta qualitat per a les persones dels equips que les conformen. .

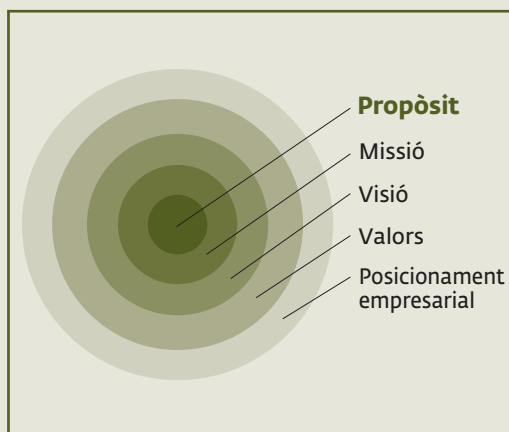
BON GOVERN

Per damunt de les bones pràctiques laborals, socials, econòmiques o ambientals, el vector del bon govern ha adquirit una importància creixent i fa que no siguin enfocaments departamentals sinó part del model d'organització: els models de governança, la manera com es prenen les decisions, la rendició de comptes, el lideratge amb valors, etc.

- Les empreses tenen l'obligació que la política de RSC sigui marcada pel consell d'administració i les noves obligacions exigeixen que l'empresa justifiqui en l'informe no financer per què no disposa de certes polítiques i resultats clau.
- **Repte per a les entitats socials:** encara que aquestes obligacions no afectin les entitats, el sector hauria de fer un pas endavant en la sistematització dels seus models de gestió responsable i de rendició de comptes.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** aprofundir en models de governança democràtica i crear models propis que marquin un horitzó per al conjunt de les organitzacions..

ORGANITZACIONS AMB PROPÒSIT

Mentre que la gestió convencional de la RSC és un enfocament de gestió que incorpora bones pràctiques per millorar sobretot els impactes de la mateixa activitat, algunes empreses fan un pas més i afirmen que no es deuen únicament als interessos econòmics de la propietat sinó també als interessos socials i ambientals de la societat i estableixen un propòsit per contribuir a fer un món millor.



- Les empreses més compromeses estan liderant un canvi que anomenen del capitalisme d'accionistes al capitalisme de grups d'interès.
- **Repte per a les entitats socials:** podem entendre que ja tenim un sentit de propòsit, però la gestió d'aquesta declaració suposa més proactivitat, amb orientació al valor compartit i a l'impacte, que cal mesurar i rendir comptes.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** reforçar el sentit estratègic i plenament missional amb una major capacitat de crear aliances per un major impacte transformador..

REPTES SOCIALS

A banda dels reptes associats als col·lectius en risc de vulnerabilitat, va prenent força estratègica en el marc de la responsabilitat social, una preocupació sobre la pèrdua de cohesió social, tant per l'augment de les desigualtats com per la fragmentació social, en un context de crisi sostinguda.

- Les empreses comencen a prendre consciència de la necessitat d'impli-car-se més enllà de col·laboracions puntuals per contribuir a generar comunitats resilients a partir d'una recuperació de la vertebració social.
- **Repte per a les entitats socials:** més enllà del focus en un col·lectiu i les seves necessitats, podem posar les nostres capacitats cap a l'enfortiment de la comunitat, que seria un propòsit més elevat.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** podem aprofitar noves aliances entre actors i especialment amb el món empresarial, aportar-hi co-neixements i generar aprenentatges compartits..

RENDICIÓ DE COMPTES

Pot semblar la part més grisa o metodològica, però el pas a generar obligacions no només en rendició de comptes financeres, sinó més enllà, tindrà conseqüències en la manera com s'entén el paper social de les empreses. A més, es preveu que es regulin noves normatives a partir de la taxonomia verda europea i més endavant la social.

- Les empreses són dutes a nous camps de joc, sigui per pressió social, normativa o per convicció i van observant que aquesta transició els genera noves oportunitats de negoci i també financeres i impositives, però també sobre com relacionar-se diferent en els mercats.
- **Repte per a les entitats socials:** cal incorporar que la rendició de comptes no es limita a una memòria amb algunes dades de resultats de l'activitat pròpia sinó que forma part de la pròpia estratègia organitzacional i que hem d'incorporar dades significatives d'impacte en els vectors de la RSO.
- **Oportunitat per a les entitats socials:** una rendició de comptes integrada al model d'organització i l'estratègia pot ser un inductor de canvi, una millor focalització de l'impacte, una atenció sobre temes materials no considerats i una oportunitat d'aprenentatge i de creació de confiança envers els nostres grups d'interès..

5. PAUTA DE PROGRÉS EN LA GESTIÓ DE LA RSO

Tot seguit identificarem on sou de manera general o bé en cadascun dels vectors d'impacte social, laboral, econòmic, ambiental i bon govern. En aquesta autodiagnosi, ni que sigui aproximada, ja veurem el camí que ens queda per recórrer o les àrees de millora que tenim.

Segur que podeu identificar moltes bones pràctiques a la vostra organització, però la responsabilitat social no és simplement una suma de bones pràctiques sinó que es tracta d'un enfocament de gestió de l'organització.

Us presentem un model de maduresa de la gestió de la RSO, que us permetrà comprendre que no es tracta d'anar afegint més i més bones pràctiques sinó de donar cobertura al model metodològic, fet que permetrà garantir la robustesa de la gestió de la RSO.

PAUTA DE PROGRÉS I QUALIFICACIÓ DE RENDIMENT. MODEL BASE



Descripció de la pauta: El model parteix de cinc nivells d'acompliment en el progrés en la gestió de la RSO, des de les àrees de millora fins al màxim nivell de compromís. Cada nivell presenta dos graus, de manera que tenim una escala del 0 al 9.

ALGUNS ACLARIMENTS IMPORTANTS EN ALGUNS PUNTS

- › 2 - Per *compliment normatiu* s'entén no només el marc legal sinó aquelles obligacions adquirides o normes internes de les quals la pròpia organització s'hagi dotat. En la gestió del compliment, tant se val si és una norma administrativa o un codi ètic propi: ens hem compromès davant els grups d'interès a complir i això s'espera de la nostra entitat.
- › 3 – Des d'un punt de vista de la gestió responsable, no solament cal complir l'articulat estricta, ja que el frau de llei consisteix a complir-la, però cercant les escletxes per no satisfer allò que la societat, per mitjà dels legisladors, ha volgut determinar.
- › 4 – Aquí hi hauria les bones pràctiques en general, però algunes les projectem cap a nivells superiors per remarcar elements metodològicament necessaris per abordar una gestió completa i robusta de la RSO.
- › 5 – El diàleg amb els grups d'interès és una bona pràctica fonamental en la RSO. Fins que no estem en aquest grau, per més que disposem de bones pràctiques, difícilment podem parlar de la RSO, ja que hem de comprendre quines són les inquietuds i els requisits dels grups d'interès.
- › 6 – La sistematització pot ser una norma o que tinguem polítiques que marquin en cada aspecte de gestió la línia estratègica i com s'hi integra un enfocament socialment responsable (política de compres, de persones, de comunicació, de producció, de qualitat, de gestió ambiental, d'innovació, etc.), però també seria sistematitzar disposar d'elements més bàsics de planificació en els aspectes de la RSO: objectius, indicadors, avaluació...).
- › 7 – Difícilment es podrà retre comptes si no hi ha una sistematització. Ha de permetre donar resposta i alimentar el diàleg amb els grups d'interès, empoderant-los per comprendre les dades i avaluar l'impacte.
- › 8 – Més enllà de sistematitzar alguns aspectes, la RSO hauria de formar part de tota l'organització, començant pels valors, missió, estil directiu, etc. Per a moltes entitats és possible que estiguin millor d'aquest punt que no d'alguns d'anteriors, però pot ser que no s'estigui impulsant plenament.

- › 9 – Aquest és un bon repte per a les entitats, on ja voldríem però no tenim prou temps. El nostre sentit de propòsit ens hauria de portar perquè només transformarem el món contribuint a transformar els altres. Els nostres proveïdors i clients haurien d'incorporar criteris de responsabilitat no sols en la relació amb nosaltres sinó com evolució de la seva manera de ser, el nostre exemple també pot contribuir a disseminar bones pràctiques en el conjunt del tercer sector i fer-lo progressar.

CRITERIS A INCORPORAR SEGONS LA PAUTA DE PROGRÉS

- › **Compromís.** És el nivell més alt de la RSO, el compromís d'orientar-se a crear valor per a totes les parts. **Criteri: construir un propòsit i crear valor compartit.**
- › **Compliment d'expectatives.** Avançar en la RSO no vol dir sumar bones pràctiques aïllades sinó sistematitzar la gestió amb una planificació de la RSO, cosa que ens permetrà rendir comptes de manera transparent per crear confiança en els grups d'interès. **Criteri: sistematitzar la gestió de la RSO i específicament en l'aplicació de la transparència.**
- › **Millora normativa.** En la RSO, incorporar el diàleg formalitzat amb els grups d'interès i excloure qualsevol mala pràctica. **Criteri: Incorporar bones pràctiques i específicament el diàleg amb grups d'interès.**
- › **Compliment normatiu.** Amb perspectiva de la RSO el compliment normatiu no es limita al pur compliment de l'articulat de la llei sinó a donar resposta a allò que la societat, mitjançant la legislació, espera de nosaltres. **Criteri: assegurar el compliment de les obligacions.**
- › **Males pràctiques.** La gestió responsable dona per fet el compliment legal, però també aquells compromisos que l'empresa hagi contret. **Criteri: no incomplir marc normatiu ni compromisos corporatius.**

6. PASSOS A FER

No hi ha un únic camí per iniciar el procés. D'altra banda, recomanem no prendre córrer més del compte perquè estem parlant de valors, de model i estratègia i de cultura organitzacional, i les coses s'han d'anar assentant tant en els equips de treball com en les organitzacions



Compte! Si tenim riscos d'incompliment estarà molt bé abordar el propòsit, però ens podem estavellar.



Compte! Si formulem un pla d'acció en RSO, però no hem tingut cap mena de diàleg podem fer un castell en els núvols.



Compte! Si pretenem allisonar els altres però no rendim comptes més que algunes dades bàsiques i poc compromeses potser no estem practicant la coherència plena...

Consells

1. **Compreneu** per què voleu donar força a la gestió de la vostra RSO. Per complir amb expectatives dels grups d'interès, perquè és tendència, per enfortir el lideratge i sentit de propòsit, per fer evolucionar la cultura organitzacional, per millorar les aliances, per coherència, etc.
2. **Diagnostiqueu** quin és el punt de partida. La pauta de progrés us hi pot ajudar, com també guies sectorials sobre diferents aspectes, com ara sobre governança democràtica, oficina verda, llenguatge inclusiu o models de rendició de comptes, entre altres. Cal que atengueu tots els cinc vectors d'impacte de l'RSO:
 - **Bon govern:** Tenim valors de la RSO, lideratge ètic amb valors, diàleg amb els grups d'interès, comptes la transparència plena, etc.
 - **Econòmic:** fem compra de proximitat, paguem a trenta dies, utilitzem banca ètica, fem inversions socialment responsables, etc.
 - **Social:** tenim contractades persones de col·lectius vulnerables o amb dificultats d'inserció al món laboral, participem en campanyes socials, etc.
 - **Laboral:** els contractes són adequats, fem prevenció i salut laboral, oferim flexibilitat horària, tenim paritat de gènere i pla d'igualtat, etc.
 - **Ambiental:** reduïm les emissions de CO₂, utilitzem energia verda, productes de neteja ecològics, etc.

3. **Compareu** amb el que fan altres, fent *benchmarking* que permeti captar possibilitats i el diferencial que teniu respecte a la realitat desitjada.
4. **Identifiqueu** els grups d'interès, o sigui tots aquells grups d'influència que poden ser més o menys importants en el sentit que vosaltres els afecteu o ells us afecten.
 - **Grups d'interès interns:** patronat, persones sòcies, equip directiu, equip humà.
 - **Grups d'interès externs:** persones usuàries, clientela, consumidores, proveïdores, sector social o sectorial, empreses i agents econòmics del territori, administracions públiques, mitjans de comunicació, altres ONL (socials, ambientalistes, culturals, esportives, món educatiu...).
5. **Converseu** amb els grups d'interès per comprendre'n les expectatives. En alguna matèria com l'ambiental, si no és molt rellevant en la vostra activitat, el diàleg pot ser substituït per anàlisi segons guies vàlides per al vostre sector. És bàsic disposar d'una descripció dels aspectes materials o rellevants en la gestió de la RSO de la nostra entitat i poder-los prioritzar per definir la nostra estratègia de laRSE. Podem iniciar el diàleg amb els grups d'interès a través del contacte en les relacions ordinàries, si bé convé generar espais específics per abordar qüestions que no apareixen en les relacions habituals. Per exemple: enquestes, trobades o espais de diàleg, focus grup, participació en iniciatives i organismes
6. **Definiu** reptes de millora, des d'accions concretes fins a aspectes estratègics relacionats amb els valors, la missió, les polítiques, el propòsit...
 - Elaboreu un pla d'acció de la RSO amb objectius concrets i assolibles i una temporalització.
 - Destineu els recursos humans, econòmics i tècnics necessaris.
 - Designeu una persona o equip responsable de la RSO.
 - Genereu una bateria d'indicadors clau de seguiment en funció de l'activitat i els impactes que es generen, així com dels compromisos establerts i les fites que ens haurem proposat.
7. **Reviseu**, avalueu i milloreu. Avaluar el desplegament de la RSO en els diferents vectors mitjançant els indicadors i mesurant l'impacte generat en el conjunt d'accions. Aquests indicadors han de mostrar l'avanç (o no) en les

matèries que haurem estipulat com a rellevants i si hi ha necessitat de fer correccions per millorar l'impacte, ajustar els indicadors o introduir noves accions.

8. **Rendiu comptes** informant sobre tot allò que és rellevant i identificar el grau de progrés que estem assolint. Això ens permet comparar de forma periòdica, tant internament com de cara enfora, amb les altres organitzacions del sector. És important rendir comptes de forma veraç i sense amagar aquelles dades rellevants que no ens siguin tan favorables com voldríem. No es tracta solament d'un informe; s'ha de rendir comptes de manera activa per arribar als nostres públics, per mitjà del web, xarxes socials, etc. Pensem a fer una comunicació transparent, accessible i inclusiva, que tingui en compte els diversos col·lectius. Valorem també la contribució als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de Nacions Unides.

Exemples d'indicadors

Vector	Exemples d'indicadors
Econòmic	<ul style="list-style-type: none">› Temps mitjà de pagament a proveïdors› Percentatge de compres de proximitat› Percentatge de compres a ESS› Rati entre salari més alt i més baix
Social	<ul style="list-style-type: none">› Existència de criteris de no vulneració de drets humans en la compra i proveïment› Persones usuàries que milloren ús llengua catalana dins els programes› Compliment de criteris de llenguatge inclusiu
Laboral	<ul style="list-style-type: none">› Percentatge de persones amb contracte fix› Índex de rotació laboral› Percentatge d'homes i dones segons llocs de treball
Ambiental	<ul style="list-style-type: none">› Consums d'energia verda i de combustibles fòssils› Compliment criteris oficina verda› Mesures per reduir el CO₂ en mobilitat pròpia i desplaçaments <i>in itinere</i>
Bon govern	<ul style="list-style-type: none">› Nombre d'aliances i col·laboracions› Nombre de propostes de l'equip humà que s'han portat a terme› Existència de mecanismes de gestió alternativa de conflictes

9. CONSIDERACIONS FINALS

LA RESPONSABILITAT SOCIAL ORGANITZACIONAL ÉS UNA OPORTUNITAT

La Responsabilitat Social Corporativa és un enfocament de gestió que s'ha anat desenvolupant en els darrers lustres. Pel que fa a les organitzacions sense ànim de lucre, percebem el risc de trobar-se atrapades entre l'observació de què fan les empreses i el desig de veure-se'n directament afavorides. Tanmateix, la seva exigència ètica envers els altres sectors podria girar-se-li en contra si no mostra en aquest precís instant una observança rigorosa i fins i tot avançada d'aquestes pràctiques.

La transparència i responsabilitat són qualitats centrals en un sector que es mou des de la no lucrativitat i amb una orientació en general al bé comú. Així, la generalització d'aquests valors entre les entitats amb un compromís explícit i proactiu en millorarà la legitimitat, la qual s'ha de conquerir dia a dia per la via de la coherència, l'acceptació social i la capacitat d'aportar valor a la societat.

Les entitats no només no han de considerar la RSO una càrrega sobrevinguda, sinó que ha de ser un gran inductor del canvi. La RSO s'ha reflexionar, s'ha de gestionar, i s'ha de comunicar. Això és el que la ciutadania en general i cada grup d'interès en particular esperem de les organitzacions de qualsevol índole que estan aquí i hi volen continuar estant.

UN REpte DE PAÍS: CONTRIBUIR A FER UN TERRITORI SOCIALMENT RESPONSABLE

Des del tercer sector, com també des del sector públic, no podem relegar la Responsabilitat Social a una mera bona pràctica: ben al contrari, cal trobar-hi el valor essencial que té i que es vincula íntimament a l'enfortiment de la comunitat i la construcció del país.

Sota aquest prisma és fonamental concebre que la RSC no conforma sols un paradigma de les empreses mercantils sinó de totes les organitzacions. Tant la pròpia Administració com les entitats tenen recorregut a fer-hi en el seu compromís, per al qual cal lideratge i determinació per entomar reptes de transparència, capacitat relacional, impacte en la sostenibilitat, compra ètica.

EMPRESSES I ORGANITZACIONS





Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament
de Drets Socials