

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS (ONLs)



Elaborado por:



INNOVACIÓN Y DESARROLLO LOCAL, S.L.

C/ Cronos 63 Planta 3 Oficina 1,

28037 Madrid

Tfn: 91 573 47 60

ÍNDICE

1. La Responsabilidad Social	4
1. 1. Marco de la Responsabilidad Social	4
1.1.1. ¿Qué es la Responsabilidad Social?	
1.2. La Responsabilidad Social en las Organizaciones Sin Ánimo de Lucro: La RSO.....	6
1.2.1 Aspectos Sociales	
1.2.2 Aspectos Medio Ambientales	
1.2.3 Aspectos Económicos	
2. La Igualdad de Oportunidades	10
2.1. Avanzando hacia la Igualdad de Oportunidades.....	10
2.1.1. Conceptos y Definiciones	
2.1.2 La Igualdad de Oportunidades	
2. 2. El papel de las ONLs y Asociaciones para el fomento de la Igualdad de Oportunidades.....	12
2.2.1 Propuesta de Medidas y Actividades para el fomento de la Igualdad de Oportunidades	

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. 1. Marco de la Responsabilidad Social

1.1.1 ¿Qué es la Responsabilidad Social?

En una sociedad que quiere ser sostenible, cada agente de la sociedad (empresas, administraciones públicas, ciudadanos, etc...) está comenzando a evolucionar hacia modelos social y medioambientalmente más sostenibles. Aparece, entonces, el concepto de la **responsabilidad social** como manera de entender las organizaciones y respetuosas con el medio ambiente y con los derechos y la dignidad de las personas.

Cuando se habla de Responsabilidad Social, se apunta en primer lugar a las **empresas** como los actores principales en el desarrollo e implementación de este concepto y en la consecución de un desarrollo sostenible. Este enfoque refleja el nuevo papel de la empresa en el siglo XXI que se traduce en enormes cotas de poder tanto en el ámbito económico como en el político, y que en muchas ocasiones escapan al control del Estado.

Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial:

“Un concepto que es inevitablemente amplio [...] pero del que podemos afirmar que incluye las acciones voluntarias de las empresas que están dirigidas a atender las preocupaciones de trabajadores, consumidores o de inversores y accionistas. En definitiva, del conjunto de la ciudadanía” (Definición de la RSE dada por las Administraciones Pública. Libro Blanco sobre responsabilidad social de las empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 4 de agosto 2006)

La adopción por las empresas de prácticas sociales solidarias hacia el respeto a los principios de igualdad de oportunidades con independencia de por ejemplo el género, la raza, o la discapacidad de los trabajadores, y la puesta en práctica de acciones positivas para incorporar dichos valores. (Definición de la RSE dada por Organizaciones de la Sociedad Civil. Libro Blanco sobre responsabilidad social de las empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 4 de agosto 2006)

El concepto de sostenibilidad, que también es muy similar y de hecho a veces se mezcla con el tema de responsabilidad social, entendemos que es un objetivo de un nuevo paradigma, de una forma nueva de entender la sociedad, y el término responsabilidad social apela a la responsabilidad que los distintos agentes que participan en la sociedad tienen en conseguir esa sostenibilidad.» (Definición de la RSE dada por Organizaciones de la Sociedad Civil. Libro Blanco sobre responsabilidad social de las empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 4 de agosto 2006)

“...ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”

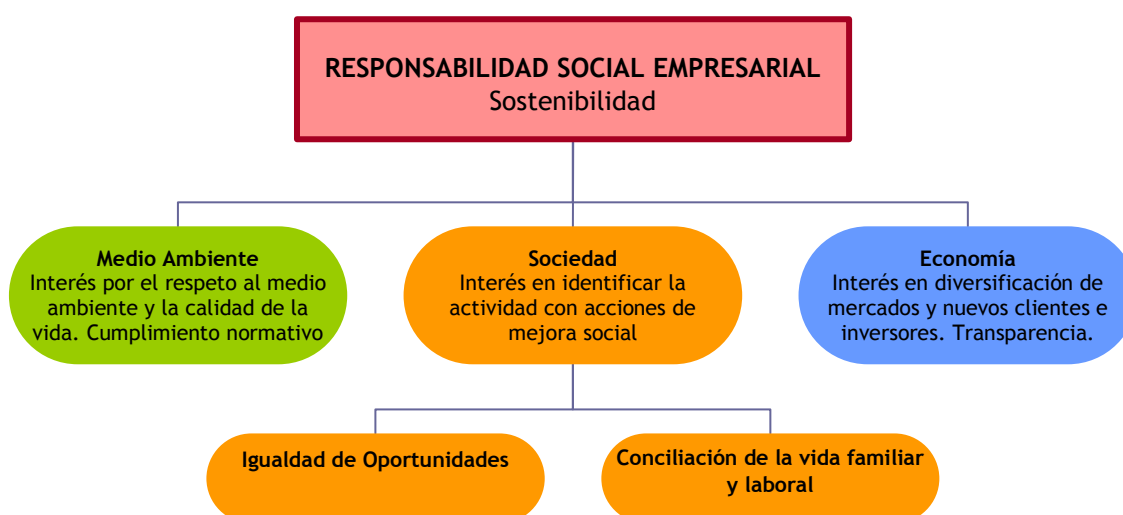
(Libro Verde de la Comisión de la Unión Europea)

La sociedad, ante los numerosos escándalos empresariales acontecidos en los últimos años, demanda a las organizaciones que desde los órganos de decisión lleven a cabo una gestión ética y que asuman las responsabilidades que se deriven de sus actuaciones.

“...La empresa del futuro no podrá limitarse a ser una mera explotación económica en el sentido tradicional del concepto. Adquirirá un mayor protagonismo en la sociedad en tanto que sea socialmente responsable, lo cual incorpora aspectos como que sus productos y servicios sean aceptados por los ciudadanos, cumpla estrictamente la normativa vigente, sus directivos tengan un comportamiento ético intachable, conceda una importancia adecuada a la relación de sus empleados, sea respetuosa con el medio ambiente o apoye a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera”

(Fundación Empresa y Sociedad. España)

La Responsabilidad Social contempla por tanto los aspectos reflejados en el siguiente gráfico:



Las empresas tienen un papel muy influyente en la sociedad lo que conlleva una responsabilidad a la hora de asegurar el respeto por el medioambiente y las condiciones sociolaborales de los y las trabajadoras.

Si bien, hay que destacar que la responsabilidad social no afecta sólo a las grandes y pequeñas empresas, sino que requiere de la participación de la sociedad en su conjunto, siendo por tanto, responsabilidad de las administraciones públicas, los consumidores/as, inversores/as, asociaciones, ongs, ...

El concepto de Responsabilidad social engloba distintos términos directamente relacionados, Responsabilidad Corporativa (RC), Responsabilidad Ambiental Corporativa (RAC), Responsabilidad Social empresarial (RSE), Responsabilidad Social en las Administraciones públicas (RSA), Responsabilidad social en organizaciones sociales (ONG, Fundaciones...) (RSO)

Por tanto es necesario que desde todos los ámbitos externos a la empresa (administraciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro) se tengan en cuenta consideraciones relativas a la Responsabilidad Social, desde dos puntos de vista, el desarrollo en la propia organización de este tipo de prácticas y el apoyo a las empresas socialmente responsables.

«Quizás deberíamos hablar menos de responsabilidad social y más de sociedad responsable. Porque difícilmente habrá una sociedad responsable sin ciudadanos, asociaciones, ONG, partidos, instituciones y, por supuesto, empresas responsables.»

Ángel Castiñeira y Josep M. Lozano.
"La empresa responsable" *La Vanguardia*
24/11/04

1.2. La Responsabilidad Social en las Organizaciones no lucrativas (RSO)

«En Cataluña, el tercer sector social cuenta con más de 5.600 organizaciones, más de 52.000 empleados, más de 155.000 voluntarios y gestiona más de 900 millones de euros.»

Llibre blanc del tercer sector cívico-social.
Observatori Tercer Sector (CETC), 2002

Las organizaciones no lucrativas (ONGs, asociaciones, fundaciones, etc...) han sufrido importantes cambios en los últimos años. Uno de los más importantes ha sido su reconocimiento como uno de los agentes sociales relevantes, capaz de incidir políticamente y de provocar cambios sociales. Estas organizaciones además han ido aumentando en gran medida las actividades que realizan con el consiguiente aumento de personal y complejidad en su organización.

El sector pionero en introducirse en los temas de Responsabilidad Social fue el empresarial. En algunos casos las empresas pueden aceptar sus responsabilidades por la existencia de unos valores internos, pero no siempre es así. Dar mayor valor a su marca, crear en sus trabajadores un sentimiento de identificación con la empresa, generar mayores beneficios o minimizar riesgos, pueden ser algunas de las motivaciones para desarrollar políticas de responsabilidad social empresarial.

Sin embargo, cuando hablamos de la incorporación de medidas de Responsabilidad Social en Organizaciones sociales (ONLs) se aprecia que las motivaciones que la impulsan son los valores que ya están presentes en la ONL desde su origen, y en muchos casos, son la causa misma de su nacimiento, ya que se trata de organizaciones creadas para promoverlos.

....«pero si nuestras organizaciones ya tienen una misión, una razón de ser social, y nosotros trabajamos por la sociedad cada día, ¿por qué nos tiene que interesar esto de la responsabilidad social? ¡Eso es cosa de las empresas, que solo se ocupan de los beneficios!»

Fte: Observatorio de Tercer Sector
www.tercersector.org.es

Así, puede parecer que las organizaciones sociales ya son socialmente responsables y no haría falta preocuparse más.

Pero estas organizaciones, para conseguir el cambio social que persiguen, participan en la sociedad realizando actividades en múltiples entornos, y se enfrentan a numerosas decisiones cada día, similares a las que realiza una empresa en su actividad diaria, por ejemplo: ¿Cómo establezco el sueldo de mis trabajadores/as? ¿Dónde compro el material de oficina? ¿Dónde deposito los residuos de la oficina como papel, envases, toner o cartuchos de impresión?

Por tanto desde las organizaciones hay que plantearse algunas cuestiones clave:

¿Estamos seguros de que nuestras organizaciones, a pesar de sus finalidades de interés social, tienen un funcionamiento completamente respetuoso con la sociedad y el medio ambiente?

¿Cuál es el valor la acción social por la que trabajamos si para conseguirlos funcionamos de modo diferente a los valores que defendemos?

El aspecto más relevante de la Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO) está llevar a cabo la actividad de manera coherente a sus valores. En definitiva, se trata de que el «modo de hacer» de la organización sea coherente con su «razón de ser».

Las áreas de trabajo en las que es necesario que las organizaciones no lucrativas desarrollen su responsabilidad social (RSO) son las siguientes:

1.2.1 Aspectos Sociales

ÁMBITO INTERNO

Las personas son el activo principal de una ONL. Existen diferentes colectivos a los que una organización socialmente responsable debe prestar especial atención: el voluntariado, el personal contratado y los órganos de gobierno. Estos colectivos tienen diferentes papeles, necesidades y motivaciones.

El voluntariado: Dado que no se cuenta con el vínculo que otorga el contrato laboral, la relación con los voluntarios es frágil por lo que es necesario que realicen tareas motivadoras.

Los/las trabajadores/as: La incorporación paulatina en las ONLs de personas calificadas dedicadas profesionalmente supone un nuevo reto para estas organizaciones: conseguir dotar los puestos de trabajo de unas condiciones laborales dignas y suficientes.

Los órganos de gobierno: Los órganos de gobierno son los máximos responsables del cumplimiento de la misión de la organización pero al ser un órgano formado por personal voluntario, es difícil encontrar personas con la experiencia, la actualización de conocimientos y el tiempo necesarios.

Los/las beneficiarios/as: El éxito o el fracaso de una organización dependen del servicio prestado, considerar a los/las beneficiarios/as el núcleo del centro de la organización es planificar pensando en ellos.

ÁMBITO EXTERNO

La transparencia: La transparencia afecta especialmente a las ONL por dos razones: primero, porque gestionan recursos que no son propios y segundo, porque viven de su credibilidad y sin ella no se tiene el apoyo de la sociedad civil. Por tanto, la transparencia da una credibilidad imprescindible para su propia existencia.

La comunicación: En la comunicación, la coherencia está puesta a prueba públicamente, ante los públicos internos y los externos. El primer reto de la comunicación es la coherencia con la identidad y los valores de la propia organización. El segundo reto es hacerlo procurando dar una imagen fidedigna de los y las beneficiarios/as. Y el tercero, hacerlo con vistas a que sean cambios sociales duraderos.

1.2.2 Aspectos Medioambientales

Toda actividad necesita recursos naturales y genera cierta cantidad de residuos. Es responsabilidad de cada organización asumir ese impacto como propio y adecuar su actividad al entorno.

Esto afecta especialmente a los países en vías de desarrollo, que, por un lado, no cuentan con una estructura legal que los ampare suficientemente (las legislaciones de protección del medio ambiente son mucho menos estrictas que en los países desarrollados), y por otro, son más dependientes de la naturaleza.

Se divide, por tanto, este apartado en los impactos que tiene en el medio ambiente la oficina (la oficina sostenible), los que tiene la actividad de la organización, y la concienciación y formación de las personas como asunto clave para minimizar esos impactos

La oficina sostenible: La mayoría de las ONL tienen oficinas. Para unas es el centro de actividad principal y para otras no. De manera genérica, los principales impactos de la organización en la naturaleza se pueden agrupar en el consumo energético, el consumo de agua, la reutilización y el reciclaje a través de la separación de residuos.

La realización de la actividad: A diferencia de la oficina, prácticamente cada proyecto tiene impactos diferentes que hay que analizar por separado. También pueden tener consecuencias sobre el entorno a largo plazo que merecen ser estudiadas detenidamente, sobre todo por organizaciones de ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo, donde la urgencia o la dificultad de la acción hacen dejar de lado la relación con el entorno.

La formación y la concienciación de las personas: Es imprescindible para una organización que quiera ser socialmente responsable lograr incorporar en las personas el valor del respeto al medio ambiente, que, por otro lado, es uno de los derechos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.2.3 Aspectos Económicos

Los financiadores: La relación con las empresas y las administraciones, es especialmente difícil porque las ONL fluctúan entre tres extremos: la independencia, la coherencia con sus valores y la sostenibilidad económica.

2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2. 1. Avanzando hacia la Igualdad de Oportunidades

En los últimos años hemos asistido a una serie de cambios en los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y a los hombres, y en el papel que ambos juegan en la sociedad. Roles y estereotipos, que adjudicaban diferentes funciones y tareas y que no hacían otra cosa que limitar las posibilidades de desarrollo personal y profesional de las personas, obstaculizando el ejercicio de sus derechos.

Aunque existe todo un marco legal que impide todo tipo de discriminaciones por razón de sexo, en la actualidad se siguen detectando una serie de diferencias en el trato y en el acceso a ciertas oportunidades laborales. Muchas mujeres continúan sufriendo discriminaciones en el mundo laboral, causando graves prejuicios a la sociedad en general, a su entorno familiar y a la misma organización en la que desarrolla su actividad profesional (ya que perjudica su competitividad y su imagen).

2.2.1 Conceptos y definiciones

Igualdad: La Igualdad entre personas implica la necesidad de dar un mismo trato sean cuales sean sus características individuales.

Discriminación:: Si hablamos de discriminación entre personas, supone la valoración o devaluación de grupos de personas a partir de un rasgo común y que da lugar a un trato no sólo desigualitario sino lesivo para el grupo discriminado.

Existen varios tipos de discriminación:

- Discriminación Directa: Tratamiento desigual que conforma un perjuicio concreto para un grupo de personas determinado. Ejemplo: Prohibición de acceder a los derechos (abrir una cuenta corriente, “abstenerse mujeres” etc...). Afortunadamente esta discriminación es actualmente muy poco frecuente ya que hay legislación que prohíbe expresamente.
- Discriminación Indirecta: Tratamiento Neutro que pone a las personas de un sexo en desventaja del otro. Ejemplos, diferencia salarial, reparto de tareas, etc..
- Discriminación Múltiple: Tratamiento desigual por la suma de varios factores como sexo, edad, condición socio-económica, raza, etc...

Estereotipos: Creencias que resultan de ciertos procesos cognitivos acerca de unos determinados rasgos que se atribuyen a un grupo y son compartidos socialmente.

Los estereotipos son cambiantes, generalizadores, simplifican la realidad y se aprenden y recuerdan con facilidad.

Los estereotipos de género son muy habituales y generalmente los femeninos son negativos frente a los masculinos que son positivos o neutros lo que contribuye a mantener en el tiempo la perspectiva sexista.

Algunos ejemplos: las mujeres son cariñosas, pasivas, débiles, histéricas, inseguras frente a los hombres que son rudos, emprendedores, fuertes, racionales e inseguros.

Prejuicios: Son juicios previos no comprobados que dan lugar a actitudes negativas hacia una persona por pertenecer a un determinado grupo. Introducen un elemento de emoción y de acción.

Roles: Papeles sociales que desempeñamos en nuestra vida cotidiana y que varían en función de con quien estemos y dónde nos encontremos. Los Roles de Género son papeles sociales que se les atribuyen a hombres y mujeres por el simple hecho de serlo.

Roles femeninos: Relacionados con las tareas asociadas a reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional...

Roles masculinos: Relacionados con todas las tareas asociadas a la producción, sustento económico, actividad social y pública.

2.2.2 La Igualdad de Oportunidades

Según hemos visto en los anteriores conceptos, desde que nacemos aprendemos modelos de conductas socialmente aceptados, nos adaptamos a la expectativas que tiene la sociedad de nosotros/as y aprendemos las consecuencias de su trasgresión. Por tanto perpetuamos los roles y estereotipos en la práctica de nuestra vida y los transmitimos a nuestros descendientes.

La Igualdad de Oportunidades significa no sólo acabar con todo tipo de discriminación existente, si no además, promover las acciones necesarias para compensar los aspectos discriminatorios de los que históricamente han sido objeto las mujeres. Estas acciones son las denominadas Acciones Positivas.

Las Acciones Positivas se definen en la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres del 22 de marzo de 2007 de la siguiente manera: Conjunto de Medidas que

tiene como finalidad facilitar el acceso y eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre hombres y mujeres.

Dentro de estas acciones se pueden diferenciar dos niveles:

- Medidas de Acción Positiva: Actuaciones puntuales con resultados a corto plazo para eliminar obstáculos (ejemplo: jornadas de formación)
- Programas de Acción Positiva: Actuaciones complejas con resultados a medio-largo plazo (ejemplos: desarrollo de planes de igualdad en las empresas u organizaciones no lucrativas)

2.2. El papel de las ONLs y Asociaciones para el fomento de la Igualdad de Oportunidades

Las ONLs, entre ellas las asociaciones, son grupos de personas con objetivos e inquietudes similares que se comprometen a realizar actividades colectivas y estables para conseguir una finalidad común.

Estas organizaciones son por tanto elementos de participación y expresión que facilitan la integración de las personas en la sociedad y contribuyen al progreso y al bienestar social.

Las ONLs y Asociaciones son importantes por múltiples razones:

- Influyen de forma clara en el cambio de la política social
- Generan cambios en la sociedad relacionados con la eliminación de desigualdades y marginación
- Responden a una necesidad de la sociedad de relación, de comunicación, de desarrollo cultural y de ocupación del tiempo libre
- Generan cooperación, responsabilidad, compromiso y participación.

Debido a todas estas cuestiones, pese a que la legislación en cuanto a igualdad de oportunidades está enfocada principalmente hacia el sector empresarial, el tercer sector (ONLs y Asociaciones) no pueden quedarse al margen y deben promover desde su propia actividad, sea cual sea, la igualdad de oportunidades.

2.2.1 Propuesta de Medidas y Actividades para el fomento de la Igualdad de Oportunidades

Medidas

- ♣ Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sociocultural
- ♣ Dinamizar la participación de las mujeres en el tejido asociativo
- ♣ Garantizar el acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones
- ♣ Conocimiento de las Políticas de Igualdad y Planes de Igualdad para su aplicación práctica en las
- ♣ Promover las cooperación entre las ONLs y las administraciones públicas
- ♣ Utilización no sexista del lenguaje

Actividades concretas:

- ♣ Dar formación específica en Igualdad de Oportunidades, reparto de tareas, etc...
- ♣ Programación de actividades con nuevos/as socios/as de diferentes edades
- ♣ Campañas de sensibilización y prevención contra la violencia de género
- ♣ Premios y concursos vinculados con la igualdad de oportunidades.

Conclusión

La incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las ONLs puede jugar un papel muy relevante en un nuevo modelo de sociedad emergente, eliminando estructuras rígidas que limitan expectativas y realidades, logrando así una sociedad más habitable, democrática y justa.

