

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO:

DE LOS VALORES A LAS PRÁCTICAS

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo



La responsabilidad social no es un invento reciente ni algo exclusivo de las empresas. Es una forma de gestionar y rendir cuentas sobre los impactos que generamos en las personas, en el territorio y en los derechos.

POR QUÉ HABLAR DE RSE EN ENTIDADES NO LUCRATIVAS

- La RSE no es un invento empresarial: es gestionar impactos, valores y decisiones.
- En España hay 28.000 entidades sociales, 610.000 empleos y 1,2 % del PIB: somos un actor económico real.
- Muchas son entidades pequeñas o locales → RSE no solo para grandes estructuras, también útil para “lo pequeño”
- En Castilla y León conviven asociaciones pequeñas y delegaciones territoriales de grandes ONGD.



Cuando pensamos en RSE solemos imaginar grandes corporaciones o informes muy gruesos. Sin embargo, si miramos la realidad social del país, vemos algo que a veces pasa desapercibido:

en España existen unas 28.000 organizaciones sociales, que emplean a cerca de 610.000 personas y representan aproximadamente el 1,2 % del PIB (datos recogidos por la Plataforma del Tercer Sector). Es decir, somos un actor económico y laboral relevante, y muchas de estas organizaciones son pequeñas, locales, con plantillas de cinco, diez o quince personas y un fuerte arraigo comunitario. Por tanto, la responsabilidad social no es solo “algo que les pasa a las grandes empresas”; también nos concierne como sector.

Datos extraídos del Informe del Observatorio del Empleo en el Tercer sector (<https://www.plataformatercersector.es/observatorio-del-empleo/>):

- “Las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos en el Tercer Sector”
- “Calidad del empleo en el Tercer Sector”

QUÉ ENTENDEMOS HOY POR RSE

De la filantropía a la gestión de impactos

- La RSE no es solo filantropía: es gestión responsable de impactos — sociales, laborales, ambientales, de gobernanza.
- La RSE actual significa: trabajo decente, igualdad, gobernanza ética, participación, impacto ambiental, transparencia.
- El sector social tiene fortalezas (misión, valores, arraigo): coherencia entre misión social y forma de trabajar.
- ...pero también tensiones estructurales: temporalidad, carga femenina, gobernanza voluntaria, poca sistematización.



La RSE ha evolucionado mucho: ya no hablamos de marketing o filantropía, sino de cómo se gestionan los impactos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad; de cómo se integran expectativas sociales en la forma de gobernar y tomar decisiones, y de cómo se rinden cuentas de forma transparente. La RSE no es –o no debería ser– un folleto bonito, sino una forma de trabajar: cómo contratamos, cómo cuidamos al personal, cómo prevenimos desigualdades, cómo gestionamos recursos, cómo participamos en redes y cómo rendimos cuentas.

Aunque el sector social parte con ventajas –una misión transformadora, trabajo comunitario, fuerte presencia de valores– también tiene tensiones estructurales:

- alta temporalidad por depender de financiación anual,
- plantillas feminizadas con carga de cuidados,
- gobernanzas voluntarias poco profesionalizadas,
- dificultad para documentar procesos o medir impacto.

Así que el reto no es asumir que ya somos responsables “por naturaleza”, sino preguntarnos cómo demostramos, medimos y mejoramos esa responsabilidad.

CASTILLA Y LEÓN: UN MARCO CERCANO Y UNA OPORTUNIDAD

Retos del tercer sector y del pequeño tamaño

- Alta temporalidad de proyectos → precariedad laboral, rotación.
- Plantillas feminizadas, cuestiones de igualdad y cuidados.
- Gobernanza voluntaria, informal, poca sistematización.
- Falta de rendición de cuentas pública, impacto difícil de documentar.

Contexto favorable

- La Comunidad Autónoma cuenta con un Plan de RSE.
- Existe una línea de subvenciones para implantación de RSE, abierta —en últimas convocatorias— también a entidades sin ánimo de lucro.
- Oportunidad para profesionalizar, no solo «cumplir papeleo».



Aquí quiero aterrizar: en esta Comunidad se cuenta con algo especialmente relevante, el Plan de Responsabilidad Social de Castilla y León, que desde hace años impulsa prácticas responsables, y una línea de subvenciones para implantación de RSE. Y, lo más importante para esta jornada, en las últimas convocatorias se han ampliado también a organizaciones sin ánimo de lucro, no solo a pymes. Esto abre una oportunidad crucial: profesionalizar y ordenar la gestión interna, no solo cumplir una obligación administrativa.

QUÉ SIGNIFICA RSE PARA UNA ENTIDAD PEQUEÑA

No es escribir un informe: es ordenar y mejorar la casa

La RSE aporta a una entidad social

- Mejora de condiciones laborales (igualdad, conciliación, participación).
- Fortalecimiento de gobernanza, ética y transparencia interna.
- Mejora de la relación con beneficiarios/as y comunidad.
- Capacidad de rendir cuentas ante donantes, administraciones, sociedad.

Las organizaciones deben poder responder: ¿quién toma decisiones?, ¿cómo se gestionan los recursos?, ¿qué impacto se consigue?

La mejor política de RSE = transparencia + buen gobierno. Resultado: mayor legitimidad social



El documento “La responsabilidad social de las organizaciones no lucrativas” lo resume bien: el reto es fortalecer legitimidad, mejorar impactos y rendir cuentas de forma clara.

La RSE en una entidad pequeña no es hacer un informe de 200 páginas; es revisar cómo tratamos a nuestra plantilla, cómo decidimos, cómo incluimos a las personas destinatarias y cómo cuidamos el territorio donde estamos.

Pensemos en ejemplos muy cotidianos:

- ¿Tenemos criterios claros y justos para contratar?
- ¿Cómo conciliamos o distribuimos cargas en equipos muy feminizados?
- ¿Cómo gestionamos la participación y el relevo de juntas directivas?
- ¿Sabemos explicar dónde va el dinero público que recibimos?
- ¿Cómo prevenimos riesgos éticos o de conflicto de intereses?

Aquí enlaza otra idea crucial: la mejor política de RSE es una buena política de transparencia y buen gobierno.

ECOSISTEMA DIVERSO EN CASTILLA Y LEÓN

Pequeñas asociaciones + grandes delegaciones: retos comunes

- Delegaciones de ONGD nacionales: Cruz Roja, Médicos del Mundo, Interred, ACPD, Entreculturas, Oxfam...
- Asociaciones locales: Amigos del Pueblo Saharaui CyL, Milpa, Tierra sin Males, Persona Solidaridad...
- La escala cambia, pero los principios son los mismos: impacto, coherencia y rendición de cuentas.

Ejemplos claros:

- Comercio justo local → coherencia de consumo.
- Inserción laboral territorial → impacto económico y social real.
- Educación para ciudadanía global → responsabilidad comunitaria.



En la sala hoy seguramente tendremos asociaciones locales de cooperación —esas que organizan campañas, actividades de sensibilización o proyectos con financiación municipal— y delegaciones autonómicas de entidades nacionales como Cruz Roja, Cáritas o Manos Unidas.

Eso ya nos dice algo importante: La RSE no se ve igual para quien tiene 2 personas asalariadas que para quien tiene 200, pero los principios son los mismos: impacto, coherencia y rendición de cuentas.

Las delegaciones regionales no solo hacen proyectos internacionales: trabajan educación para la ciudadanía y participación local, que es un componente esencial de RSE: impacto en el territorio y corresponsabilidad con la comunidad.

EJEMPLOS REALES QUE YA FUNCIONAN

RSE a pie de calle: prácticas que inspiran

Condiciones laborales dignas y corresponsables

- Regulación del tiempo de trabajo y desconexión digital.
- Medidas de conciliación y cuidados en plantillas feminizadas.
- Protocolos ante acoso y discriminación.

Coherencia social y justicia económica

- Contratación ética y comercio justo en compras.
- Programas locales de inserción laboral vinculados a economía solidaria.
- Políticas de igualdad y diversidad con enfoque feminista e intercultural.

Transparencia y buen gobierno

- Publicación de memorias, cuentas y criterios de decisión.
- Auditorías internas y sistemas básicos de control.
- Participación de trabajadoras y equipos en planificación y evaluación.



Prácticas reales de RSE en entidades PEQUEÑAS de Castilla y León (con 1–5 personas)

1.1 Igualdad y cuidados en organizaciones de 1–5 personas: Aunque no haya obligación formal de Plan de Igualdad es posible adoptar medidas como turnos adaptados a cargas familiares. Reuniones en horario racional y no nocturno. Prohibición de WhatsApp fuera de horario laboral. Ajustes razonables para conciliación, menopausia, discapacidad o salud mental.

1.2 Procedimientos mínimos de gobernanza y transparencia : En entidades pequeñas no es viable una auditoría externa, pero sí publicación en web o redes sociales de: junta directiva , estatutos, actividades del año, resumen de ingresos y gastos. Aprobación de decisiones económicas en actas y no por WhatsApp. Separación mínima entre funciones: dirección voluntaria ≠ persona tesorera.

1.3 Coherencia local con misión global. Muy frecuente en asociaciones de solidaridad internacional, y en Colectivos de educación para la ciudadanía global, que aplican *comercio justo* y *consumo responsable* en todas las compras (catering, materiales educativos, regalos institucionales). Campañas locales de sensibilización alineadas con los valores globales (paz, feminismo, antirracismo, comercio justo). Acciones para reducir impacto ambiental: reutilización de materiales, impresión

cero, eventos sin plásticos.

Prácticas de RSE en ENTIDADES MEDIANAS con presencia en CyL (4–20 personas, proyectos estables, financiación mixta y cierto nivel de profesionalización).

2.1 Políticas internas de diversidad e inclusión. Entidades medianas ya están adoptando Protocolos frente a discriminación interna (racismo, LGTBIQfobia, capacitismo). Cuotas o compromisos para incorporar jóvenes y personas migrantes en juntas directivas. Conciliación y teletrabajo regulado de manera básica

2.2 Controles económicos y memoria anual. Aunque no sean obligatorios, es posible realizar Revisión anual externa aunque no sea auditoría plena. Memoria pública que incluye resultados, impacto social y uso de fondos. Publicación de retribuciones de personal directivo cuando exista

2.3 Evaluación de impacto social a pequeña escala

Ejemplos reales en CyL: ONG de infancia presentan indicadores de logro (escolarización, empleo, regularización documental, salud emocional).

Prácticas de RSE en ENTIDADES ESTATALES con delegación en CyL

3.1 Coherencia entre misión global y actuación local

Consumo responsable en todos sus eventos y materiales.

Huella de carbono medida en viajes y proyectos.

Formación continua del voluntariado en derechos humanos, DDHH de las mujeres y EDGL.

Criterios éticos obligatorios en contrataciones y alianzas.

Controles internos exigentes: visitas internas, auditorías, rendición de cuentas pública.

Proyectos de economía solidaria y reutilización textil de alto impacto.

Políticas estrictas de protección de la infancia.

Sistemas de calidad certificados a nivel estatal.

3.2 Políticas de diversidad y participación interna

comités de juventud, comisiones provinciales, liderazgo femenino, participación de personas refugiadas, planes estratégicos con participación del personal y de las personas usuarias.

La RSE no empieza con informes, empieza con decisiones cotidianas: cómo trato a mi personal, al voluntariado, a la infancia, al territorio.

La escala no importa tanto como el enfoque: una asociación de barrio puede ser ejemplar en participación o conciliación, mientras una gran delegación puede serlo en rendición de cuentas o protección infantil.

La “cadena local-global” es clave: delegaciones de organizaciones grandes demuestran que se puede tener un sistema común nacional pero adaptado al territorio

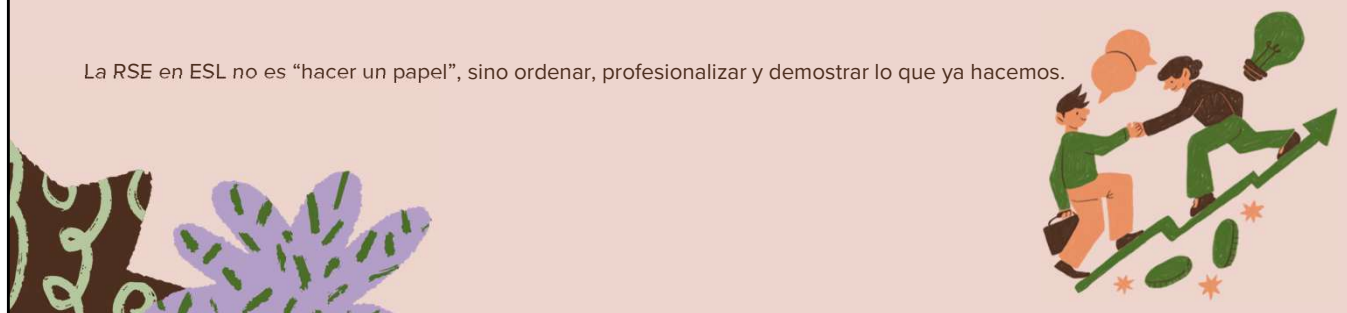
QUÉ OPORTUNIDAD CONCRETA ABRE CYL

RSE aplicable y realista para organizaciones pequeñas

Qué se puede hacer:

- Código ético adaptado al territorio.
- Plan de igualdad para plantillas pequeñas y muy feminizadas.
- Protocolos de protección de la infancia.
- Modelo sencillo de transparencia y memoria anual.
- Medición de impacto social a pequeña escala.

La RSE en ESL no es “hacer un papel”, sino ordenar, profesionalizar y demostrar lo que ya hacemos.



Gracias al Plan de Responsabilidad Social autonómico y a la subvención ampliada a entidades sin ánimo de lucro, podemos avanzar en cosas muy concretas:

crear un código ético territorializado,

- elaborar un plan de igualdad adaptado a personal pequeño pero muy feminizado,
- implantar un protocolo de protección de infancia en entidades con beneficiarios menores,
- diseñar un modelo de transparencia y memoria sencilla,
- medir impactos sociales, aunque sean pocas personas.

En otras palabras: La ayuda no es para hacer “un papel”, sino para ordenar, sistematizar y demostrar lo que ya hacemos.

HERRAMIENTA DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO (COORDINADORA ONGD / POAS)

Un estándar común para fortalecer la confianza pública

Qué implica aplicarla

- Publicar información clara sobre misión, órganos de gobierno, financiación y resultados.
- Disponer de políticas internas: ética, protección de datos, igualdad, diversidad, prevención de acoso.
- Establecer procedimientos de decisión, control económico y participación del personal.

Por qué es útil para entidades de Castilla y León

- Proporciona un modelo adaptable a organizaciones pequeñas y medianas.
- Profesionaliza prácticas internas sin grandes costes.
- Refuerza la credibilidad frente a Administraciones y financiadores.

Conecta la RSE con el trabajo decente, la igualdad y la justicia social.



Y el sector de cooperación y de intervención social en España tiene un instrumento maduro que demuestra que esto es posible: la **Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno**, desarrollada por la Coordinadora de ONGD y la Plataforma del Tercer Sector. Desde 2012 orienta a las ONGD en gobernanza, ética, gestión de personas, género, medio ambiente y participación. En algunos cortes, más del **90 %** de las ONGD socias han pasado por ella al menos una vez, y muchas han revisado su código ético, su política de personal, sus protocolos y su rendición de cuentas gracias a este itinerario.

Este recorrido demuestra que: *la RSE no es incompatible con organizaciones pequeñas: se puede aplicar paso a paso, con mejora continua*. La responsabilidad social no es solo cosa de la gran empresa. Es una manera de trabajar, revisar, participar y rendir cuentas que también nos afecta a quienes dedicamos nuestra labor a la acción social y a la cooperación.

<https://webtransparencia.coordinadoraongd.org/herramienta-de-transparencia-y-buen-gobierno/>

LA RSE NO ES UN SELLO: ES UNA FORMA DE TRABAJAR

La responsabilidad social no es algo externo a nuestras entidades: es la forma de demostrar cómo nuestros valores se traducen en decisiones, condiciones laborales y resultados colectivos

Reflexiones para el público:

- ¿Qué práctica de RSE ya hacéis sin llamarla así?
- Si usarais la subvención, ¿en qué transformaríais vuestra organización?
- ¿Qué necesitáis para dar ese salto: tiempo, formación, red, acompañamiento



Como decía al inicio, la responsabilidad social no es algo ajeno a nuestras entidades: nuestra razón de ser es profundamente social. El reto no es tener valores, sino gestionar y demostrar cómo esos valores se traducen en decisiones, condiciones de trabajo y resultados colectivos. Por tanto, más que preguntarnos si somos responsables socialmente por naturaleza —que solemos responder que sí— la pregunta clave es: ¿cómo lo demostramos, cómo lo medimos y cómo lo mejoramos? Y aquí me gustaría proponeros para la reflexión:

- ¿Qué práctica de RSE estáis haciendo sin llamarla así?
- Si pudierais usar la subvención este año, ¿en qué cambiaría vuestra organización?
- ¿Qué necesitaríais —tiempo, formación, red, acompañamiento— para dar ese salto?

GRACIAS

Más en www.1mayo.ccoo.es

