

GUIA PRÀCTICA AVANCEM A ORGANITZACIONS AMB PROPÒSIT

Les organitzacions del sector social
i sanitari, les primeres en compromís social



5è
aniversari
de la Guia

Data de publicació: 2024

© **Unió Catalana d'Hospitals**

1a edició 15 de febrer 2019

2a edició 23 d'abril 2024

Consell editorial

M Emilia Gil. Fundació Unió

Josep M Bosch. La Unió

Vanessa Massó Marigot. La Unió

Coordinació tècnica

M Emilia Gil. Fundació Unió

Josep M Bosch. La Unió

Comitè impulsor 2a edició

Consell Tècnic Assessor de

Responsabilitat Social. La Unió

Comitè impulsor 1a edició

Josep M Canyelles, Vector5

Marc Bruguera. Vector5

Josep M Bosch. La Unió

Vanessa Massó. La Unió

Disseny i edició

Comunicació. La Unió

Índex

1.	Introducció.....	4
2.	La Unió, els sectors sanitari i social i el Compromís Social	6
3.	Avancem a organitzacions amb Propòsit	7
4.	Reforcem els pilars del Compromís Social	9
5.	Bloc metodològic.....	12
6.	Pautes de progrés per a la gestió del Compromís Social	17
7.	Documents inspiradors La Unió	19
8.	Participació en espais clau de debat en Compromís Social.....	20

1

Introducció

Ja han transcorregut cinc anys des de la publicació del Manual “**Les organitzacions del sector social i sanitari, les primeres en RSC**”, un treball que recull una visió estratègica de la responsabilitat social corporativa, amb punts clau per a la gestió, l’anàlisi de la materialitat i del diàleg amb els grups d’interès i també per al rendiment de comptes. Aquest document que tens davant és una revisió i actualització de la primera edició.

Aquesta guia ofereix una visió estratègica de la Responsabilitat Social Corporativa i de com s’integra en els sectors sanitari i social. La segona part s’endinsa més profundament en els elements bàsics de la metodologia de gestió de la responsabilitat social, com l’anàlisi de materialitat, el diàleg amb els grups d’interès i la rendició de comptes.

És una guia per iniciar-se en la gestió i comunicació de la responsabilitat social de l’organització i per aquelles que volen millorar la seva gestió a través de la metodologia de les pautes de progrés.

Som un sector especialment dinàmic i innovador. Aquesta guia vol ajudar i acompanyar a totes les organitzacions sanitàries i socials a desplegar la seva responsabilitat social corporativa, a créixer en **compromís social**.

Introduïm un nou horitzó, el **Propòsit**, la raó de ser, el que inspira els *per què* i *per a què*. En la seva màxima expressió, i més connectada amb el sentit estratègic, pretén desenvolupar un model d’organització amb una excel·lència social que li permeti crear valor compartit, valor econòmic i social alhora.

Les organitzacions han d’establir un full de ruta que marqui l’essència de la cultura de l’organització i de l’individu, generant sentiment de pertinença, que marqui la diferència, amb coherència i que legítimi les polítiques i l’acció.

L’anàlisi dels compromisos i la gestió, a través dels vectors de sostenibilitat ens permet millorar els resultats i mesurar l’impacte.

Compliment
de la legislació



Global i
transversal



Ètica i
coherència



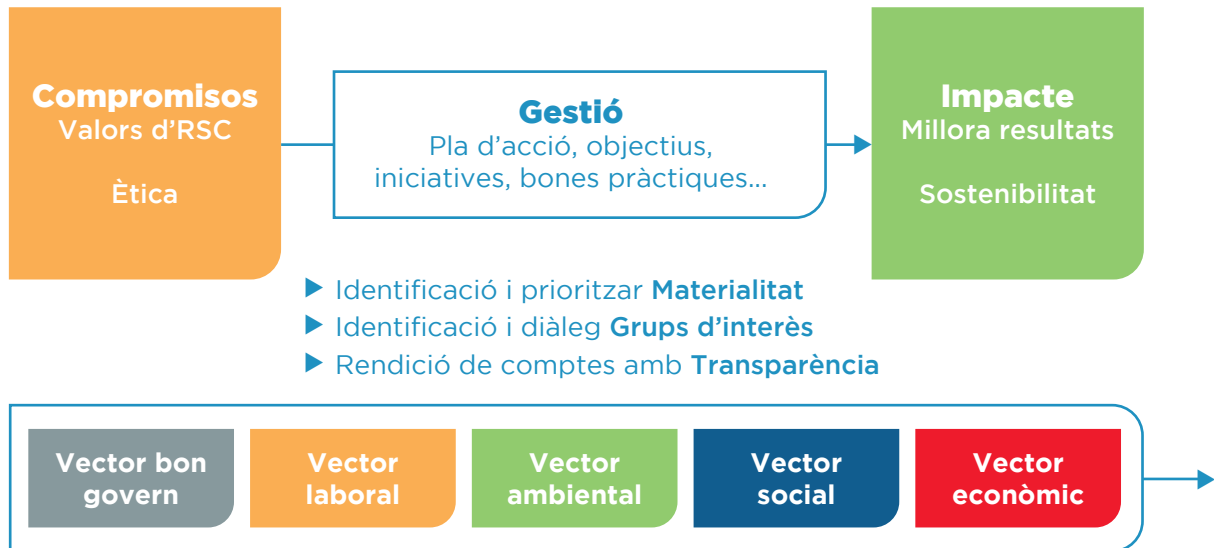
Gestió dels
impactes



Satisfacció
expectatives i
necessitats



Aquesta identificació, prioritització, diàleg i retiment de comptes, ens permeten donar resposta a través dels Objectius de Desenvolupament Sostenible.



Des de La Unió estem fermament compromesos al desenvolupament dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), tant des del punt de vista corporatiu de l'entitat com des del punt de vista dels seus associats, per això, des de la perspectiva dels sectors Sanitari i Social treballem amb els objectius i com contribuir-hi tenint en compte el que pot fer La Unió i el que poden fer els associats.

Agraïm la participació del Consell Tècnic Assessor de Responsabilitat Social Corporativa, que dona suport tècnic a les polítiques de compromís social de La Unió; així mateix, és a través de les nostres memòries anuals, que es rendeixen comptes dels objectius assolits.

2

La Unió, els sectors sanitari i social i el Compromís Social

Per als sectors sanitari i social, la gestió de la responsabilitat social corporativa, el **Compromís Social**, ha esdevingut un repte de primer ordre, indestriable del nostre esforç per l'excel·lència i que ens permet articular el nostre manifest sentit de compromís amb la societat.

Entenem el compromís social com un estil de gestió que contempla de manera integral i integrada els compromisos ètics i de sostenibilitat orientats a una millora dels resultats en totes les àrees d'impacte. La missió de la Unió és ser l'agent social de les organitzacions d'atenció sanitària i social de les persones des del Bon Govern i la Bona Gestió.

En els sectors sanitari i social, es fa encara més necessari ser sensible com a organitzacions a les inquietuds de les persones i la societat, preocupant-se per trobar les maneres de portar a terme una gestió que les integri a partir d'articular el punt d'equilibri entre les sensibilitats del conjunt divers i plural de grups d'interès.

Com passa en tots els sectors, els grups d'interès ja no es mostren satisfets amb una bona gestió de la qualitat. La societat en general va donant mostres d'exigència més gran a certs sectors sensibles, i de manera molt preeminent al sanitari i social. Captant la sensibilitat creixent, que és externa i també interna, cal fer un pas de l'excel·lència de gestió a l'excel·lència social, en el sentit de tenir en compte, segons la sistematització que ens proposa la responsabilitat social, les inquietuds de les parts relacionades respecte a valors, com ara la sostenibilitat, la transparència, l'equitat, i altres valors socials, ambientals i ètics.

La Unió atorga especial rellevància a la transparència i al retiment de comptes, perquè són claus en el sector de la provisió pública i perquè formen part de l'ideari organitzacional que defensa com a associació. La transparència i el retiment de comptes són condicions necessàries perquè les institucions guanyin credibilitat i legitimitat i, en últim terme, generin confiança en la població.

3

Avancem a organitzacions amb Propòsit

El desenvolupament sostenible de les societats no és factible si no es garanteix una vida saludable i no es promou el benestar per a tots els individus que la componen.

En les entitats associades a La Unió aquest objectiu té caràcter missional. Com a actors clau en el desplegament de polítiques públiques en el camp de la salut i social, la contribució singular de les entitats associades a l'ODS 3 s'ha de valoritzar a partir d'accions sostingudes que més enllà del marc normatiu i de planificació, pretenguin incidir a fer veritablement efectius elements estructurals de l'estat del benestar i dels serveis que proveeixen: la universalitat, l'accessibilitat, el suport i l'acompanyament a col·lectius vulnerables, la humanització dels serveis, l'abordatge integral de la persona, la salut pública, entre d'altres.

Cal passar de la sensibilitat a la gestió

Aquesta és la clau de volta. Els valors els tenim profundament arrelats. Podem dir amb certesa que darrere el Compromís Social hi ha conviccions que formen part de l'ADN del sector i de cada organització en particular, però, l'RSC requereix gestió a partir d'un enfocament integral i integrat.

Amb una metodologia que els guï

En el context actual, la incorporació del compromís social en la gestió és més que un posicionament, és una realitat i un valor diferencial tangible en el context de la provisió de serveis d'atenció a les persones. Cada organització ha d'establir una sistemàtica i una anàlisi del seu compromís social.

Actualment, la gestió empresarial de l'RSC se sustenta en els criteris ASG (Environmental, Social, and Governance), una metodologia que guia les organitzacions a adoptar pràctiques sostenibles de manera holística. És a través del compromís amb el medi ambient, el bon govern i les accions socials que les organitzacions poden retre comptes del seu impacte i millorar la seva reputació.



FUNDACIÓ
UNIÓ
Serveis
Compartir X Transformar

Perfil de Compromís Social

Anticipem-nos als nous requeriments de contractació per la prestació de serveis d'atenció a les persones



Per altra banda, un bon punt de sortida per l'anàlisi és el **Perfil de Compromís Social**, endegat per la Fundació Unió, amb l'objectiu d'orientar a les organitzacions a anticipar-se als nous requeriments normatius i tendències futures per la integració a les xarxes públiques, que han de ser estables, inclusives i socialment responsables per la provisió de serveis d'atenció a les persones.

La metodologia i les eines que les organitzacions usin han de fer possible i necessària la integritat del compromís social amb la governança de les organitzacions. El compromís social va més enllà d'un informe comunicant un conjunt de bones pràctiques i contribueix en la competitivitat de l'entitat enfront de la societat i l'administració.

4

Reforcem els pilars del Compromís Social

El Compromís Social és aquell que pren l'organització envers les necessitats dels seus grups d'interès en els diferents àmbits (laboral, acció social, medi ambient, bon govern i economia), per mitjà d'una implicació voluntària i solidària més enllà del que estableix la legislació vigent.

Enfocament integral

La gestió del Compromís Social té com a eix central la determinació per part de cada organització de quins són els aspectes que li són rellevants.

1. els aspectes vinculats als seus impactes corporatius més directes, que coneixen bé, i
2. els aspectes vinculats a les demandes explícites dels seus grups d'interès. Tota gestió socialment responsable ha de partir del diàleg amb els grups d'interès: identificar-los, entendre'ls i definir com ens volem relacionar amb cadascun.

El Compromís Social s'estructura com una **política d'empresa** basada en el compromís amb el desenvolupament sostenible a partir de la qual l'organització incorpora en els processos de creació de valor interessos i inquietuds dels agents que legítimament prenen part en el seu interès (usuaris - pacients, treballadors, propietat, ciutadans, proveïdors, finançadors, reguladors, agents socials, organitzacions socials...).

Alhora que suposa un **compromís integral i integrat** a partir dels cinc grans vectors d'impacte empresarial: econòmic, laboral, ambiental, social, i bon govern; integral perquè forma part del model d'empresa, afecta totes les àrees i s'estén per la cadena de valor; integrat perquè s'incorpora en la gestió, els processos i els procediments.

Reforcem els pilars del Compromís Social

Una bona gestió de les persones, amb especial respecte a participació, retribució, formació continuada, promoció, diversitat i conciliació contribueix a:

- ▶ Promoure sistemes d'informació i accions que potenciïn l'apoderament dels professionals en la presa de decisions clíniques
- ▶ Desenvolupar accions formatives per a tots els professionals de les organitzacions i al llarg de tota la vida laboral
- ▶ Disposar d'una estratègia de foment i retenció del talent
- ▶ Incorporació de nous perfils professionals i optimització de rols per obtenir el màxim valor de cada professional
- ▶ Garantir la igualtat d'oportunitats d'accés en els llocs de treball i en posicions de direcció i de governança
- ▶ Desplegar amb transparència les accions dels Plans d'igualtat
- ▶ Impulsar els valors dels nous lideratges, especialment els del lideratge femení
- ▶ Gestionar en l'organització la cultura de la innovació orientada a la millora directa de l'atenció a les persones

Assistència respectuosa amb les persones ateses i les seves famílies:

- ▶ Facilitar l'accessibilitat dels serveis superant barreres culturals, socials i de vulnerabilitat i aprofitar les noves tecnologies per apropar l'atenció
- ▶ Promoure la Salut Digital com a oportunitat per avançar cap a una atenció més preventiva, predictiva, personalitzada i de proximitat, alhora que més segura i sostenible
- ▶ Promoure un enfocament biopsicosocial de les persones i la continuïtat assistencial a través d'equips interdisciplinaris que garanteixin la integració de serveis
- ▶ Dur a la pràctica el model d'atenció centrada en la persona, acompanyant-les, donant-li suport, fent-les participar junt amb la seva família en la presa de decisions respecte a la seva vida, des de les vessants de l'atenció emocional, sanitària i social
- ▶ Disposar de models per incorporar l'aportació de valor en els resultats

La contractació i integració de col·lectius desfavorits com el de les persones amb discapacitats o en risc d'exclusió permet:

- ▶ Incorporar a la plataforma dels convenis laborals i els pactes d'empresa compromesos de millora per un treball segur, digne, estable i inclusiu
- ▶ Promoure el treball inclusiu i digne també en les empreses de serveis externs
- ▶ Promoure la diversitat en la incorporació de nous perfils professionals
- ▶ Contractació de persones amb discapacitat més enllà de la Llei d'Integració social dels Minusvàlids (LISMI)

Unes bones relacions amb clients i empreses proveïdores generen:

- ▶ Promoure l'ecosistema territorial de promoció industrial i reconversió econòmica envers el sector salut i social
- ▶ Avaluar la innovació des d'un punt de vista col·laboratiu i compartit
- ▶ Contractació responsable
- ▶ Traslladar els compromisos del Compromís Social als proveïdors de serveis de les organitzacions
- ▶ Promoure el treball inclusiu i digne també en les empreses de serveis externs
- ▶ Valor la reinversió dels excedents (o marge)
- ▶ Disponibilitat de mesures per verificar si els proveïdors disposen de mesures de subcontractació responsable i freqüència en el procés d'homologació

La transparència i el bon govern reverteixen en:

- ▶ La finalitat és integrar el compromís social a la presa de decisions
- ▶ Gestionant les entitats a partir del diàleg amb els grups d'interès
- ▶ Prendre consciència sobre la mateixa conducta corporativa amb un exercici de transparència
- ▶ Incorporació de l'ètica i l'humanisme en la presa de decisions
- ▶ Realitzar projectes de compromís social amb projectes d'interès col·lectiu
- ▶ Compromís en el retorn social i transparent dels resultats de la bona governança i gestió de les organitzacions
- ▶ Disposar de canals de denúncia
- ▶ Promoure partenariats de coneixement, recerca i innovació, i de treball en xarxa amb la participació dels grups d'interès
- ▶ Escolta activa i incorporació en la presa de decisions dels grups d'interès de la comunitat

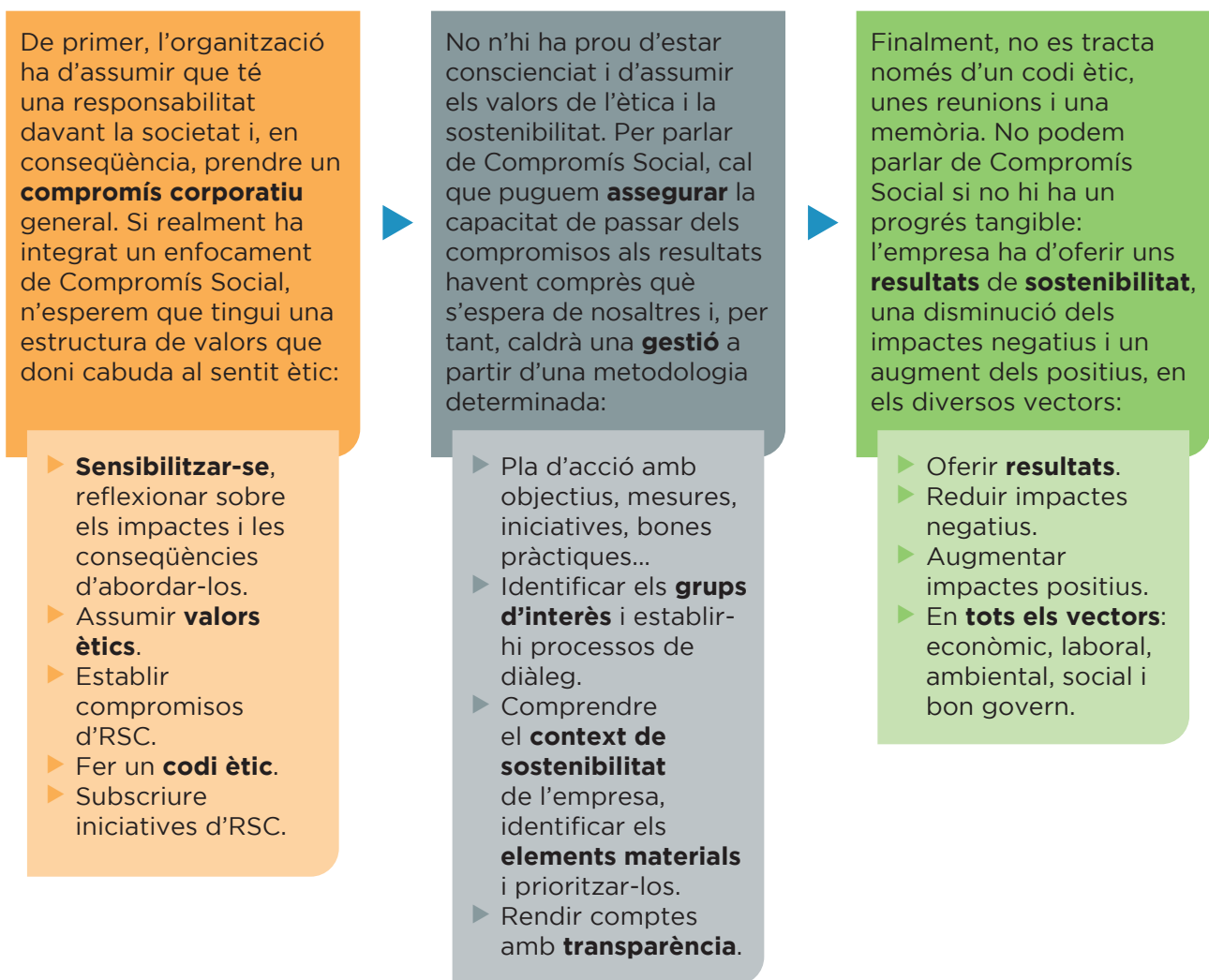
El compromís amb l'entorn amb una gestió ambiental avançada permet:

- ▶ Disseny d'espais i entorns amables, amb una gestió sostenible i un ús eficient dels recursos naturals amb accés a zones verdes i espais públics segurs, inclusius i accessibles
- ▶ Organitzacions líquides, integradores, centrades en les persones i obertes a la comunitat (compromís amb el territori)
- ▶ Accessibilitat, disponibilitat d'equipaments sostenibles (edificis, oficines, naus...)
- ▶ Disposar espais de l'organització, per activitats no assistencials i destinar espais per a l'ús públic de tota la ciutadania
- ▶ Disposar d'una política d'evitar el malbaratament alimentari
- ▶ Promoure plans de mobilitat sostenible per a professionals (teletreball) i per a pacients (teleassistència)
- ▶ Disposar d'un sistema d'eficiència energètica, reduir el consum de l'aigua
- ▶ Promoció de la reducció i reciclatges de residus i el reaprofitament de materials
- ▶ Gestió sostenible dels espais i amb conscienciació amb relació al canvi climàtic
- ▶ Establir bones pràctiques de compensació dels impactes ambientals

5

Bloc metodològic

Metodològicament, el Compromís Social es basa en la formulació d'un compromís ètic orientat a la creació de valor sostenible en tots els vectors d'impacte de l'organització. Es gestiona com un procés de millora contínua que facilita la presa de consciència del context de sostenibilitat per mitjà de la identificació de temes rellevants i de diàleg amb els grups d'interès, i també la rendició de comptes.

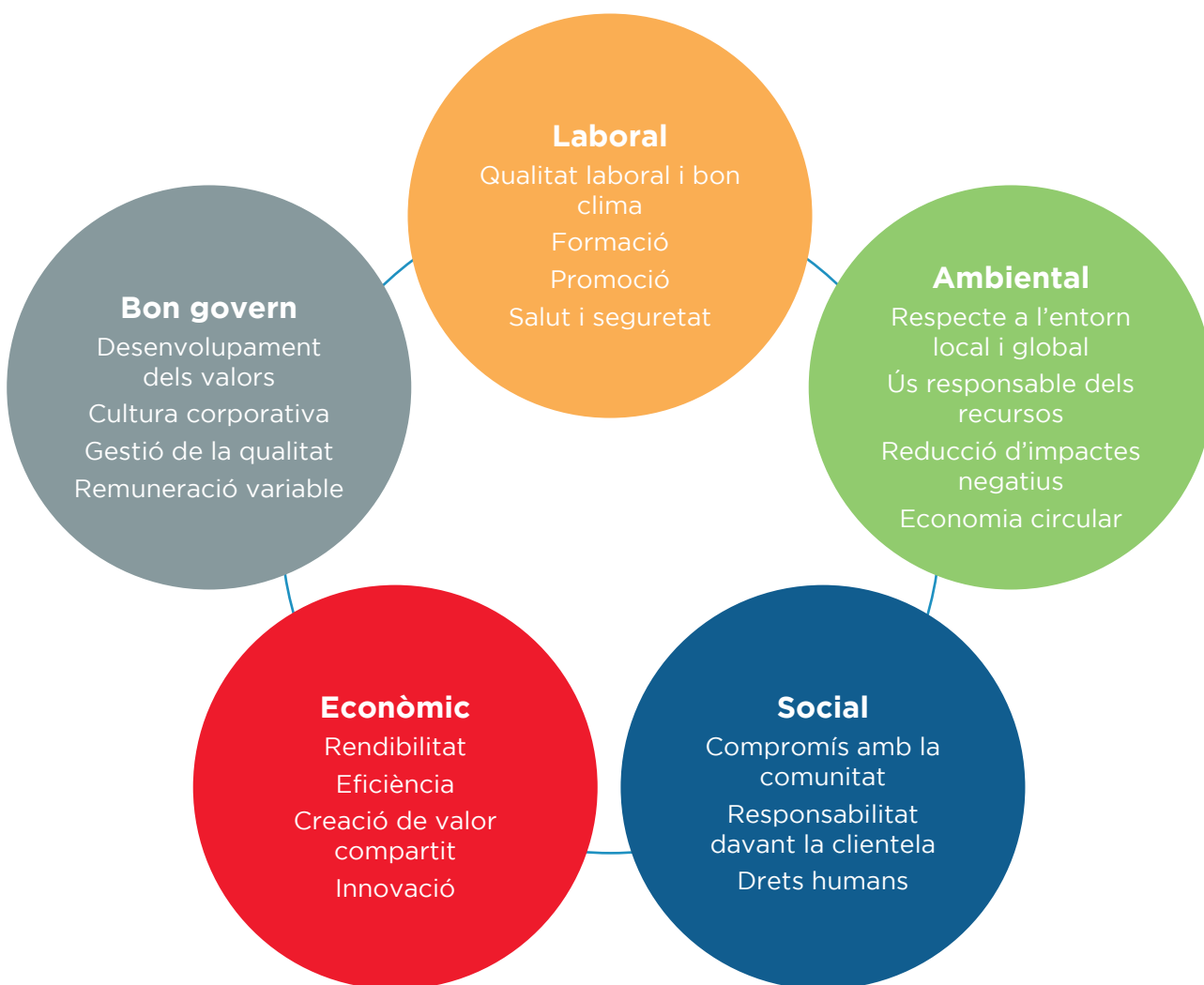


La gestió del Compromís Social habilita l'organització per comprendre el context de sostenibilitat i formular el seu compromís amb el nivell d'exigència que el seu lideratge i la seva cultura organitzacional puguin implementar. A partir d'aquí, l'organització pot avançar tant com desitgi, optant per les millors pràctiques en àrees concretes, normes exigents, compromisos específics, etc.

- ▶ Publicar memòries amb estàndards reconeguts.
- ▶ Certificar-se en una norma de gestió de l'RSC.

Context de sostenibilitat. L'organització ha de comprendre quin és el seu context ètic o de sostenibilitat, establint així el marc general per a la seva política del Compromís Social. La implementació del Compromís Social varia segons cada organització; és crucial identificar els elements rellevants per a l'organització, tenint en compte el sector i territori on opera, els impactes específics que genera i les relacions amb els seus grups. Això implica no anar immediatament a bones pràctiques evidents com posar lluminàries més ecoeficients, sinó entendre profundament què és pertinent per a l'activitat específica de l'organització.

Diferents vectors. El Compromís Social es basa en una comprensió integral de l'organització. Dins el Compromís Social hi trobem continguts molt diversos perquè abasta tots els vectors d'impacte empresarial. Un sentit profund de Compromís Social ha de contemplar totes les dimensions de l'organització. No el confonguem ni el reduïm a una sola de les seves dimensions o a una suma de bones pràctiques fetes per cada departament sense un sentit integrat i global.



Dialogar amb els grups d'interès

Per què dialogar-hi? És fonamental per identificar correctament quins són els temes rellevants per la nostra organització tenir en compte la veu dels grups d'interès. Ser responsables davant la societat es concreta en el compromís amb aquests grups. Escoltar-los i ser sensibles a les seves necessitats ens permetrà clarificar què esperen de nosaltres i com ho podem alinear i prioritzar d'acord amb els diferents criteris de sostenibilitat. A més, aprofundir en el diàleg pot revelar oportunitats d'innovació i millora, a banda que ens permetrà generar confiança i orientar-nos a la creació de valor compartit. Cal recordar que la rendició de comptes ha d'oferir informació clara i comprensible, que servirà com a base per a futures converses.

Qui són els grups d'interès. Totes aquelles organitzacions i individus que tenen un interès legítim en les nostres activitats, que reben el nostre impacte o que ens impacten a nosaltres. A partir d'aquí, l'organització ha de prioritzar i valorar quina és la rellevància, oportunitat o legitimitat de cada grup d'interès. Es pot començar dialogant amb uns pocs grups i anar augmentant progressivament. El resultat serà una anàlisi més completa de la materialitat i un major nombre d'oportunitats identificades.

Rendir comptes

La metodologia de gestió del Compromís Social requereix que l'organització rendeixi comptes en relació amb les matèries que són rellevants per als grups d'interès en el context de sostenibilitat. Una organització que faci les coses bé, que minimitzi els impactes negatius, però que no mostri transparència, no es pot considerar que gestioni el Compromís Social. La rendició de comptes serveix per:

- ▶ Millorar la mateixa comprensió sobre **on s'ubica l'organització** (com n'és de sostenible, allò que ha fet i allò que li falta per recórrer).
- ▶ Mostrar la situació dels aspectes rellevants als **grups d'interès, per fonamentar el diàleg**.
- ▶ **Mostrar exemplaritat al sector**, facilitant la rèplica de les nostres Bones Pràctiques.
- ▶ **Facilitar la presa de decisions** per part dels grups d'interès.
- ▶ **Generar confiança i credibilitat** enfront dels grups d'interès... alhora que construïm cultura de transparència.

Uns consells sobre la gestió dels grups d'interès i la rendició de comptes: tingueu en compte tots els grups d'interès identificats en la vostra informació. Encara que algunes informacions poden adreçar-se específicament sols a alguns d'aquests, no es tracta d'ocultació sinó com a simplificació i personalització.

- ▶ No tracteu la rendició de comptes com un aspecte publicitari. Una nota de rendició de comptes hauria de mostrar dades objectives, comparables, amb qualitat informativa.
- ▶ La qualitat informativa ve donada per aportar una informació completa, sense ambigüitats, que presenti una sèrie temporal que permeti apreciar el procés, que marqui els objectius de millora o les previsions de rendiment, que compari amb el sector o amb el context.
- ▶ La memòria ha de ser equilibrada, transparent i coherent. No serà creïble una memòria que sols reculli els punts positius i que no mostri les àrees menys lluïdes.
- ▶ Ha de mostrar continuïtat respecte a períodes anteriors: no deixar d'informar d'aspectes que es van tractar i anar introduint les informacions diverses que serveixin per a mostrar voluntat de transparència, però sense rigor sistemàtic.
- ▶ És una bona oportunitat per donar a conèixer els esforços i els resultats realitzats, així com els punts que necessiten ser millorats.

Procés de millora contínua

La gestió del Compromís Social ha de tractar-se com un cicle de gestió continu, que inclou planificació, execució, verificació i actuació. Considerant que les nostres accions afecten els grups d'interès i es basen en valors específics, és essencial reforçar elements com la presa de consciència i la rendició de comptes.

La gestió del Compromís Social és un procés de millora permanent més, amb la particularitat que l'organització generalment té un coneixement tècnic d'altres àrees, mentre que en aquest àmbit sovint es troba explorant terrenys menys familiars. No obstant això, és essencial adquirir aquest coneixement per poder gestionar millor els riscos i aprofitar les oportunitats futures.

Moltes organitzacions de dimensió petita o mitjana gestionen el Compromís Social de manera intuïtiva, duent a terme activitats similars, però sense una estructura sistematitzada ni ordenada, i això pot resultar en deficiències tant en la presa de consciència, que tendeix a ser més personal que corporativa, com en la rendició de comptes, que sovint no es realitza per ser considerada massa laboriosa. Suggerim que aquestes empreses facin petites passes gestionables, començant per comprendre el marc general de gestió del Compromís Social i progressivament expandint les seves accions a mesura que perceben els beneficis positius.

Alguns consells:

- ▶ **Planificar.** Superar un enfocament de pràctiques puntuals, estructurar un pla d'acció i evitar la improvisació.
- ▶ **Revisar.** És essencial revisar periòdicament l'acompliment i també l'evolució en les demandes de la societat i les inquietuds dels grups d'interès.
- ▶ **Mesurar.** La sistematització del procés implica disposar de certes mètriques que permetin prendre el pols als diferents vectors de l'organització, mesurar el progrés, comparar, compartir amb els grups d'interès, i marcar les noves fites.
- ▶ **Rendir comptes.** Com a característica pròpia del Compromís Social, cal fer efectiu el valor de la transparència per mitjà d'una rendició de comptes incorporada en el procés de gestió.
- ▶ **Normes.** Existeixen normes, etiquetes i iniciatives diverses, que poden servir perquè una organització pugui mostrar el seu nivell de compliment d'acord amb un estàndard concret. Per gestionar el Compromís Social no és necessari estar certificat en cap norma. Tractant-se de pimes, i si no tenen cap demanda específica, pot convenir començar amb una gestió integrada, però sense constriccions afegides.
- ▶ **Progressar.** Cada empresa ha de trobar quin és l'estadi que pot assolir de manera que, complint el marc legal, atengui el màxim possible de requeriments de grups d'interès i permeti el progrés de la mateixa empresa.
- ▶ Generalment, no es pot aspirar a incorporar les millors solucions disponibles en termes de sostenibilitat, sinó que s'ha de **trobar l'equilibri raonable** dins la mateixa estratègia.
- ▶ Cal **investigar les solucions disponibles** i explorar possibles innovacions per tal de disposar d'un mapa del terreny i ubicar-nos segons les possibilitats reals, però amatents als salts que podem efectuar.

6

Pautes de progrés per a la gestió del Compromís Social

Les Pautes de Progrés són una eina que té aplicació rellevant en la gestió del Compromís Social, que ajuda les organitzacions a autodiagnosticar on es troben i descobrir quin és el camí que tenen per recórrer o les mancances que puguin tenir per abordar certes matèries de gestió des d'un enfocament de gestió socialment responsable. Aquesta metodologia ha d'afavorir:

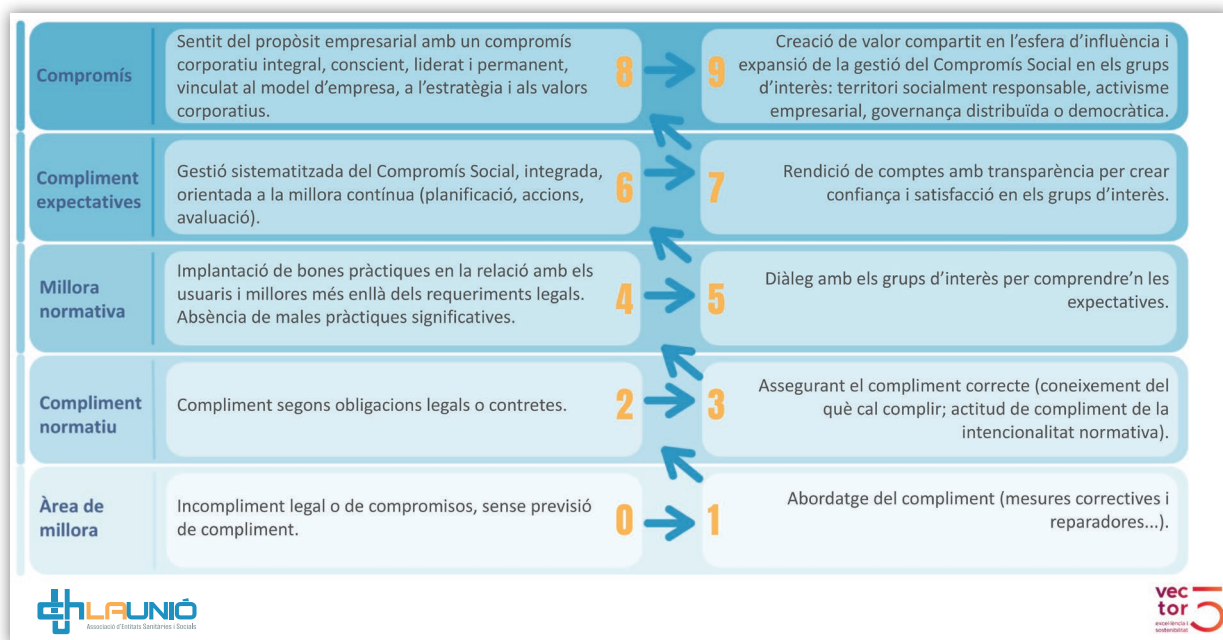
- ▶ L'autodiagnosi interna
- ▶ La rendició de comptes
- ▶ Compartir el coneixement entre entitats que treballen amb els mateixos models
- ▶ Apoderar les entitats membres per a aprofundir per elles mateixes en l'RSC
- ▶ Posar el focus en la gestió del Compromís Social i aportar-hi recorregut

Les Pautes de Progrés es fonamenten amb una metodologia, incorporada per La Unió a partir dels models base proveït per Vector5, on destaca:

La quantificació: quantificació general, amb 5 nivells i cadascun d'ells se segrega en 2 graus; d'aquesta manera la ubicació en el grau corresponent ens ubica en una escala de 10 posicions que, com a norma general, es basarà en aquesta pauta.

Descripció: s'estableixen cinc nivells; un per a les males pràctiques, un de neutre -compliment normatiu- i tres per a les bones pràctiques. El fet que les bones pràctiques es distribueixin en tres nivells dona recorregut a la gestió del Compromís Social. Així, els nivells corresponents a les bones pràctiques corresponen a la millora legal, els compliments d'expectatives i el compromís. Però, aquests nivells poden tenir una realització més passiva o més activa, per això es produeix la segregació esmentada en 2 graus.

Pauta de progrés: model marc



El primer grau de cada nivell (que es correspon a les caselles de la primera columna de la figura anterior) mostra el progrés en la lògica de gestió més interna, observem els diferents graus entre el compliment legal i el màxim nivell de compromís. Ascendint per la columna de la dreta, apreciem el segon grau de cada nivell que mostra major proactivitat, es va integrant la presència dels grups d'interès i es mostra el progrés en la lògica de la ciutadania corporativa. Per tant, el primer grau de cada nivell té una lectura més passiva i el segon més activa.

Els nivells

1. el nivell de males pràctiques es desagrega en incompliments legals sense previsió de compliment i gestiona el compliment;
2. el nivell de compliment es desagrega en el mer compliment i l'assegurament del compliment;
3. el nivell de millora es desagrega en la implantació de bones pràctiques o millores i diàleg amb els grups d'interès amb la comprensió de les expectatives;
4. el nivell de compliment d'expectatives es desagrega en gestió del Compromís Social i la rendició de comptes;
5. el nivell de compromís es desagrega en la gestió integrada-integral i la creació de valor compartit.

La tècnica d'ús de les Pautes de Progrés demana una definició amb detall de cadascun dels graus en el procés d'evolució fins a l'excel·lència i el nivell més gran de compromís social. A tall d'exemple, s'incorpora com annex a aquest document la [Pauta de Progrés sobre l'ètica organitzacional](#), treballada conjuntament per La Unió amb Verctor5.

7

Documents inspiradors La Unió

- ▶ Pla estratègic, política de responsabilitat social de La Unió
- ▶ [Codi de Bon Govern de La Unió](#)
- ▶ Relat La Unió impulsa l'RSC al sector sanitari i social
- ▶ Principis Bàsics del Consell d'Ètica i Bones Pràctiques de La Unió
- ▶ [Manifest Una nova societat, una Unió més compromesa de La Unió](#)
- ▶ [Aterratge +Futur a l'Agenda 2030](#)
- ▶ L'Economia social i solidària en l'àmbit de la concertació sanitària i social La Unió
- ▶ [Informe implicacions de la Covid-19 sobre l'ètica de les organitzacions de La Unió](#)
- ▶ [Recomanacions sobre els comitès d'ètica organitzacional](#)

8

Participació en espais clau de debat en Compromís Social



“Economia, aigua i futur”
de PIMEC



forética





www.uch.cat