

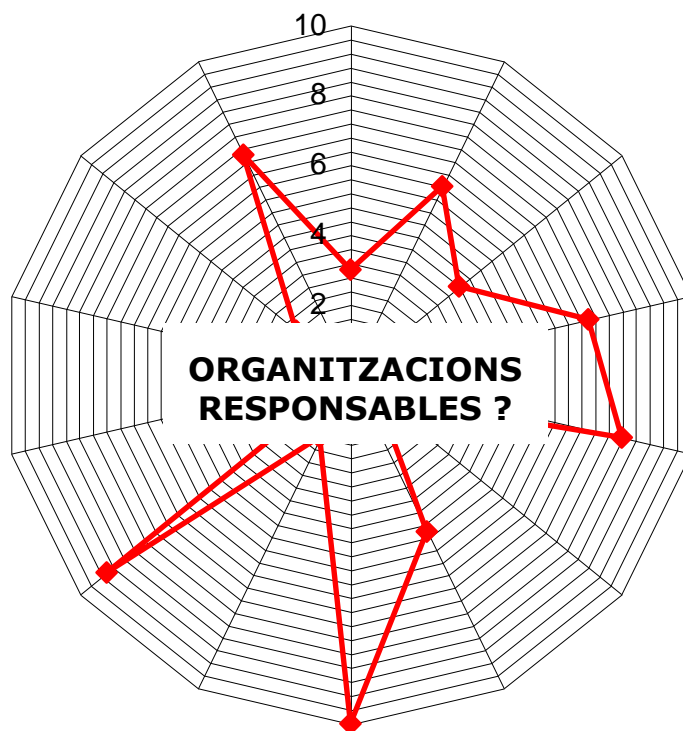
INDICADORS DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES ORGANITZACIONS DE L'ÀMBIT DEL TREBALL

Montserrat Llobet Abizanda

INDICADORS

DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES ORGANITZACIONS

DE L'ÀMBIT DEL TREBALL



Març 2012

MONTSERRAT LLOBET ABIZANDA

Direcció: **Arcadi Oliveres i Boadella – Dept. Economia Aplicada UAB**

Clara Riba Romeva – Dept. Ciència Política i Social UPF

Pere Notó i Brulles – Dept. Ciència Política i Social UPF-IDEA

Tutoria: **Joaquim Brugué i Torruella – IGOP UAB**

ESTUDI DE DOCTORAT EN POLÍTIQUES PÚBLIQUES I TRANSFORMACIÓ SOCIAL

SUMARI

1 RESUM	3
2 PRESENTACIÓ	4
3 METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓ DEL SISTEMA D'INDICADORS DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES ORGANITZACIONS	6
4 LA DEFINICIÓ DE LA RSO	7
5 LES DIMENSIONS I COMPONENTS DE LA RSO	9
6 L'ELECCIÓ DELS INDICADORS DE LA RSO DE L'ÀMBIT DEL TREBALL I FORMACIÓ DELS ÍNDEX	14
6.1 CRITERIS D'ELECCIÓ DELS INDICADORS	15
6.2 INDICADORS DE QUALITAT AMBIENTAL	19
6.3 INDICADORS DE BENESTAR	26
6.4 INDICADORS D'IDENTITAT CULTURAL	39
7 CONCLUSIONS	48
8 CONSIDERACIONS FINALS	53
9 FITXES DELS INDICADORS ESCOLLITS	56
10 REFERÈNCIES	59
ANNEX DE CÀLCULS ESTADÍSTICS	61

1 RESUM

El present article és el resultat de la primera fase de la investigació doctoral titulada "Mesurar la Responsabilitat Social de les Organitzacions" que té per objectiu crear una eina per obtenir el grau de responsabilitat social d'una organització, ja sigui empresa, administració pública o entitat no lucrativa, respecte d'un exercici econòmic.

El punt de partida de la investigació doctoral és un plantejament totalment nou respecte del que fins avui s'ha dit sobre la responsabilitat social, amb la voluntat que els indicadors de RSO siguin útils a totes aquelles organitzacions que vulguin disposar de criteris consistents per mesurar la seva pròpia responsabilitat social o la d'altres organitzacions.

La recerca sobre els indicadors d'RSO s'inscriu en la línia de treball de la **comptabilitat social** de les organitzacions i més concretament en l'eina del **balanç social**. Des d'aquest punt de vista, pretén contribuir a la transparència i la rendició de comptes de les organitzacions.

El sistema d'indicadors exposat solament abasta l'àmbit del treball; per tant, queda pendent el desenvolupament dels indicadors dels 3 àmbits restants: persones clientes, usuàries o beneficiàries, organitzacions proveïdores i persones afectades.

Probablement els indicadors que es mostren tenen moltes mancances, però el veritable repte d'aquesta investigació no és arribar a la perfecció en la mesura de la RSO ni a expressar-la de manera absolutament completa, sinó obrir un camí nou.

Paraules clau: mesurar la responsabilitat social, indicadors, dimensions de la qualitat de vida, àmbits de la responsabilitat social, qualitat de vida laboral.

2 PRESENTACIÓ

El principal aspecte sobre el que contínuament es donen voltes quan es parla de responsabilitat social és el de la seva pròpia definició. És principal per què sense una concepció unànime clara és difícil plantejar criteris, eines i indicadors que siguin efectius en la promoció de la RS.

Malgrat la seva importància, el temps considerable que s'ha dedicat a trobar una definició acceptada per tothom i el fet que no s'hagi trobat cap resultat del tot satisfactori, ha fet que en la majoria de casos s'hagi desistit en l'intent, ja sigui de manera tàcita o expressa. Per exemple, en Josep Maria Lozano¹ considera que a finals del 2007, la RS a l'Estat espanyol entra en una nova etapa en la qual serà més profitós abandonar la discussió sobre què és la RSE, i dedicar tots els esforços a enfortir el diàleg entre els *stakeholders*, a nivell de cada organització i com a molt a nivell sectorial, per tirar endavant pràctiques concretes de RS (Lozano, 2007:221-247).

Si el principal problema en la identificació d'indicadors efectius per avançar significativament en el terreny de la responsabilitat social de les organitzacions (RSO) és el seu concepte, es fa imprescindible superar aquest obstacle proposant una nova definició centrada en els seus aspectes fonamentals.

En aquest sentit, es parteix de l'estudi dels diferents enfocaments des dels que s'ha abordat la responsabilitat social²: l'enfocament clàssic, liderat per Milton Friedman; l'enfocament de la voluntarietat, que dóna continuïtat al enfocament clàssic a través de la *Business Ethics*³; l'enfocament dels *stakeholders*, que constitueix una visió complexa en què l'organització ha de respondre a les necessitats, expectatives i interessos de tots els grups de persones afectades per la seva activitat; l'enfocament d'un nou contracte

¹ Professor i investigador sènior en RSE de l'Institut d'Innovació Social d'ESADE, que el dia 4 de desembre de 2007 va presentar el llibre *Tras la RSE. La RSE en España vista por sus actores* l'ESADEFORUM.

² Capítol 2.1 del treball de recerca Llobet, M (2008) "*Indicadors de Responsabilitat Social de les Organitzacions*".

³ La ética en los negocios defiende que la responsabilidad social de las organizaciones esté supeditada al concepto de ética que tengan sus directivos según su propia conciencia.

social, que enforteixi el govern davant les grans corporacions per defensar la qualitat de vida de la ciutadania; l'enfocament del desenvolupament sostenible, que tracta de manera indissociada els aspectes socials i els mediambientals; l'enfocament de la competitivitat, que assimila equivocadament el concepte competitivitat al d'innovació i intenta fer-lo compatible amb la cohesió social; i per últim, l'enfocament dels territoris socialment responsables, que generalitza la responsabilitat social a tot tipus d'organitzacions, ja siguin empreses, administracions públiques o entitats no lucratives.

A partir del repàs crític a les diferents eines de responsabilitat social utilitzades fins al moment per a integrar-la a les organitzacions⁴, s'aposta per treballar sota els enfocaments del desenvolupament sostenible, més concretament en el de la comptabilitat social⁵, dels *stakeholders* i dels territoris socialment responsables.

La proposta de definició sorgeix de l'anàlisi de les definicions més referenciades⁶, identificant els aspectes fonamentals i els diferents enfocaments de la RS que es reflecteixen en cadascuna d'elles, i tenint en compte les deficiències detectades per diversos autors⁷.

Un cop construïda la nova definició de RSO ha estat possible realitzar la operativització del concepte identificant les seves dimensions i components per a poder arribar als indicadors.

⁴ Acreditacions, certificacions, seguiment i inspeccions de RS, economia associativa, guies, codis de bon govern i codis ètics o de conducta, bancs de bones pràctiques, premis, comunicació de la RSE al consumidor, col·laboració amb *els stakeholders*, polítiques públiques en àmbits territorials concrets, clàusules de RS en la contractació pública, anàlisi del cicle de producte o cadena de valor, les inversions socialment responsables (ISR), els instruments de finançament social, memòries de RS voluntàries, quadres de comandament integrals (*Balanced Scorecard*), legislació i regulació de la RS, i observatoris de la RS.

⁵ En els anys 70, la preocupació per la sostenibilitat de les organitzacions va donar lloc a la **corporate social accounting** (comptabilitat social), que va viure amb esplendor durant la seva primera dècada, generant un gran nombre d'estudis per a intentar valorar els resultats socials. La *Business Ethics* va fer que passés a l'oblit durant els anys 80 i en els noranta va ressorgir gràcies al tercer sector a través dels indicadors mediambientals. La comptabilitat social pot contenir informació financera però, sobretot, és una combinació d'informació quantitativa i qualitativa no financera, i té per objectiu facilitar informació sobre la responsabilitat social de l'organització als seus *stakeholders*, perquè aquests la puguin valorar. Per tant, la comptabilitat social permet a l'organització rendir comptes als seus *stakeholders* (Gray, 2005:1).

⁶ Bowen (1953), World Business Council for Sustainable Development (2000) i Llibre Verd de la Unió Europea (2001).

⁷ Josep Maria Lozano (2006), Pau Vidal (2005), Ramón Jáuregui (2004) i Perdiguero (2003).

3 METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓ DEL SISTEMA D'INDICADORS DE RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES ORGANITZACIONS

Seguint la metodologia de Lazarsfeld (1979:35-46), la construcció del sistema d'indicadors consta de quatre fases:

- A) **Representació literària del concepte.** En el tema que ens ocupa (la RSO), aquesta representació ha consistit a identificar el problema de les grans dificultats per avançar en la promoció de la Responsabilitat Social de les Organitzacions al llarg dels anys. A partir d'aquí s'han observat els diferents enfocaments que s'hi han donat, i s'ha volgut explicar aspectes que han frenat el seu desenvolupament (capítol 2 del Treball de Recerca de Llobet, 2008 o articles presentats al III Congrés ACCID). Després s'han analitzat les definicions més referenciades de la RSO i s'ha proposat una nova definició del concepte a mesurar, que a aquestes alçades de la recerca s'ha revisat a causa d'alguna mancança que s'hi ha detectat.
- B) **Especificació del concepte.** Aquesta segona fase comprèn l'anàlisi dels components o dimensions de la RSO. Es tracta d'un concepte complex en el qual s'hi han identificat tres dimensions: la qualitat de vida, les parts interessades i les activitats que desenvolupa cada organització.
- C) **Elecció dels indicadors.** Per cada dimensió es poden identificar multitud d'indicadors entre els quals cal seleccionar els més rellevants. Les diferents guies elaborades per facilitar que les organitzacions transmetin a la societat les seves accions responsables, contenen infinitat d'indicadors. En la present recerca se n'han descartat molts. Per exemple aquells que solament recullen un tipus de dades (econòmiques, socials o ambientals), com seria el cas d'un indicador sobre les accions de protecció del medi ambient realitzades per una organització, que recollís la dedicació pressupostària a aquest afer,

però que no ens informaria sobre l'impacte econòmic, ambiental i social que l'organització genera en les seves activitats quotidianes, i si les seves accions de protecció ambiental arriben a compensar les externalitats que generen en el seu dia a dia. També s'han descartat aquells indicadors subjectius o d'opinió que es puguin substituir per d'altres d'objectius. Per exemple, quan es pregunta al personal sobre el nivell de satisfacció amb el seu sou, no es recull informació sobre les diferències de sous dins d'una mateixa organització, la qual cosa ens permetria fer una comparació de dades molt més exacta del nivell de justícia social en el repartiment de sous segons les aportacions de cada membre de l'organització. També s'han tingut en compte altres aspectes de selecció dels indicadors com l'accés a les dades, la qualitat de la informació, la validesa, la fiabilitat i que l'indicador sigui complet.

D) **Formació dels índexs.** Els resultats dels diversos indicadors, normalment es sintetitzen en un índex que dóna una visió global del fenomen que volen estudiar. A la present recerca, aquesta mesura global es vol calcular segons l'àrea delimitada pel resultat de cada indicador expressada en un gràfic radial de l'estil del de la portada d'aquest informe. També es preveuen resumir alguns indicadors en un índex, com és el cas dels indicadors de salut laboral, en què es tenen en compte aspectes com l'accidentalitat, l'absentisme, les baixes o l'alta rotació del personal.

4 LA DEFINICIÓ DE LA RSO

Fins fa poc, les definicions més referenciades sobre responsabilitat social eren la de Bowen, la del Consell Econòmic Mundial pel Desenvolupament Sostenible (WBCSD) i la del Llibre Verd de la Unió Europea:

Bowen (1953)⁸: "la RSE fa referència a l'obligació ètica o moral, voluntàriament assumida per l'empresa com a institució, cap a la societat en el seu conjunt, com una forma de reconèixer i satisfer les

⁸ Bowen, Howard R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman.

seves demandes o de reparar els danys que se'n puguin derivar de l'activitat empresarial."

WBCSD (2000)⁹: "La responsabilitat social corporativa és el compromís de l'economia de contribuir al desenvolupament econòmic sostenible, treballant amb els empleats, les seves famílies, la comunitat local i la societat en general per millorar la seva qualitat de vida."

Llibre Verd (2001)¹⁰: "la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i ecològiques en les seves activitats comercials i en les relacions amb els seus interlocutors."

Després d'analitzar aquestes definicions i de recollir les observacions del grup de persones expertes de la Comissió de Responsabilitat Social de l'ACCID, es va arribar a la següent concepció:

La responsabilitat social de tota organització està en funció de l'impacte que aquesta exerceix en la qualitat de vida de totes les persones que hi interaccionen, o que estan afectades pel desenvolupament de les seves activitats (Llobet, 2008).

Amb el pas del temps s'ha vist que aquesta concepció anava ben encaminada, perquè la definició que proposa la ISO 26000 després de 6 anys de reflexió participativa per part d'empreses, governs, sindicats, associacions de consum, ONG, universitats, centres d'investigació i altres institucions, té aspectes en comú com el fet de ser aplicable a tot tipus d'organització, ja sigui empresa, administració pública o entitat no lucrativa, o posar l'èmfasi en els impactes a la societat. Queda pendent la separació de les qüestions socials i ambientals, que la qualitat de vida integra de manera sinèrgica¹¹, i la concreció de a quins grups socials es refereix que reben l'impacte de les seves decisions i activitats.

La Responsabilitat Social d'una Organització és davant dels impactes que les seves decisions i activitats ocasionen en la

⁹ Definició extreta de la Guia d'Educació Ambiental n. 26 de l'Ajuntament de Barcelona, escrita per Campanero i Ventayol.

¹⁰ De fet el Llibre Verd no dóna una definició de RSE sinó que es refereix a com entenen aquest concepte la majoria de definicions.

¹¹ La sinergia es refereix a la interrelació entre els diferents aspectes que conformen la qualitat de vida, de manera que quan un aspecte millora també en milloren d'altres. Des de la perspectiva social i ambiental, quan els satisfactors, o maneres de satisfer necessitats bàsiques de les persones, són destructors, aleshores les condicions ambientals empitjoren, i quan s'utilitzen satisfactors sinèrgics per millorar les condicions de vida de la societat, les condicions ambientals milloren.

*societat i en el medi ambient, per mitjà d'un comportament ètic i transparent.*¹²

Tornant a la concepció proposada després de la Sessió de Contrast a l'ACCID, diverses persones del món acadèmic van observar que perquè una definició pugui ser considerada com a tal, hauria d'incorporar el verb "és", per la qual cosa s'introdueix el canvi indicat en lletra subratllada:

La responsabilitat social de tota organització és la seva capacitat per contribuir a la qualitat de vida de totes les persones amb qui interacciona, o que estan afectades pel desenvolupament de les seves activitats.

Aquesta definició és el punt de partida per construir el Sistema d'Indicadors de la RSO.

5 LES DIMENSIONS I COMPONENTS DE LA RSO

En el concepte es poden distingir tres dimensions de la RS: la qualitat de vida, les parts interessades (persones que interaccionen o que estan afectades) i les activitats que desenvolupa l'Organització. Atès que en la present recerca es volen estudiar indicadors vàlids per a qualsevol tipus d'organització, independentment de quines siguin les activitats que desenvolupa, solament es treballa sobre les dues primeres dimensions.

LA QUALITAT DE VIDA definida per Julio Alguacil (2000:68) "és la capacitat d'accés als recursos per part del subjecte, per poder dominar i conduir conscientment la seva pròpia vida", i està en funció de tres variables, dependents les unes de les altres: la qualitat ambiental, el benestar i la identitat cultural.

¹² La definició continua concretant que el comportament ètic i transparent: contribueixi al desenvolupament sostenible, incloent la salut i el benestar de la societat; prengui en consideració les expectatives de les seves parts interessades; compleixi amb la legislació aplicable i sigui coherent amb la normativa internacional de comportament; i estigui integrada en tota l'organització i es porti a la pràctica en les seves relacions.

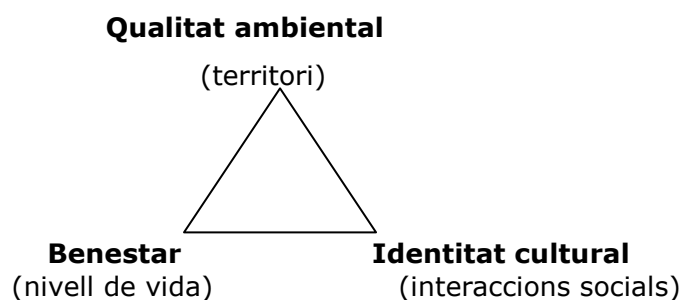


Figura 1: Delimitació del concepte de qualitat de vida (Alguacil, 2000:74).

- La **qualitat ambiental** ve determinada per l'escala territorial en què les persones ens movem per satisfer les nostres necessitats d'allotjament, treball, consum, salut, oci, educació i formació, etc.
- El **benestar** depèn de les seves condicions objectivades: ocupació, salut i formació.
- La **identitat cultural** està determinada pel lligam a un territori concret, i en formen part aspectes com la participació i les xarxes socials.

LES PARTS INTERESSADES O *STAKEHOLDERS* poden variar d'una organització a una altra, però els tipus de relacions que mantenen són molt determinades: laborals, clientelars, proveïdors, i amb la societat local i global. L'ordre d'exposició de les parts interessades s'ha fixat segons una escala de més a menys interacció de cadascuna d'elles amb l'organització. Malgrat que la present recerca solament s'ocupa de l'àmbit del treball, s'ha considerat oportú definir cadascun dels altres àmbits.

Així les parts interessades es relacionen amb una organització de 4 maneres:

- Les persones treballadores signen un contracte amb l'organització, pel qual cedeixen la seva força de treball a canvi d'una contraprestació econòmica. En aquest grup també s'inclouen les persones directives d'una organització, malgrat tenir unes característiques molt especials en relació a la resta de personal, tant

respecte a les remuneracions com a la capacitat de decisió. Tractar perfils tan diferents dins d'un mateix grup és molt útil alhora de fer valoracions sobre la responsabilitat social d'una organització, ja que es pot donar la coincidència que les persones directives siguin també les propietàries de l'organització.

- Les persones beneficiàries, clientes o usuàries, reben una o altra denominació en funció, per exemple, de si els productes (béns o serveis) de l'organització s'adrecen a la ciutadania, a les persones compradores o a persones que utilitzen els productes sense adquirir-los.
- Proveïments: Avui en dia és difícil trobar organitzacions que siguin autosuficients, ja que la progressiva divisió del treball i, per tant, l'especialització dins d'una mateixa organització ha donat lloc a la divisió del treball entre organitzacions que s'han especialitzat en activitats cada cop més concretes. Així doncs, per desenvolupar qualsevol activitat és necessari disposar de subministraments, matèries primeres i serveis proporcionats per d'altres organitzacions, per la qual cosa quan s'adquireixen els seus productes s'està afectant als grups socials amb què es relacionen aquests proveïdors. Aleshores es pot dir que cal ser tant responsables amb els grups socials amb què una organització es relaciona de manera directa, com amb els que ho fa de manera indirecta a través dels seus proveïments. En aquest grup s'hi inclou l'Administració Pública com a proveïdora de serveis comunitaris de seguretat social, formació i cultura, manteniment d'espais i infraestructures comuns, etc.
- Persones afectades: El territori és l'aspecte al voltant al qual gira la Qualitat Ambiental (una de les dimensions de la Qualitat de Vida), i les persones que viuen en el mateix territori on l'organització té centres de treball, estan afectades per les seves accions. En aquest sentit cal remarcar que l'important no és en quin lloc tingui una organització la seu social, sinó on desenvolupa les seves activitats. Així les companyies transnacionals poden tenir la seva seu a Europa i

realitzar les seves activitats a Amèrica, les ONG poden tenir la seva seu a Estats Units i realitzar tasques de cooperació a l'Àfrica, i les administracions públiques del Japó poden regular les importacions procedents de l'Índia. En un món globalitzat, les persones afectades poden ser tota la població mundial, ja sigui per la globalització dels mercats, per l'existència dels organismes internacionals, com per l'impacte ambiental a nivell global, atès que està afectada en major o menor mesura per les decisions que prenen cadascuna de les organitzacions que existeixen al món.

Hi ha grups socials que en aquesta recerca s'han inclòs dins d'algun d'aquests quatre, però que la *Teoria dels stakeholders* sovint els tracta per separat per les seves especials característiques. És el cas de les persones directives i les administracions públiques, de què ja s'ha parlat en l'àmbit de les persones treballadores i en el grup de proveïments, respectivament. També és el cas de les persones accionistes o sòcies, els mitjans de comunicació i la competència (SGE21¹³).

Les persones accionistes o sòcies, en funció de si ens referim a societats mercantils o a entitats no lucratives, són les que han d'assumir la responsabilitat social dels diferents àmbits de l'organització. Tot i així, es parla de responsabilitat social d'aquest grup social quan els petits accionistes o socis veuen com els accionistes majoritaris o els socis més influents vulneren els seus drets de decisió. En aquest cas, el paper d'aquests accionistes o socis marginats passa a ser equivalent al dels clients, ja que l'única cosa que obtenen de la seva relació amb l'organització són els beneficis econòmics, en el primer cas, o la satisfacció social, en l'altre, que en ambdós casos es poden equiparar a la consideració de productes sobre els quals uns clients dipositen unes expectatives.

Cal tenir present que els mitjans de comunicació també s'estructuren en organitzacions i que segons el cas estan en el paper de clients o de

¹³ Norma certificable en RS de Forética molt estesa a l'Estat Espanyol i a Amèrica Llatina.

proveïdors. El que principalment preocupa a la resta d'organitzacions són les notícies que els afecten perquè parlen del seu sector o pròpiament d'elles, i per això sovint intenten influir en els mitjans ja sigui per obtenir algun tipus de benefici o per evitar un possible perjudici. Si la influència té una contraprestació econòmica, aleshores passen a jugar el paper de proveïdors. Si en canvi, la notícia és fruit d'un treball periodístic independent, aleshores no hi ha relació i, per tant, no es pot parlar de responsabilitat social. En tot cas, i si el mitjà de comunicació no ha respectat el codi ètic de la professió, és l'organització qui podria reclamar-li responsabilitats legals.

Si amb la competència hi ha alguna col·laboració, aleshores la relació es pot equiparar a la dels socis i la responsabilitat social respecte el conjunt de les partrenents és compartida. En canvi, si no hi ha cap col·laboració, la relació entre les organitzacions no sempre està clara i es fa difícil estimar que hi hagi alguna responsabilitat social. Ara bé, quan una organització afecta les seves competidores faltant a la seva responsabilitat social, aleshores la relació s'hauria d'analitzar en el marc de l'àmbit de les persones afectades.

D'acord amb les dues dimensions de la RS, la taula d'indicadors queda conformada tal com s'indica en el següent esquema, on les caselles corresponents als indicadors de l'àmbit del treball estan ombrejades:

		QUALITAT DE VIDA		
		Qualitat ambiental	Benestar	Identitat cultural
ÀMBITS	Treball	Indicadors de l'àmbit del treball		
	Persones clientes, usuàries o beneficiàries			
	Proveïments			
	Persones afectades			

Quadre 1: Dimensions, components i indicadors de la qualitat de vida¹⁴

¹⁴ Llobet, 2008.

6 L'ELECCIÓ DELS INDICADORS DE LA RSO DE L'ÀMBIT DEL TREBALL I FORMACIÓ DELS ÍNDEXS

S'ha començat per identificar els indicadors de l'àmbit del treball perquè, tal com ja s'ha dit, *el treball és l'àmbit de la RS en què normalment una organització té més incidència*¹⁵. Per altra banda, la RSO és la contribució de les organitzacions a la conformació d'una societat millor, i si el treball *"embruteix i explota les persones, produint frustració, irritació i ressentiment, tindrem una societat de persones ressentides i alienades; si pel contrari tenim capacitat d'organitzar i desenvolupar les condicions per tal que en el treball les persones desenvolupin el millor d'elles mateixes, creixin, puguin contribuir amb les seves millors habilitats, destreses, competències i puguin millorar la seva autoestima contribuint a la seva atorealització, haurem aconseguit una societat més humana"* (González, Peiró i Bravo, 1996).

És habitual que els estudis de qualitat de vida laboral es facin per sectors d'activitat o, fins i tot, a nivell estatal, perquè normalment són estudis encarregats pels governs que volen tenir-ne una visió global. En aquests casos, les particularitats i, per tant, la responsabilitat social de cada organització queda diluïda en el conjunt i no resulten ser gaire útils, ni per l'organització ni per les seves parts interessades, Administracions Públiques incloses, que si disposessin de dades de la RS de cada organització podrien dissenyar polítiques econòmiques i socials més eficaces.

Per escollir els indicadors de RSO s'han tingut en compte alguns d'aquests estudis¹⁶ i també indicadors de guies per elaborar informes de sostenibilitat com el GRI¹⁷ i balanços socials com el de la XES¹⁸.

¹⁵ *"El treball és una faceta important de la vida de les persones, no solament perquè una gran part del temps el dediquem a activitats laborals, sinó perquè gràcies a ell la persona obté una sèrie de compensacions econòmiques, materials, psicològiques i socials, i aconsegueix desenvolupar la seva pròpia identitat i rols a la societat, contribuint a la creació de béns i serveis"* (González, Peiró i Bravo, 1996).

¹⁶ En el Treball de Recerca de Llobet (2008) s'analitzen tres sistemes per avaluar la qualitat de vida laboral: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) d'Espanya, els Indicadors de Qualitat del Treball proposats per la Comissió de Comunitats Europees i els Job Quality Indicators de Canadà.

¹⁷ Global Reporting Initiative és la guia per elaborar memòries de sostenibilitat més utilitzada.

¹⁸ Xarxa d'Economia Solidària: agrupa entitats de l'economia social i solidària de tot Catalunya.

En el següent apartat s'exposen els criteris que s'han seguit en l'elecció dels indicadors i, un cop escollits, se cerca el valor de referència "ideal" de cada indicador per tal de construir els índexs socials. Aquest valor pot ser normatiu o fonamentat en la raó, empíric o basat en d'altres experiències, o polític perquè respon a objectius fixats per un govern. Caldrà veure cada cas.

Els valors de referència ens permeten calcular a través dels índexs la distància que existeix entre la realitat observada i el valor ideal de cada indicador; i els gràfics radials, com el de la portada del present document, permeten representar-los proporcionant una visió completa de la RS observada sense ocultar cap dada rellevant. És a dir, permeten expressar de forma senzilla una realitat complexa.

Val a dir que els indicadors de RSO es calculen per cada exercici econòmic, així com es calculen els indicadors financers¹⁹. Per tant, solament es podrà observar l'evolució de la RS fent el seguiment dels indicadors de diversos exercicis.

6.1 CRITERIS D'ELECCIÓ DELS INDICADORS

Malgrat la *qualitat de vida* i, per tant, la *responsabilitat social* s'ha de cercar allà on es fonen el que és subjectiu i el que és objectiu, es dóna prioritat als **indicadors objectius**, és a dir, els que recullen dades dels fets (no opinions) que evidencien comportaments de major o menor RS de l'organització en l'àmbit del treball.

Hi ha qui podria considerar que centrar-se en mesurar la RSO a través d'indicadors objectius és una fita insuficient, però tenint en compte que els indicadors que s'hi aproximen més són els de les guies per l'elaboració dels informes de sostenibilitat, voler anar més enllà d'informar sobre diferents

¹⁹ En aquest sentit es pot parlar del balanç econòmic format pels indicadors econòmics i financers, i del balanç social format pels indicadors de Responsabilitat Social.

aspectes i construir un sistema de pocs indicadors però significatius per mesurar el nivell de RS d'una organització, pot ser un gran avenç.

Per tal de **mesurar els aspectes clau** de la Responsabilitat Social, els indicadors de RSO segueixen la lògica de la *Teoria de les Necessitats Humanes* (Doyal i Gough, 1994), segons la qual les necessitats són finites, universals, identificables i sinèrgiques. És a dir que les necessitats són les mateixes per a tots els éssers humans en qualsevol context i moment històric (subsistència, protecció, afecte, identitat, comprensió, participació, oci, creació, identitat i llibertat). L'única cosa que varia en funció de paràmetres culturals i ambientals són els satisfactors²⁰, que és la manera com es satisfan les necessitats humanes.

Atès que la satisfacció de les necessitats humanes bàsiques optimitza la qualitat de vida, els indicadors de RSO volen recollir-ne els aspectes fonamentals. El fet que aquestes necessitats siguin finites i poc nombroses facilita seleccionar els indicadors que aportin més informació sobre la qualitat de vida i, per tant, de la Responsabilitat Social. I el fet que siguin sinèrgiques, és a dir, que la satisfacció d'una necessitat ajuda a satisfer-ne d'altres, fa que els indicadors també siguin "sinèrgics", o millor dit parsimoniosos (Domínguez, 2010), perquè ens aporten informació de diversos aspectes alhora, cosa que permet obtenir molta informació amb pocs indicadors. Per exemple, l'indicador d'Escala Territorial, que mesura la distància entre el lloc de residència i el lloc de treball, ens aporta informació sobre les emissions de CO₂ dels desplaçaments, les despeses econòmiques i materials dels vehicles utilitzats, la necessitat de vies de comunicació i el seu impacte en el territori, la capacitat de conciliar vida laboral i personal, el nivell de cohesió veïnal i la participació ciutadana, si en els nuclis urbans tenen prioritat els vehicles o els vianants, etc.

²⁰ N'hi ha de cinc tipus: violadors o destructors, pseudo-satisfactors, inhibidors, singulars i sinèrgics, i solament aquests últims permeten el desenvolupament humà sostenible. Les quatre primeres categories, per ser habitualment imposades i induïdes de dalt a baix, són considerades com exògenes. Els satisfactors sinèrgics, en canvi, contempnen totes les categories de necessitats interrelacionades i s'impulsen de baix cap amunt. Són endògens, alliberadors i contrahegemònics (Alguacil, 2000:51).

En el quadre 2 es recullen els **indicadors de l'àmbit del treball**, identificats fins al moment actual i classificats segons les dimensions de la qualitat de vida.

Qualitat ambiental	Territori	Indicador d'escala territorial Indicador de qualitat del desplaçament Indicador de diversitat funcional en l'entorn del /centre de treball.
Benestar	Ocupació	Indicador d'estabilitat laboral Indicador de sobreocupació Indicador d'escala salarial Indicador de flexibilitat laboral
	Salut	Indicadors de salut laboral: accidentalitat, absentisme, baixes, alta rotació del personal, etc.
	Formació	Indicador de formació laboral
Identitat cultural	Participació	Indicador de participació deliberativa Indicador de participació representativa
	Xarxes socials	Indicador de cohesió social Indicador d'igualtat d'oportunitats Indicador d'arrelament cultural

Quadre 2: **Indicadors de RSO de l'àmbit del treball** (Llobet, 2008).

Se sobreentén que la població de referència són totes i cadascuna de les persones que treballen a l'organització on es calculen els indicadors de RSO.

A l'hora d'escollir cadascun dels indicadors i abans d'esmerçar esforços en la construcció de les fórmules que transformaran les dades en informació valorable des del punt de vista de la Responsabilitat Social, s'han de tenir en compte aspectes com l'accessibilitat i la qualitat de les dades, la seva validesa i fiabilitat (Domínguez, 2010), o que es tracti d'indicadors complets.

Així doncs, per cada indicador s'ha d'estimar si hi ha **accés a les dades** necessàries per calcular-lo i si les dades disponibles són les més desitjables, és a dir, si ens proporcionen la **qualitat d'informació** que cerquem.

A continuació s'ha de valorar la **validesa** de cadascun d'ells, que consisteix a estimar, a nivell teòric i també per part de persones expertes, el grau d'exactitud entre els valors obtinguts amb la mesura i els valors "reals", és a dir, fins a quin punt mesuren allò que pretenen mesurar per obtenir una

representació el més exacta i autèntica possible. La validesa es pot valorar des de tres punts de vista:

- Validesa de contingut: grau en què l'indicador permet cobrir la varietat de significats inclosos en el concepte que ens interessa.
- Validesa de criteri o pragmàtica: grau en què els valors que hem obtingut amb la nostra mesura estan correlacionats amb els valors que seguint altres instruments (que se suposen més segurs) mesuren el mateix concepte.
- Validesa de constructe: procés mitjançant el qual s'acumulen evidències empíriques sobre les relacions teòriques que donen suport i fonamenten el concepte que volem mesurar. Ens referim a una validesa interna quan diferents indicadors del mateix concepte proporcionen resultats altament correlacionats, i ens referim a una validesa externa quan les correlacions entre valors obtinguts en la mesura de diferents conceptes, coincideixen amb les relacions dels conceptes teòrics.

També és important la **fiabilitat** o confiança que ens proporcionen els indicadors. La qual ve donada per l'estabilitat i la consistència en els resultats quan la mesura es realitza en idèntiques circumstàncies i, en el cas que els resultats siguin molt diferents, si hi ha uns canvis socials que els expliquin. Dit d'una altra manera, la fiabilitat ens informa de si l'indicador és creïble. Val a dir que les dades primàries són més fiables que les secundàries. La fiabilitat es pot valorar des de tres punts de vista també:

- Fiabilitat com a estabilitat: comparant els valors en aplicacions repetides.
- Fiabilitat com a equivalència: utilitzant dues formes paral·leles de mesurar el mateix concepte, però si els indicadors que mesuren el mateix concepte s'han eliminat, llavors no es pot valorar.
- Fiabilitat com a consistència interna: és el mateix que la validesa de constructe interna i consisteix a valorar la consistència interna de les respostes de les persones que donen als diferents elements d'una

escala. També es pot valorar constatant que hi ha convergència quan es prenent diferents indicadors d'un concepte, cadascun dels quals el mesuren parcialment.

Que cadascun dels indicadors sigui **complet** en el sentit que reculli informació dels diferents aspectes que componen cada concepte que es vol mesurar.

6.2 INDICADORS DE QUALITAT AMBIENTAL

Aquests tres indicadors tenen en compte si la localització del centre de treball coincideix amb la del barri-ciutat de residència. En cas de no coincidir, si l'impacte ambiental del desplaçament és major o menor (distància i si s'utilitza vehicle individual o col·lectiu), i si el centre de treball està localitzat en un nucli urbà.

INDICADOR D'ESCALA TERRITORIAL

Definició teòrica

L'indicador d'escala territorial mesura la distància que el personal ha de recórrer des del seu habitatge fins al centre de treball.

Definició operativa

La distància, normalment en quilòmetres, és una mesura que no ens informa de si la persona que es desplaça ha anat més enllà del seu barri-ciutat per anar a treballar. Per això, serà més útil marcar les zones de distància a l'estil de "cercles" concèntrics amb el centre de treball com a punt central. Es tractaria d'elaborar un mapa similar al de la xarxa de transports públics en què es basa la tarifa dels tiquets i abonaments. D'aquesta manera l'indicador ens informa de si una persona ha hagut de recórrer una, dues o tres zones per anar a treballar.

Justificació

Els desplaçaments entre el lloc de residència i el de treball generen, almenys, tres tipus de costos: **costos econòmics** (compra, combustible, amortització, assegurança, manteniment, desguàs, etc. del vehicle utilitzat) **costos ambientals** (fabricació, manteniment i desguàs de vehicles; impacte ambiental de les vies de comunicació: emissions de CO₂, contaminació acústica, ocupació d'espais agraris, difícil o impossible convivència amb vianants o ciclistes, reducció dràstica de la biodiversitat i ocupació de via pública per trànsit i aparcaments) i **costos socials** (dificultar la conciliació de la vida laboral i personal, i de la participació

ciutadana, que en conseqüència perjudica greument la salut física i l'autonomia crítica de les persones treballadores i de la ciutadania en general).

Els **beneficis** de millorar aquest indicador són molt importants **per** cadascuna de les parts interessades. **Les persones que aconsegueixen treballar en el seu barri-ciutat** s'estalvien les despeses de desplaçament, tenen més possibilitats de conciliar la seva vida laboral i personal, poden disposar de més temps per si volen participar en qüestions comunitàries, si van a la feina a peu o en bicicleta milloraran el seu estat físic i, de manera natural coincidiran amb d'altres veïns i veïnes, estant més al cas de les preocupacions i projectes del seu barri-ciutat i tenint la possibilitat de participar-hi. **Les organitzacions** que aconsegueixin un percentatge més alt del seu personal treballant en centres del mateix barri-ciutat on resideixen poden millorar la productivitat, facilitar la conciliació de la vida laboral i personal de les persones que hi treballen, contribuir a la preservació del medi ambient per a les generacions actuals i futures, i participaran en la millora de la qualitat democràtica de la societat. **Les Administracions Públiques** que promoguin aquest desenvolupament local entre el seu propi personal i entre les organitzacions del seu territori, s'estalviaran despeses d'infraestructures de comunicació, aparcaments i transport públic, costos de gestió de les externalitats negatives, poden millorar la qualitat de vida de la seva ciutadania i, concretament la cohesió social, la participació ciutadana i el respecte a les institucions. Una manera de promoure que les organitzacions del seu territori millorin l'indicador d'escala territorial és introduint-lo en la contractació pública, que al nostre país està al voltant del 16% del PIB, la qual cosa li dóna un potencial molt gran (Llobet, 2011).

En les guies per integrar la RS, s'indica a les organitzacions que han de demostrar de quina manera protegeixen el medi ambient, faciliten la conciliació de la vida laboral i personal dels seus treballadors i treballadores, i que realitzen accions socials a favor de les parts interessades de les comunitats locals no desenvolupen les seves activitats. L'Indicador d'Escala Territorial reflecteix les **accions ambientals**, de **conciliació** i d'**acció social**, que sorgeixen espontàniament pel fet que la majoria de les persones que treballen en una organització resideixen a la mateixa comunitat on treballen. D'aquesta manera tres o més indicadors es redueixen a un de sol.

Accés a les dades i qualitat d'informació de l'I. d'Escala Territorial

Les organitzacions tenen la informació del lloc de residència de tot el seu personal. Per tant, aquest indicador és observable, replicable, accessible, codificable, ponderable i quantificable. La qualitat de la informació es pot veure afectada si el domicili on les persones estan registrades a l'organització no coincideix amb el seu lloc de residència, però aquest fet és poc habitual i pot donar-se de manera provisional.

Validesa de l'I. d'Escala Territorial

Validesa de contingut: l'indicador d'escala territorial pretén mesurar l'impacte social i ambiental dels desplaçaments que realitza el personal de manera quotidiana. La parcel·lació del mapa en zones al voltant del centre de treball i el càlcul del nombre de zones que cada persona ha de recórrer fins arribar-hi, per totes les raons exposades en la justificació d'aquest l'indicador, es considera una bona manera de mesurar aquest impacte.

Validesa de criteri: desgraciadament no he trobat cap indicador similar en cap altre sistema d'indicadors de RS com el GRI²¹, balanços socials diversos, ni tampoc en diversos sistemes per avaluar la qualitat de vida laboral²². Ara bé, els indicadors que vénen a continuació sobre la Qualitat del Desplaçament i sobre la Diversitat Funcional en l'Entorn del Centre de Treball, haurien d'estar fortament correlacionats amb el d'Escala Territorial. El primer perquè, si la majoria de les persones que treballen en un centre resideixen a una distància superior a una zona, probablement no podran anar a peu o en bici a treballar, per la qual cosa la Qualitat dels Desplaçaments serà tan dolenta com el resultat de l'Indicador d'Escala Territorial. El segon, perquè i si el centre està ubicat en un polígon industrial, necessàriament les persones que hi treballen hauran de recórrer més d'una zona per arribar-hi, i llavors el resultat dels dos indicadors serà similar. L'inconvenient és que en l'elecció final dels indicadors possiblement es descartin aquests dos que permetrien contrastar-ne la validesa, justament perquè la informació que aporten és complementària i l'objectiu consisteix a arribar a un sistema amb el mínim d'indicadors possible.

Validesa de constructe: si es descarten els Indicadors de Qualitat del Desplaçament i de Diversitat Funcional en l'Entorn del Centre de Treball, no es podran contrastar les relacions teòriques que donen suport i fonamenten els conceptes socials i ambientals que es volen mesurar. En conseqüència tampoc serà possible comparar si els valors obtinguts en la mesura dels diferents conceptes coincideixen amb les relacions dels conceptes teòrics.

Fiabilitat de l'I. d'Escala Territorial

En tractar-se de dades objectives i primàries, s'espera que hi hagi coincidència entre els valors obtinguts amb la mesura i els valors reals. A més, el fet que l'aplicació dels indicadors es faci de manera individualitzada per cada organització fa que hi hagi un major control sobre les dades i, comparat amb sistemes d'indicadors macro en què hi participen infinitat d'organitzacions, la fiabilitat és molt més gran. Aquesta és una apreciació vàlida per a tots els altres indicadors d'aquesta recerca.

Fiabilitat com a estabilitat: fins que no hi hagi un històric, no es podran comparar els valors en aplicacions repetides que demostrin aquest tipus d'estabilitat.

Fiabilitat com a equivalència: per tal d'aconseguir un sistema d'indicadors parsimoniós, és a dir, senzill i complex, es vol escollir el mínim nombre d'indicadors. Per això, segurament no serà possible comparar entre indicadors que mesurin conceptes equivalents. Ara bé, com que aquest indicador recull dades objectives, que no depenen d'opinions sinó de fets, el risc de baixa

²¹ Global Reporting Initiative és la guia per elaborar memòries de sostenibilitat més utilitzada.

²² En el Treball de Recerca de Llobet (2008) s'analitzen tres sistemes per avaluar la qualitat de vida laboral: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) d'Espanya, els Indicadors de Qualitat del Treball proposats per la Comissió de Comunitats Europees i els Job Quality Indicators de Canadà.

fiabilitat és molt improbable i, per tant, comparar amb altres indicadors no serà necessari.

Fiabilitat com a consistència interna: la falta d'altres indicadors que mesurin el mateix concepte impediria comprovar la consistència interna.

Complet (I. d'Escala Territorial)

L'indicador d'escala territorial és el més complet del sistema d'indicadors de RSO perquè, en el context d'una societat postmoderna, recull de manera directa informació sobre els impactes socials i ambientals, i de manera indirecta la recull sobre aspectes com la conciliació de la vida laboral i personal, la igualtat de gènere, la productivitat laboral, la participació ciutadana, la cooperació interpersonal, la salut física i l'autonomia crítica, la despesa en vies de comunicació, la despesa familiar en transport o el respecte a les institucions (Llobet, 2011).

Valors de referència de l'I. d'Escala Territorial

És convenient que el percentatge de personal de l'organització que treballa en la mateixa comunitat territorial on viu no sigui inferior al 70% (Alguacil, J). En el supòsit que el 70% de les persones treballadores d'una organització residissin dins de la primera zona, aleshores l'indicador tindria una puntuació de 7, que vindria a ser com un notable. I si el 100% de les persones visqués en aquesta primera zona aleshores la puntuació seria la màxima possible, és a dir un 10. Ara bé, d'aquesta manera no estariem recollint quin percentatge de persones resideixen a la segona, tercera, quarta... zona. Això no és massa important des del punt de vista social, perquè el gruix de la interacció social es produeix en la primera zona, i en canvi és molt rellevant per l'impacte ambiental d'un recorregut molt més llarg. Per considerar aquesta rellevància s'hauran d'incloure els percentatges de persones de les altres zones i ponderar negativament les zones més allunyades.

Expressió numèrica de l'I. d'Escala Territorial

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$\text{Indicador d'Escala Territorial} = \frac{11}{40} p - 5$$

$$\text{IET} = \frac{11}{40} (\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \dots + \lambda_z \cdot P_z) - 5$$

L'organització facilita el codi postal de cadascuna de les persones de cada centre de treball. A partir d'aquí es calcula el percentatge de persones treballadores que resideixen a cadascuna de les zones (P_z).

Atès que cada centre de treball té un mapa de zones diferent i també una distribució diferent de llocs de residència de les persones que hi treballen, considerem un nombre indeterminat (z) de zones.

P és la mitjana ponderada (λ_z) dels percentatges (P_z) de personal que viu a cadascuna de les zones, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

INDICADOR DE QUALITAT DEL DESPLAÇAMENT

Definició teòrica

Reflecteix si el desplaçament es realitza a peu, en bicicleta, en motocicleta, en cotxe individualment, en transport col·lectiu (inclou el cotxe compartit), en transport públic o una combinació dels anteriors.

Definició operativa

Es tracta de recollir aquesta informació per cada persona treballadora indicant el percentatge de vegades que s'utilitza cadascuna de les opcions de desplaçament.

Justificació

Aquest és un indicador prescindible perquè solament pretén complementar la informació que proporciona l'indicador d'escala territorial. Tot i així, es podria considerar en funció de la importància que li pugui donar cada organització segons les seves circumstàncies.

Quan el desplaçament es realitza a peu no genera cap impacte ambiental, aquest exercici físic afavoreix la salut de la persona i facilita les relacions interpersonals. Quan es realitza en bicicleta l'impacte ambiental és despreciable (el dels recursos utilitzats i les emissions de la construcció i manteniment de la bicicleta), també afavoreix la salut i la interacció personal disminueix lleugerament. Quan s'utilitza la motocicleta l'impacte ambiental creix, no es realitza cap exercici físic saludable i, si es treballa en una altra zona les relacions interpersonals durant el trajecte desapareixen.

El cotxe utilitzat individualment és l'opció amb major impacte ambiental i des del punt de vista social té el mateix impacte que el transport públic. El transport col·lectiu com pot ser el cotxe compartit redueix l'impacte ambiental i facilita les relacions interpersonals limitades a la companyia de viatge.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Per observar l'indicador no hi ha altra opció que preguntar a les persones treballadores dels centres de treball de l'organització.

Validesa i Fiabilitat de l'I. de Qualitat del Desplaçament

Si les persones contesten amb sinceritat, aquest indicador tindria validesa i les dades serien fiables.

Complet

Malgrat no ser un indicador amb gaires pretensions es pot dir que és complet perquè recull informació d'aspectes socials i ambientals alhora.

Valors de referència

L'ideal seria que el 100% del personal fos resident a la primera zona i que aquest es desplaçés a peu o en bicicleta.

Expressió numèrica

Si finalment s'elegeix aquest indicador es cercarà l'expressió numèrica corresponent a la definició teòrica.

INDICADOR DE DIVERSITAT FUNCIONAL EN L'ENTORN DEL CENTRE DE TREBALL

Definició teòrica

Valora la diversitat de funcions socials que es desenvolupen en la zona on se situa el centre de treball.

Definició operativa

Es tracta de recollir, a més de l'existència d'habitatges en proporció a l'activitat econòmica local, els serveis a què es pot accedir en l'entorn del centre de treball. Aquests serveis es consideren bàsics en el cas de ser escoles bressol, primària, secundària i adults; Centre d'Atenció Primària, farmàcia, botigues d'alimentació, restauració, entitats financeres, oficina pública de treball (OTG a Catalunya), oficina d'atenció ciutadana de l'ajuntament, residència i casal d'avis, tren o bus i centre de rehabilitació. Altres serveis no bàsics serien gimnàs, piscina, botigues de roba, calçat, llar, estanc, llibreria, òptica, reprografia, informàtica, perruqueria i estètica, gestoria, immobiliària, telefonia, electricitat, aigua, oficina de trànsit, agència de viatges, entitats no lucratives, cinema, teatre, museus, locals d'oci, etc.

Justificació

Aquest indicador té per objectiu premiar aquelles organitzacions que han ubicat el seu centre de treball en entorns amb alta diversitat funcional, és a dir, en llocs centrals de les poblacions, malgrat el preu del sòl sigui molt més car que a la perifèria, on solen ubicar-se els polígons industrials. La diversitat funcional implica poder viure, treballar i consumir dins d'una mateixa comunitat local, i proporciona beneficis diversos: conciliació de la vida laboral i personal, participació ciutadana, ajuda mútua, reducció dràstica de costos de desplaçament, desenvolupament local, etc. Ara bé, l'indicador d'escala territorial és més rellevant que aquest de diversitat funcional, perquè el personal del centre de treball que no viu a la mateixa comunitat on treballa, és possible que no utilitzi serveis a què tingui accés donant prioritat al del seu lloc de residència. De fet, si una organització ubica el seu centre de treball en un polígon industrial, aquest fet ja queda reflectit en l'indicador d'escala territorial perquè necessàriament les persones que hi treballen hauran de recórrer una zona, com a mínim, per desplaçar-s'hi.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Per calcular aquest indicador seria convenient disposar d'un sistema d'informació geogràfic (SIG). La qualitat de la informació dependrà de si s'han abocat al SIG totes les dades relatives als serveis descrits en la justificació.

Validesa de l'I. de Diversitat Funcional

Validesa de contingut: El nivell de diversitat funcional en l'entorn del centre de treball cobreix els significats inclosos en la qualitat de vida i, per tant, en la RSO, que depenen de la interacció social i que estan condicionats per la conciliació de la vida laboral i personal. La tendència en els darrers anys a ubicar els centres de treball en polígons industrials amb una vida social tancada en les quatre parets de l'organització va en direcció contrària a la qualitat de vida.

Validesa de criteri i de constructe: Si no es descarta aquest indicador, el seu resultat es podrà comparar amb el d'Escala Territorial.

Fiabilitat de l'I. de Diversitat Funcional

Dependrà de la fiabilitat de la base de dades del SIG.

Complet de l'I. de Diversitat Funcional

Aquest indicador és força complet perquè recull totes les funcions socials que es desenvolupen en un barri o ciutat, però el d'Escala Territorial el supera.

Valors de referència de l'I. de Diversitat Funcional

El màxim valor que es pot obtenir en aquest indicador depèn de si en l'entorn del centre de treball hi ha tots els serveis.

Serveis bàsics	Altres serveis
Habitatges Escoles bressol, primària, secundària i d'adults. Centre d'Atenció Primària, farmàcia, òptica i centre de rehabilitació. Botigues d'alimentació i restaurants. Entitats financeres Oficina pública de treball Oficina d'atenció ciutadana de l'ajuntament Residència i casal d'avis. Tren o bus	Gimnàs i piscina, perruqueria i estètica. Botigues de roba, calçat i llar. Estanc, llibreria, reprografia i informàtica. Gestoria econòmica i immobiliària. Telefonia, Electricitat i Aigua. Oficina de trànsit. Agència de viatges. Entitats no lucratives. Cinema, Teatre i Museus. Locals d'oci

Expressió numèrica i Índex de l'I. de Diversitat Funcional

Pendent de si finalment s'elegeix aquest indicador.

6.3 INDICADORS DE BENESTAR

INDICADOR D'ESTABILITAT LABORAL

Definició teòrica

Valora el compromís de l'organització amb les persones que hi treballen a través de la durada prevista en la relació contractual amb cadascuna d'elles.

Definició operativa

Es poden distingir uns nivells d'estabilitat en el treball de més a menys entre funcionariat, empresariat, contractació indefinida i temporal.

Justificació

La incertesa de la renovació contractual té implicacions econòmiques i psicològiques que generen neguit en la persona contractada i, en conseqüència, perjudiquen la seva qualitat de vida. En canvi l'estabilitat laboral genera benestar.

Els contractes indefinits, pel fet de no tenir una data d'expiració, no impedeixen que aquests es rescindeixin, fins i tot de manera massiva, amb la qual cosa el compromís contractual de l'organització es pot trencar. Però aquest és un fet imprevisible i, en tot cas, quedarà reflectit si els acomiadaments de persones amb contracte indefinit s'han produït dins de l'exercici en què s'analitza el nivell de Responsabilitat Social de l'Organització en qüestió. Els indicadors solament recullen informació d'un exercici econòmic i per observar-ne l'evolució calen les dades dels exercicis anteriors o posteriors, de la mateixa manera que observem l'evolució de la informació comptable i financera.

Un altre aspecte a tenir en compte és que l'organització pugui tenir persones treballant-hi sense contracte, però és poc probable que aquest fet es pugui mesurar, perquè l'organització en qüestió normalment ho voldrà ocultar per no rebre represàlies per part de les Administracions Públiques.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Atès que les remuneracions econòmiques es deriven bàsicament dels acords contractuals, aquesta és una informació que les organitzacions sempre tenen actualitzada, com a mínim, mensualment.

Validesa

Validesa de contingut: pel que s'ha explicat en la justificació de l'Indicador d'Estabilitat Laboral, aquest ens proporciona informació sobre un dels aspectes fonamentals del benestar de les persones que treballen en una organització i, per tant, de la seva qualitat de vida laboral.

Validesa de criteri: és molt probable que d'altres sistemes d'indicadors de RS tinguin algun indicador que mesuri el mateix concepte i, per tant, que els resultats de tots ells estiguin correlacionats, la qual cosa pot permetre contrastar la validesa de criteri de l'Indicador d'Estabilitat Laboral.

Validesa de constructe: si es compara amb indicadors similars i es detecta que existeixen correlacions, es comprovarà que l'Indicador d'Estabilitat Laboral és una bona mesura del benestar i la qualitat de vida laboral.

Fiabilitat de l'I. d'Estabilitat Laboral

La durada de la relació contractual entre l'organització i cada persona que hi treballa són dades primàries i les mancances en la seva fiabilitat vindrien de l'ocultació de contractes no formalitzats o de declarar dades falses. Si d'un any a l'altre aquest indicador varia molt, és possible que hi hagi hagut un expedient de regulació d'ocupació, atès que l'escissió d'un contracte indefinit el convertiria automàticament en un contracte temporal.

Complet de l'I. d'Estabilitat Laboral

Aquest indicador solament valora un dels aspectes de la qualitat de vida laboral. Per tant, no es pot dir que sigui complet, però no hi ha cap altre indicador que mesuri l'estabilitat laboral i, en ser un aspecte tan rellevant, la seva elecció queda justificada.

Valors de referència de l'I. d'Estabilitat Laboral

Hi hauria 3 nivells d'estabilitat, però en podem reservar un quart per a organitzacions amb capacitat d'autocrítica que reconeguin tenir personal sense contracte laboral, amb la intenció d'esmenar aquesta situació tan bon punt la seva situació econòmica els ho permeti. Caldria expressar el percentatge de persones que hi ha en cada nivell i llavors ponderar més negativament des de la quarta posició fins a la segona.

1. Funcionariat o empresariat
2. Contractació indefinida
3. Contractació temporal
4. Personal sense contracte

El compromís de l'organització respecte del personal funcionari és el més elevat perquè solament es rescindiria en el cas que la institució desaparegués i sabem que les Administracions Públiques són molt més estables que les empreses i que les entitats no lucratives. En aquest sentit, no es pot considerar que sigui més responsable una Administració que un altre tipus d'organització que igualment mantingui el seu compromís fins a la seva desaparició. Per això es considera que el nivell d'estabilitat del funcionariat i de l'empresariat és equivalent.

Un cop concretat aquest aspecte, la puntuació màxima que es podria obtenir en aquest indicador és que el 100% del personal fos funcionari o empresari.

Expressió numèrica de l'I. d'Estabilitat Laboral

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$IEL = \frac{19P - 100}{70}$$

P és la mitjana ponderada (λ_z) dels percentatges (P_z) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

INDICADOR DE SOBRECUPACIÓ

Definició teòrica

Valora fins a quin punt el personal fa hores extraordinàries i, per tant, en quin grau la seva qualitat de vida i la de la seva família en pot sortir perjudicada.

Definició operativa

Atès que la jornada màxima legal és actualment de 40 hores setmanals, aquesta mesura és el punt de referència a partir del qual es pot valorar la sobreocupació. Així les hores extraordinàries acumulades al llarg de l'any i no compensades, ja siguin remunerades o no, indiquen sobreocupació, independentment del màxim d'hores extraordinàries que la llei estipula que es poden fer. Cal tenir present que les hores de formació o autoformació acordades amb l'organització compten com a hores de treball.

Per altra banda, per calcular aquest indicador, no es tindrà en compte el nombre d'hores anuals de treball pactades en el darrer conveni col·lectiu, o en d'altres acords o normes, sinó les hores anuals calculades a partir del que estableix l'Estatut dels Treballadors (1826 hores que a 8 hores diàries són aproximadament 228 dies de treball), per tal que la mesura sigui comparable amb qualsevol altra organització.

Justificació

La industrialització va dividir el temps de vida de les persones en temps de treball i temps lliure, de tal manera que si dediquem més temps al treball tenim menys temps lliure i a la inversa. Necessitem el temps lliure per poder descansar, tenir cura de la nostra higiene i de la nostra persona en el sentit ampli, practicar esport, tenir estones d'esbarjo, fer relacions socials, realitzar les tasques de la llar, aprendre (formació i cultura), fer vida de barri (compres, passeig, paisatge, visites, trobades...) i gaudir de les vacances (turisme, viatjar, caps de setmana...). Totes aquestes són necessitats bàsiques o fonamentals de les persones per gaudir d'una bona qualitat de vida, però si el temps de treball supera els límits establerts per la pròpia societat industrial, de les 40 hores setmanals, aleshores es pot considerar que la qualitat de vida queda afectada proporcionalment al temps de sobreocupació.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Si l'organització analitzada solament controla el compliment de la jornada laboral acordada entre les parts, caldrà preguntar a les persones treballadores quantes hores extraordinàries realitzen setmanalment.

Validesa

Validesa de contingut: pel que s'ha explicat en la justificació de l'Indicador, el temps de lleure és un dels aspectes fonamentals de la qualitat de vida de les persones.

Validesa de criteri: hi ha altres sistemes d'indicadors que contempla el prolongament de la jornada. Si l'organització analitzada ja ho calcula, es podrà comparar si els resultats d'ambdós estan correlacionats i, per tant, si la mesura és realista.

Validesa de constructe: aquest indicador pot estar correlacionat amb els indicadors de salut, atès que si una persona dedica un excés d'hores a la feina fàcilment acabi tenint problemes de salut.

Fiabilitat de l'I. de Sobreocupació

Si la pregunta la respon el personal de l'organització, la fiabilitat d'aquest indicador dependrà de la sinceritat i de la bona memòria del personal a l'hora de contestar aquesta pregunta. Si la responen els òrgans de gestió de l'organització, la fiabilitat dependrà de l'honestedat de la direcció.

Complet de l'I. de Sobreocupació

Aquest indicador és complet en el sentit que la sobreocupació afecta negativament en les tres dimensions de la persona:

- La personal: atès que el seu temps lliure es veu reduït.
- La familiar: perquè no li pot dedicar l'atenció necessària.
- La social: perquè li impedeix participar en iniciatives ciutadanes.

Valors de referència de l'I. de Sobreocupació

El valor de referència és la jornada de 40 hores setmanals, comptant que les hores extraordinàries acumulades al llarg de l'any són zero, ja sigui perquè no se n'han fet o perquè les que es feren, s'hagin compensat amb dies de festa o en menys hores de treball en d'altres moments.

Expressió numèrica de l'I. de Sobreocupació

El punt de partida serien el nombre d'hores extraordinàries en còmput anual, és a dir, les hores anuals que excedeixen de les 1824²³ hores de treball, corresponents a 228 dies laborables.

A partir d'aquí es calcularia el percentatge de persones que s'inclouen en cadascun dels següents grups:

1. No fan hores extraordinàries (menys de 1824h/any)
2. En fan menys de mitja hora al dia (entre 1824h i 1938h/any)²⁴
3. Entre mitja i una hora al dia (entre 1938h i 2052h/any)²⁵
4. Entre 1 i 2 hores al dia (entre 2052 i 2280h/any)²⁶
5. Entre 2 i 4 hores al dia (entre 2280h i 2736h/any)²⁷
6. Més de 4 hores al dia (més de 2736h/any)

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$ISO = \frac{147P - 1000}{500} = \frac{147(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4) - 1000}{500}$$

P és la mitjana ponderada (λ_z) dels percentatges (P_z) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

²³ 1826 són les hores de treball anual calculades segons l'Estatut dels Treballadors, però si dividim aquesta xifra pel nombre d'hores diàries, ens surten 228,25 dies de treball. Per això s'ha optat per arrodonir a la baixa el còmput anual).

²⁴ 228dies x 8,5 hores = 1938 hores/any

²⁵ 228dies x 9 hores = 2052 hores/any

²⁶ 228dies x 10 hores = 2280 hores/any

²⁷ 228dies x 12 hores = 2736 hores/any

INDICADOR D'ESCALA SALARIAL

Definició teòrica

Valora la diferència de salari que hi ha entre la persona que cobra més dins de l'organització i la que cobra menys.

Definició operativa

Per tal que aquestes diferències s'ajustin al màxim a la realitat, el salari es calcula per hora bruta treballada, incloses les hores extraordinàries que es dediquin a la feina. El sou no inclou les dietes o altres despeses que s'hagin de justificar amb el rebut de compra, atès que no remuneren les hores de dedicació al treball. Ara bé, s'han d'incloure remuneracions per assistir a reunions o d'altres activitats a què es té accés pel fet d'ocupar un càrrec determinat dins l'organització, i que no es tindria accés si no s'ocupés l'anomenat càrrec (podria ser el cas d'un càrrec polític). En el cas que es posseeixin accions de la pròpia organització on es treballa, també s'han d'incloure els dividends obtinguts (podria ser el cas de persones de l'equip directiu que alhora són propietàries de l'organització).

L'Indicador d'Escala Salarial serà la desviació entre qui cobri més i qui cobri menys dins de l'organització, de manera que no caldrà calcular tots els sous per hora, sinó els més alts per escollir-me el més alt de tots, i els més baixos per escollir-ne el més baix de tots.

Justificació

Una diferència de sous desproporcionada entre les diferents categories professionals és font d'injustícia perquè el treball no es veu compensat amb la remuneració corresponent a l'esforç realitzat.

El preu per hora es la referència socialment més justa, perquè independentment de l'extracte social a què pertanyem i dels nostres coneixements o habilitats professionals, el temps passa igual per tothom.

Normalment les diferències de sous es justifiquen pel fet d'assumir majors responsabilitats o per una major qualificació professional. Ara bé, es poden posar límits a aquesta justificació. És a dir, fins a quin punt estan justificades les diferències salarials per diferències de responsabilitat²⁸ o de qualificació professional? Atès que posar aquests límits és difícil, hi ha organitzacions que reparteixen les diverses responsabilitats entre els seus membres i realitzen la formació necessària per assumir-les i equilibrar les qualificacions professionals.

Quan les persones que treballen en una organització no són conscients de les diferències injustificades de sous, veuen afectada la seva qualitat de

²⁸ En el cas dels salaris més alts, és possible que hi hagi qui justifiqui que, pel càrrec de responsabilitat que ocupa, la seva dedicació és de 24 hores diàries, tant els dies laborables com festius. Malgrat que treballar tantes hores pugui ser irresponsable perquè la família, les amistats o el veïnat també requereixen d'un temps de dedicació, es pot fer un càlcul senzill del màxim d'hores humanament treballables durant un any (descomptant 30 dies de vacances i que en els festius solament es faci ½ jornada, és a dir, uns 285 dies i restant de les 24 hores del dia: 8 per dormir, 4 per menjar, 1 d'higiene personal, 1 d'esbarjo. Serien 11 hores de treball diari durant 285 dies l'any= 3.135 hores de treball l'any). Aquest màxim permetria fixar el topall quan algú declari sobrepassar aquesta xifra.

vida però solament des del punt de vista econòmic, perquè un sou relatiu menor afecta a la seva economia particular. Les que en són conscients, a més, es veuen afectades psicològicament per aquesta injustícia.

Accés a les dades i qualitat d'informació de l'I. d'Escala Salarial

Per calcular aquest indicador es necessiten dues dades: el sou brut anual i el total d'hores treballades durant l'any. El sou el té comptabilitzat l'organització i les hores treballades es poden obtenir de l'indicador de sobreocupació.

Validesa de l'I. d'Escala Salarial

Validesa de contingut: les diferències de sou són font d'injustícia que genera l'organització i, per tant, accions irresponsables que afecten a la qualitat de vida de les persones que hi treballen, tant si en són conscients com si no en són.

Validesa de criteri: hi ha força sistemes d'indicadors que calculen la diferència entre els salaris més alts i els més baixos, si l'organització analitzada el calcula, es podrà comparar si els resultats d'ambdós estan correlacionats i, per tant, si la mesura és realista.

Validesa de constructe: l'únic altre indicador amb qui pot estar correlacionat és el de salut laboral perquè una elevada discriminació salarial pot afectar psicològicament el personal. Ara bé, el raonament no és vàlid en sentit contrari, perquè uns resultats de salut laboral dolents poden tenir causes que no tinguin res a veure amb les diferències de sous dins de l'organització.

Fiabilitat de l'I. d'Escala Salarial

Atès que aquest indicador solament necessita dades dels sous més alts i dels més baixos i en ser dades primàries, la fiabilitat hauria de ser alta, encara que en el cas de les hores treballades, si l'organització no comptabilitza les hores extraordinàries, dependrà de la resposta de les persones enquestades.

Complet de l'I. d'Escala Salarial

Aquest indicador solament valora un dels aspectes de la qualitat de vida laboral. Per això, no es pot dir que sigui complet, però no hi ha cap altre indicador que mesuri si la distribució de les retribucions és injusta i, en ser un aspecte molt rellevant, la seva elecció queda justificada.

Valors de referència de l'I. d'Escala Salarial

Partint de la premissa que el dia té 24 hores per a tothom, el valor de referència seria sous iguals per responsabilitats repartides i bona qualificació professional en cada especialitat. Així, la puntuació més alta s'obtindria quan els salaris fossin iguals.

Expressió numèrica de l'I. d'Escala Salarial

La manera més senzilla de calcular aquest indicador és en forma de percentatge del salari més baix sobre el salari més alt.

$$IES = \frac{\text{salari més baix}}{\text{salari més alt}} \times 100$$

INDICADOR DE FLEXIBILITAT

Definició teòrica

Valora l'esforç real en flexibilitat horària i teletreball, ja que faciliten la conciliació de la vida laboral i personal.

Definició operativa

Per tal de recollir la flexibilitat real de què gaudeix el personal, no la que l'organització diu que ofereix, es podrien fer dues preguntes a totes les persones que treballen a l'organització, en el marc d'un qüestionari sobre qüestions laborals:

1. Algun cop has necessitat fer horari flexible, treballar des del teu domicili o canviar d'horari? Si la resposta és afirmativa en algun dels tres casos, contestar la pregunta següent. Si no has necessitat cap d'aquestes tres coses saltar la següent pregunta.
2. Quin percentatge de cops que has necessitat fer horari flexible, teletreball o canvi d'horari, l'organització t'ho ha permès?
 - Menys del 25% (gairebé mai)
 - Entre el 25% i el 50% (poques vegades)
 - Entre el 50% i el 75% (força vegades)
 - Més del 75% (gairebé sempre)

Justificació

La flexibilitat és una manera de facilitar la conciliació de la vida laboral i personal, especialment necessària quan el centre de treball està lluny del domicili de les persones treballadores, però gens menyspreable en qualsevol cas.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Les dades seran primàries, però bona part de la qualitat de la informació dependrà de la sinceritat, de la bona memòria de les persones enquestades o de les seves percepcions.

Validesa

Validesa de contingut: l'Indicador de Flexibilitat se centra en les possibilitats de conciliar la vida laboral i personal, que l'organització ofereix a les persones que hi treballen. Per tant, vol valorar aquest aspecte de la qualitat de vida laboral i, en conseqüència, de la responsabilitat social de l'organització, de manera més directa que a través de l'Indicador d'Escala Territorial, atès que la ubicació del centre de treball no es pot replantejar cada dia i, en canvi, els horaris, els torns i el teletreball si que es poden modificar a curt termini.

Validesa de criteri: malgrat que tant l'indicador d'Escala Territorial com el de Flexibilitat volen mesurar la conciliació laboral i personal, no hauria d'haver correlació entre els resultats d'ambdós perquè mesuren aspectes diferents. El primer la ubicació que l'organització ha escollit per al centre de

treball i el segon la política d'horaris, torns i la possibilitat de realitzar teletreball. De fet, una organització que faci un esforç important per ser socialment responsable i en el seu moment escollís un polígon industrial per ubicar el seu centre de treball, traurà una puntuació molt baixa en el primer i una de molt alta pel segon.

Validesa de constructe: És possible trobar indicadors sobre flexibilitat en d'altres sistemes, i que hi hagi correlació entre els resultats.

Fiabilitat de l'I. de Flexibilitat

Si analitzem la correlació amb indicadors de flexibilitat d'altres sistemes, caldrà tenir en compte si aquests altres recullen informació sobre el que l'organització diu que fa o sobre el que fa realment, consultant les persones que hi treballen, atès que és més fiable aquesta segona estratègia.

Complet de l'I. de Flexibilitat

De la mateixa manera que l'escala territorial i la sobreocupació, la falta de flexibilitat laboral afecta negativament la conciliació de la vida laboral i personal i, en conseqüència, les tres dimensions de la persona (personal, familiar i social). En aquest sentit, es pot considerar un indicador força complet. Ara bé: cal aclarir que cadascun d'aquests indicadors mesura components diferents de la conciliació:

- L'Indicador d'Escala Territorial es refereix la manera amb què la ubicació del centre de treball afecta la conciliació.
- L'Indicador de Sobreocupació es refereix al temps lliure disponible per conciliar.
- L'Indicador de Flexibilitat es refereix a si l'organització facilita canvis d'horari o teletreball per conciliar millor.

Valors de referència de l'I. de Flexibilitat

El valor de referència seria que de les vegades que la persona ha necessitat utilitzar algun tipus de flexibilitat l'organització sempre li ha facilitat, és a dir, el cent per cent.

Expressió numèrica de l'I. de Flexibilitat

1. Menys del 25% (gairebé mai)
2. Entre el 25% i el 50% (poques vegades)
3. Entre el 50% i el 75% (força vegades)
4. Més del 75% (gairebé sempre)

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$IF = \frac{P - 10}{3} = \frac{(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4) - 10}{3}$$

P és la mitjana ponderada (λ_z) dels percentatges (P_z) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

INDICADOR DE SALUT LABORAL

Definició teòrica

És un indicador múltiple que inclou dades sobre els efectes més rellevants de la mala salut laboral: accidentalitat, baixes per malaltia, absentisme laboral i alta rotació de personal.

Definició operativa

Es tracta de recollir dades sobre els aspectes ja enumerats, durant l'exercici analitzat:

- Nombre i gravetat d'accidents laborals
- Dies de baixa per malaltia laboral
- Dies d'absentisme
- Rotació de personal

Justificació

Els llargs desplaçaments quotidians, la discriminació laboral arbitrària, l'encadenament de contractes temporals, la sobreocupació, la formació deficient en riscos laborals, la impossibilitat de participar en les decisions sobre la pròpia feina o sobre les decisions estratègiques de l'organització, l'ambient laboral hostil, el ritme de treball frenètic, la inadaptació a les noves tecnologies, la falta d'identificació amb l'organització, etc. Aquestes i altres causes poden generar problemes de salut laboral, difícils de valorar pel gran nombre d'aspectes a tenir en compte i sobre els que cal recollir dades. Ara bé, més efectiu que valorar les causes, pot ser valorar les conseqüències que generen: accidentalitat, baixes per malaltia, absentisme o un alt nivell de rotació del personal. La rotació del personal es pot eliminar perquè el seu càlcul seria idèntic al de l'Indicador d'Estabilitat Laboral.

Accés a les dades i qualitat d'informació

L'organització disposa de totes aquestes dades i si no les falseja es pot garantir una bona qualitat de la informació.

Validesa

Validesa de contingut: la salut és un dels components bàsics de la qualitat de vida laboral i, en conseqüència, és responsabilitat de l'organització que el seu personal gaudeixi d'una bona salut laboral.

Validesa de criteri: és molt probable que hi hagi correlació entre aquest indicador i tots els altres de l'àmbit del treball. Per exemple, el d'Escala Territorial, atès que els llargs desplaçaments afecten la salut laboral des de diferents punts de vista: major probabilitat d'accident in itinere, estrès per dificultats de conciliació, prolongament de les baixes per malaltia, etc.

Validesa de constructe: els indicadors de salut laboral són els més utilitzats per valorar el nivell de la qualitat de vida laboral, per tant, hauria de ser senzill comprovar-ne la validesa a través de les correlacions.

Fiabilitat de l'I. de Salut Laboral

En principi no hi ha cap sistema més fiable d'obtenir dades sobre la salut laboral que els registres de l'organització sobre l'accidentalitat, les baixes o l'absentisme, altra cosa és que les falsegi. Pel que fa a l'accidentalitat i les baixes, si hi hagués accés a la mútua de l'organització es podria contrastar si les dades que ha facilitat són correctes.

Complet de l'I. de Salut Laboral

Es podria dir que aquest indicador, malgrat recollir únicament fets que són senyal de mala salut laboral, és el més complet de tots els indicadors de l'àmbit del treball perquè està íntimament relacionat amb cadascun d'ells. Fent un repàs, es pot afirmar que els desplaçaments comporten risc d'accident i de malaltia per estrès o cansament; la inestabilitat també pot comportar estrès; la sobreocupació cansament; una escala salarial injusta, falta de flexibilitat, mancances de formació, incapacitat de participació, no integració en l'organització i en el seu entorn, discriminacions arbitràries o viure com una imposició la llengua en què l'organització es comunica, ja sigui per separat o per acumulació, poden generar desànim i estrès que generin una mala salut laboral.

Valors de referència de l'I. de Salut Laboral

Atès que la salut és l'absència de malaltia, els valors de referència serien que no hi hagués cap accident, baixa ni absentisme. Hi ha qui justifica que en els països pobres hi hagi més accidentalitat, fins i tot en centres de treball d'organitzacions transnacionals, però ens hauria de guiar el principi que les vides humanes tenen el mateix valor independentment del lloc del món on les persones treballin.

Expressió numèrica de l'I. de Salut Laboral

El càlcul seria una mitjana ponderada del percentatge d'accidents segons el nombre de persones treballadores (diferenciant els accidents greus), del percentatge d'hores de baixa i del percentatge d'hores d'absentisme. Així quedarien quatre indicadors als quals podem assignar els següents pesos:

P1: Percentatge d'accidents greus i mortals (s/n. persones) ($\lambda_1 = 5,5$)

P2: Percentatge d'accidents lleus (s/n. persones) ($\lambda_1 = 1,5$)

P3: Percentatge d'hores de baixa (sobre hores de treball) ($\lambda_1 = 1,5$)

P4: Percentatge d'hores d'absentisme (sobre hores de treball) ($\lambda_1 = 1,5$)

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$\text{Indicador de Salut Laboral} = \text{ISL} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

Llavors P és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que pertanyen a cada grup i λ_z són els pesos dels percentatges. Es dona el pes de 5,5 als accidents greus i mortals perquè tinguin un pes superior a tots els altres indicadors junts.

INDICADOR DE FORMACIÓ LABORAL

Definició teòrica

Valora si s'han cobert les necessitats de formació de les persones que treballen en una organització.

Definició operativa

Es vol valorar aquest rendiment a través de dues preguntes plantejades a tot el personal de l'organització, que vindrien a dir el següent:

Valora entre 0 i 10 la utilitat de la formació o autoformació rebuda durant aquest any:

- Per la teva feina
- Per participar en les decisions generals de l'organització

Valora també entre 0 i 10 si la formació o autoformació rebuda ha estat suficient:

- Per la teva feina
- Per participar en les decisions generals de l'organització

Justificació

Respecte a la formació que rep el personal hi ha multitud d'aspectes a analitzar: temps que es dedica a la formació, qualitat, importància de l'activitat formativa per al desenvolupament personal i professional, equilibri entre la distribució de la formació específica i genèrica, si es realitza dintre o fora de l'horari laboral, si forma part del pla de formació de l'organització o es tracta de cursos estàndard, etc. Sobre tots aquests aspectes es fa necessari realitzar els comentaris que justifiquin el perquè s'escullen les dues preguntes plantejades i, en canvi, no s'estudien aquests altres aspectes:

- Normalment l'autoformació no es té en compte com a formació i pot ser tant o més important. Per ser considerada autoformació realitzada dins de l'organització, i no particular, cal que les hores dedicades figurin dins del còmput d'hores de treball.
- De vegades es dedica força temps a la realització de cursos, el contingut dels quals no s'acaba aplicant a la feina.
- D'altres, la formació és de qualitat però no està ben enfocada i no resulta útil en el dia a dia.
- Hi ha formació que és més operativa i n'hi ha que és més estratègica. Normalment l'operativa s'aplica a la pròpia feina del dia a dia, i l'estratègica és més útil per participar en decisions generals de l'organització. Per això s'ha considerat més adequat i entenedor expressar-ho així en les preguntes, sense fer referència a qüestions jeràrquiques, atès que hi ha organitzacions amb l'organigrama totalment pla perquè tot el personal participa en les decisions estratègiques que es prenen.

- Que es realitzi dins o fora de l'horari laboral es pot considerar secundari. En tot cas l'Indicador de Sobreocupació ja explicarà si es dedica un excés d'hores a la feina, ja sigui per rebre formació o per altres tasques.
- Els cursos estàndard normalment s'aprofiten menys perquè el temari és genèric per diverses organitzacions i no s'ha adaptat a les necessitats de cadascú.

En conclusió, s'ha considerat que els dos aspectes més importants de la formació són que sigui útil i que sigui suficient.

Accés a les dades i qualitat d'informació de l'I. de Formació Laboral

No es possible accedir a dades objectives que ens informin sobre aquests dos aspectes. Per això, en aquest cas no hi ha altra opció que recórrer al qüestionari i obtenir dades subjectives.

En tractar-se de dades primàries, si el personal contesta amb sinceritat, la qualitat de la informació pot ser ben bona.

Validesa de l'I. de Formació Laboral

Validesa de contingut: la formació és una de les dimensions del benestar de la qualitat de vida laboral i, com a tal, no pot faltar un indicador que la intenti mesurar. Que es valori a través de dades subjectives pot compensar el fet que molts altres indicadors solament utilitzin dades objectives.

Validesa de criteri: el de formació és un indicador força corrent en d'altres sistemes i, malgrat que en aquest cas es fixa l'atenció en dos aspectes molt concrets, és possible que hi hagi correlació amb altres indicadors de formació d'altres sistemes.

Validesa de constructe: la falta de formació pot generar inseguretats a l'hora d'afrontar la feina a fer, baixa productivitat, falta d'autoestima, dificultats de promoció professional, etc. Si els valors sobre la utilitat i la suficiència de la formació surten baixos, necessàriament la qualitat de la vida laboral se n'ha de ressentir.

Fiabilitat de l'I. de Formació Laboral

La mesura es recull sobre dades primàries que són més fiables. Ara bé: la valoració sobre dades subjectives resta fiabilitat a la mesura. Per altra banda, el fet de centrar l'atenció en els aspectes més rellevants de la formació, és a dir, la seva utilitat i que sigui suficient per realitzar les tasques de la manera més eficient possible, fa que aquest indicador pugui ser molt més fiable que d'altres indicadors de formació basats en dades més genèriques.

Complet de l'I. de Formació Laboral

Aquest indicador, malgrat recollir únicament aspectes de formació és ben sabut que d'altres indicadors com els de salut o els de participació milloren quan aquest millora. Per exemple, es podria establir una relació directa entre la formació en salut laboral i la taxa d'accidents o malalties professionals. Hi hauria també relació, encara que més indirecta, entre la

formació sobre el funcionament general de l'organització i les possibilitats de participació en les decisions globals.

Valors de referència de l'I. de Formació Laboral

La situació ideal seria que la puntuació de les dues preguntes fos propera al 10. Ara bé, cal tenir en compte la possibilitat que poques persones estiguin molt satisfetes (generalment les que ocupen llocs de més responsabilitat i a les que l'organització dedica més recursos formatius) i que la majoria ho estiguin ben poc (generalment persones que ocupen la base de l'organigrama). En aquest sentit no seria convenient realitzar una mitjana aritmètica de totes les valoracions obtingudes, i s'opta per ponderar en funció del nombre de persones que donen cada puntuació.

Expressió numèrica de l'I. de Formació Laboral

Per tenir en compte les diferències de satisfacció entre el personal es prendran les respostes a les quatre preguntes i es classificaran les respostes segons la puntuació que s'hi hagi donat a cadascun dels quatre aspectes preguntats.

Els aspectes són:

- Formació i autoformació rebuda per millorar la pròpia feina
- Formació i autoformació rebuda per participar en les decisions generals de l'organització
- Utilitat de la formació o autoformació rebuda per millorar la pròpia feina.
- Utilitat de la formació o autoformació rebuda per participar en les decisions generals de l'organització.

La puntuació va de 0 a 10, de manera que es calcularà el següent:

- Percentatge de persones que han puntuat amb un 0
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 1
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 2
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 3
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 4
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 5
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 6
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 7
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 8
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 9
- Percentatge de persones que han puntuat amb un 10

Llavors l'**Indicador de Formació Laboral** serà la mitjana ponderada de les puntuacions de cada pregunta ($i=4$) on la ponderació (λ_{zi}) seran els percentatges obtinguts per cada puntuació en cada pregunta.

$$IFL = \lambda_{0i} \cdot P_{0i} + \lambda_{1i} \cdot P_{1i} + \lambda_{2i} \cdot P_{2i} + \lambda_{3i} \cdot P_{3i} + \lambda_{4i} \cdot P_{4i} + \lambda_{5i} \cdot P_{5i} + \lambda_{6i} \cdot P_{6i} + \lambda_{7i} \cdot P_{7i} + \lambda_{8i} \cdot P_{8i} + \lambda_{9i} \cdot P_{9i} + \lambda_{10i} \cdot P_{10i}$$

6.4 INDICADORS D'IDENTITAT CULTURAL

INDICADOR DE PARTICIPACIÓ DELIBERATIVA

Definició teòrica

Vol recollir el temps dedicat a debatre sobre els problemes, reptes i projectes de l'organització.

Definició operativa

Així doncs, la unitat de mesura serien les hores anuals que cada treballador/a dedica a trobades d'aquesta mena, en què després de deliberar es prenen decisions sobre el dia a dia de l'organització i també sobre el llarg termini. Per tant, no s'inclourien en el còmput les hores dedicades a reunions purament informatives, ni aquelles que siguin consultives i que posteriorment no permeten participar a l'hora de prendre decisions (Martín Artiles, 1999).

Potser valdria la pena distingir entre les reunions per deliberar sobre la pròpia feina i les que siguin sobre l'organització en general. Però potser serà difícil separar una cosa de l'altra.

Per tal de reflectir si poques persones tenen una participació molt alta (les que ocupen llocs de més responsabilitat dins de l'organització) i que la majoria tinguin una baixa participació (persones que ocupen la base de l'organigrama), no seria convenient realitzar una mitjana aritmètica de totes les valoracions obtingudes.

Justificació

El nivell de participació deliberativa en una organització depèn de les possibilitats que cada persona treballadora tingui de donar la seva opinió i que aquesta pugui ser tinguda en compte a l'hora de prendre decisions, tant si són sobre la pròpia feina com sobre el funcionament general de l'organització. Atès que el treball sense aquesta capacitat de participació és alienant i que promou aquest tipus de treball, de cap manera es pot considerar socialment responsable, queda justificada la presència de l'indicador de participació deliberativa en el sistema d'indicadors de RSO.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Aquestes dades es recollirien per mitjà d'una pregunta al personal de l'organització. Per tant, es tracta de dades primàries, i la qualitat de la informació obtinguda dependrà de la sinceritat i la bona memòria de les persones enquestades. Ara bé, en una organització es prenen decisions cada dia d'una o altra mena, i normalment està establert qui hi participa i qui no, per la qual cosa no hauria de ser necessari recollir aquesta informació a través d'enquesta, si la direcció ho té clar i facilita les dades honestament.

Validesa de l'I. de Participació Deliberativa

Validesa de contingut: la participació és un aspecte clau de la qualitat de vida laboral i, per tant, de la responsabilitat social d'una organització, perquè permet que la persona treballadora desenvolupi la seva feina amb autonomia crítica.

Validesa de criteri: malgrat la importància de la participació deliberativa, difícilment puguem trobar un indicador d'aquest estil en un altre sistema d'indicadors. Això segurament és causat perquè l'estructura organitzativa piramidal, on les decisions es prenen únicament a la cúpula, ha tingut un èxit econòmic indiscutible i s'ha considerat el model de referència. Per tant, serà difícil trobar indicadors d'altres sistemes amb els quals trobar correlacions.

Validesa de constructe: aquest indicador estarà correlacionat amb molts dels altres indicadors d'aquest sistema que s'està construint. Per començar amb el de participació representativa, perquè si es té capacitat de participar en les decisions sobre l'organització és possible que es puguin escollir les persones que la representen, encara que no hagi de ser necessàriament així. Segurament també estarà correlacionat amb el de salut laboral, atès que una major participació genera major autoestima. Amb el de formació ja que es tindrà capacitat per decidir quina formació és la més adient. Possiblement amb el d'estabilitat perquè es podrà decidir sobre el propi futur dins de l'organització, i amb el de flexibilitat perquè podrà autoorganitzar-se la feina.

Fiabilitat de l'I. de Participació Deliberativa

Per assegurar la fiabilitat de l'indicador es podria recollir la mateixa informació de les dues fonts possibles: respostes del personal i direcció de l'organització.

Complet de l'I. de Participació Deliberativa

La participació deliberativa genera molts efectes positius en totes les parts interessades, des de l'actitud i implicació del personal, passant per la seva salut i la identificació amb l'organització, fins a la qualitat del producte o servei, la satisfacció de clients, usuaris o beneficiaris, i l'enfortiment de les xarxes socials. Per això es pot dir que és un indicador força complet.

Valors de referència de l'I. de Participació Deliberativa

Sembla que dues hores a la setmana, una per deliberar sobre les qüestions operatives i una altra per deliberar sobre les qüestions estratègiques, es considera temps suficient, que menys temps resultaria insuficient i que més temps faria baixar la productivitat de la reunió. Un altre aspecte a tenir en compte és que, per tal que tothom hi pugui dir la seva, el nombre de persones reunides no sigui superior a 6 o 7, i per últim que cadascú tingui capacitat de decisió sobre la pròpia feina.

Expressió numèrica de l'I. de Participació Deliberativa

A partir de si és possible separar el temps de deliberació sobre qüestions operatives, del de deliberació sobre qüestions estratègiques, queda

pendent de concretar si aquest d'indicador es divideix i/o es fusiona amb algun altre.

INDICADOR DE PARTICIPACIÓ REPRESENTATIVA

Definició teòrica

Vol recollir el nivell de participació en l'elecció dels càrrecs directius o de representació de l'organització.

Definició operativa

Atès que aquest indicador es vol calcular en l'àmbit del treball, el cens que es tindria en compte seria el de totes les persones que treballen a l'organització amb una antiguitat d'un any, com a mínim.

Si l'organització realitza eleccions obertes a tot el personal es tindrà en compte el nombre de persones treballadores que hi participin. Si el procés electoral es restringeix a una part de la plantilla, per calcular l'indicador es tindran en compte totes les persones treballadores amb un any d'antiguitat. Si no es realitzen eleccions el resultat d'aquest indicador serà necessàriament zero.

Justificació

La participació representativa hauria de ser conseqüència de la participació deliberativa en el sentit que les persones directives o representants de l'organització haurien de destacar en les trobades deliberatives per la bona acceptació de les seves propostes o per la reconeguda capacitat de liderar els equips i els projectes. Des d'aquest punt de vista es podria considerar que l'Indicador de Participació Deliberativa és prescindible, però és possible que hi hagi organitzacions amb poca participació deliberativa i en canvi amb dret a participar en l'elecció de les persones representants, i això s'ha de valorar encara que la primera sigui més rellevant que la segona.

Hi ha organitzacions on la capacitat de vot està supeditada al percentatge de capital que se'n posseeix. Aquesta supeditació és lícita però no és socialment responsable perquè no és democràtica.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Si l'organització realitza eleccions tindrà dades sobre el nivell de participació en aquestes i si no en realitza podrà explicar de quina manera s'escullen els càrrecs i quantes persones participen en l'elecció. En aquest darrer cas, la qualitat de la informació dependrà de la sinceritat dels càrrecs directius de l'organització.

Validesa

Validesa de contingut: la participació representativa és complementària a la deliberativa. De fet són dos indicadors que es podrien valorar conjuntament, atès que la representativa està íntimament lligada a la deliberativa i, per si sola, té poca rellevància en el marc de la responsabilitat social.

Validesa de criteri: no té gaire sentit cercar indicadors similars perquè el nivell de participació en un procés electoral és una dada molt concreta (una persona, un vot) que no permet altra interpretació que la del significat de la pròpia xifra.

Validesa de constructe: probablement aquest indicador estigui correlacionat amb el de participació deliberativa, atès que una alta participació representativa normalment ve precedida per una participació deliberativa més o menys elevada.

Fiabilitat de l'I. de Participació Representativa

La fiabilitat depèn, en aquest cas, de la veracitat de la informació que faciliti l'organització.

Complet de l'I. de Participació Representativa

Com ja s'ha dit, aquest és un indicador complementari al de participació deliberativa.

Valors de referència de l'I. de Participació Representativa

El valor de referència serà d'un 100%. Malgrat que existeix el dret a no participar, la no participació s'hauria d'interpretar com una falta d'identificació amb l'organització, i és responsabilitat d'aquesta que totes les persones que hi treballen s'hi sentin implicades, és a dir, que no es mostrin indiferents.

Expressió numèrica de l'I. de Participació Representativa

Persones participants en les eleccions

Nombre de persones treballadores amb un any o més d'antiguitat

INDICADOR DE COHESIÓ SOCIAL

Definició teòrica

Vol mesurar el grau d'interacció social entre el personal de l'organització.

Definició operativa

L'elaboració d'un sociograma a partir de preguntes al personal sobre el nivell de cooperació en les tasques laborals, ens pot donar una idea del grau de cohesió social interna de l'organització.

Justificació

El treball en equip és la clau de l'èxit de les organitzacions i aquest no pot existir si no hi ha cooperació. És a dir, quan les persones que hi treballen s'ajuden entre elles per assolir uns objectius comuns, aleshores és possible que el resultat del treball sigui més que la suma de la feina feta per les

individualitats. A més, el treball en equip és molt gratificant i reforça la identificació amb els projectes de l'organització.

La raó per incloure aquest indicador en el sistema és que l'organització té la responsabilitat de crear un ambient de treball cooperatiu pels beneficis que genera a totes les parts interessades.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Per elaborar el sociograma s'hauria de fer un petit qüestionari al personal. La psicologia social ha esbrinat quin tipus de preguntes ens poden proporcionar major qualitat d'informació.

Validesa

Validesa de contingut: la cohesió social es basa en el grau de cooperació entre totes les persones de l'organització, en el sentit que si hi ha persones aïllades i grups aïllats de la resta no es pot dir que hi hagi cohesió social. La cooperació és un aspecte essencial de la RSO perquè el contrari, és a dir, defraudar no és socialment responsable. Així doncs, aquest indicador es basa en un altre factor clau de la RS.

Validesa de criteri: és difícil trobar indicadors similars en d'altres sistemes, ara bé, fàcilment estarà correlacionat amb el de salut i amb el de participació deliberativa.

Validesa de constructe: el de cohesió social es podria considerar un indicador de control del de participació deliberativa perquè difícilment hi ha un alt nivell de participació sense cohesió social. En aquest sentit es podria pensar en la possibilitat d'eliminar-lo.

Fiabilitat de l'I. de Cohesió Social

La fiabilitat d'aquest indicador dependrà de si les preguntes estan ben formulades per obtenir la informació que es necessita. Preguntes que es solen fer en aquests casos són: a quina o quines persones t'adreces quan se't plantegen dubtes sobre la feina? O, quantes converses, trucades o correus electrònics t'envies amb cadascuna de les persones del teu centre de treball durant la setmana?

Complet de l'I. de Cohesió Social

En relació a l'Indicador de Participació Deliberativa és menys complet perquè no contempla si les converses entre el personal són sobre el desenvolupament de l'activitat laboral o sobre qüestions particulars. En canvi ens informa de si hi ha persones o grups de persones aïllades, però d'això també ens en podria informar l'indicador de Participació Deliberativa creuant la tècnica del sociograma amb el temps de debat sobre els problemes, reptes i projectes de l'organització.

Valors de referència de l'I. de Cohesió Social

S'hauran d'extreure d'estudis de casos realitzats amb sociogrames.

Expressió numèrica de l'I. de Cohesió Social

Si finalment s'elegeix aquest indicador, la fórmula s'obté dels càlculs realitzats sobre els resultats que proporcionen el sociograma.

INDICADOR D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Definició teòrica

Vol mesurar el grau d'integració de l'organització a la societat.

Definició operativa

Una organització que no està integrada en el seu entorn social (diversitat social de gènere, discapacitat, orientació sexual, edat, religió, identitat cultural, raça, etc.) no es pot considerar socialment responsable. Així el nivell d'integració social dependrà de si la diversitat social de l'organització és similar a la de la societat en la que es desenvolupa.

Justificació

Una organització no pot ser considerada socialment responsable si discrimina a algun tipus de col·lectiu, però és difícil saber si aquesta actua habitualment amb actitud discriminadora. Ara bé, a partir de la composició de la seva plantilla es pot saber si es dona igualtat d'oportunitats a totes les persones que sol·liciten treballar-hi i si les dones ocupen càrrecs directius.

En cas d'organitzacions que acullen col·lectius susceptibles de ser discriminats, el fet de superar els percentatges d'integració no es pot considerar negativament, atès el benefici social que generen en intentar compensar les discriminacions socials que pateixen les persones de què es tracti.

Accés a les dades i qualitat d'informació

Per calcular aquest indicador es necessiten dos tipus de dades:

- La diversitat social de l'entorn de l'organització: es pot saber gràcies a les dades estadístiques que les Administracions Públiques normalment recopilen. En funció de les dades disponibles es podria establir amb quina escala es treballa: local, comarcal, provincial o autonòmica.
- La diversitat social del personal: en principi són dades de què la direcció de l'organització disposa.

La qualitat de la informació en el primer cas dependrà de si les dades estan actualitzades i del rigor amb què s'hagin recollit. En el segon cas dependrà de la sinceritat dels càrrecs directius de l'organització.

Validesa

Validesa de contingut: la igualtat d'oportunitats és un dret bàsic de totes les persones i la responsabilitat social de tota organització és respectar-lo. Per això, aquest indicador recull un dels aspectes fonamentals de la RSO.

Validesa de criteri: és possible trobar alguns dels indicadors d'igualtat d'oportunitats en altres sistemes. Per exemple, l'indicador de discapacitat és típic per comprovar si l'organització compleix la LISMI²⁹, per la qual cosa en aquest cas la correlació hauria de ser total.

Validesa de constructe: és possible que estigui correlacionat amb l'indicador de participació deliberativa perquè aquest no pot ser alt si existeixen discriminacions dins de l'organització.

Fiabilitat de l'I. d'Igualtat d'Oportunitats

La fiabilitat d'aquest indicador depèn dels dos tipus de dades amb què es calcula. Les estadístiques oficials són dades secundàries i la seva fiabilitat dependrà de si les dades estan actualitzades i del rigor amb què s'hagin recollit. Les dades que proporcioni l'organització són primàries i la seva fiabilitat dependrà de la sinceritat dels càrrecs directius de l'organització.

Complet de l'I. d'Igualtat d'Oportunitats

L'indicador d'Igualtat d'Oportunitats no és complet perquè es refereix a un únic aspecte de la RSO, però és rellevant pel fet de referir-se a un element clau.

Valors de referència de l'I. d'Igualtat d'Oportunitats

Els valors de referència seran les estadístiques oficials. Ara bé, respecte a la igualtat de gènere es podria considerar rellevant recollir si la persona amb més responsabilitat dins de l'organització és home o dona, atès que fàcilment es poden trobar dones en els òrgans de direcció i, en canvi, encara és difícil trobar dones en el més alt càrrec. Per altra banda, l'acumulació de responsabilitats en una sola persona no és una estratègia democràtica. Per això es considera més adient no tenir en compte el fet de si la màxima representació és dona o home.

Atès que no és possible tenir en compte tots els aspectes de la diversitat social, s'han escollit aquells que s'han considerat més rellevants: discapacitat, gènere i risc d'exclusió social (persones sense formació bàsica, amb dependència econòmica, maltractades, majors de 45 anys que no ocupin càrrecs directius, ex-recluses, en règim obert o consumidores de drogues).

Expressió numèrica de l'I. d'Igualtat d'Oportunitats

$$ID = \frac{\% \text{ de persones amb discapacitat}}{\% \text{ de ciutadania amb discapacitat}}$$

$$IG = \frac{\% \text{ de dones}}{\% \text{ de ciutadania que són dones}}$$

$$IGD = \frac{\% \text{ de dones en llocs directius}}{\% \text{ de ciutadania que són dones}}$$

$$IRES = \frac{\% \text{ de persones en risc d'exclusió social}}{\% \text{ de ciutadania en risc d'exclusió social}}$$

²⁹ Llei d'Integració Social dels Minusvàlids.

$$\text{IIO} = \text{ID} + \text{IG} + \text{IGD} + \text{IRES}$$

INDICADOR D'ARRELEMENT CULTURAL

Definició teòrica

Vol mesurar el grau d'utilització de la llengua pròpia del territori on l'organització té el seu centre de treball.

Definició operativa

Consistiria a estimar si la institució utilitza el català per comunicar-se amb el personal: revistes, web, cartes, correus electrònics, programes informàtics, nòmines, albarans, factures, instruccions, procediments, etc.

Justificació

Un alt nivell de participació i de cohesió social interna i externa enforteix l'arrelament cultural, però la llengua utilitzada en les relacions socials n'és potser l'aspecte més rellevant. Així una major coincidència entre la llengua utilitzada i la llengua pròpia del territori on l'organització té el seu centre de treball indicarà un arrelament cultural més fort.

Accés a les dades i qualitat d'informació

L'organització mostrarà una fotocòpia de cadascun d'aquests documents i es puntuarà en funció de l'idioma en què estiguin escrits.

Validesa

Validesa de contingut: l'ús de la llengua pròpia com a mesura de l'arrelament cultural té moltes implicacions, per exemple i en el cas del personal, fa de cadena transmissora de la utilitat de la llengua pròpia, facilita la identificació amb l'organització i la cooperació amb d'altres organitzacions de les xarxes socials del seu entorn.

Validesa de criteri: no és gaire corrent trobar altres indicadors sobre l'ús de la llengua, però si fos el cas les correlacions haurien de ser evidents.

Validesa de constructe: és possible que no hi hagi correlacions entre aquest i els altres indicadors del sistema, però això no resta vàlida a aquest indicador tan rellevant per mesurar el grau d'integració social de l'organització.

Fiabilitat de l'I. d'Arrelament Cultural

És possible que l'expressió verbal d'una organització sigui majoritàriament en la llengua pròpia del territori on s'ubica i, en canvi, que l'expressió escrita sigui en una llengua d'un àmbit territorial més ampli, amb un nombre molt més elevat de parlants. Atès que la llengua o llengües en què el personal s'expressa verbalment és més difícil de determinar que quan ho fa per escrit, i que l'expressió escrita és senyal d'una fortalesa lingüística i d'un compromís social més gran, s'ha escollit valorar l'arrelament cultural a

partir de si la llengua en què estan escrits els documents és la pròpia del territori.

Per altra banda l'expressió verbal quotidiana és més espontània que l'escrita i les persones, sempre que poden, n'escullen la llengua amb què es troben més còmodes, i això no indica necessàriament més o menys arrelament territorial. A més, entrariem en el terreny de la subjectivitat.

El fet de recollir dades primàries i objectives ens proporciona més fiabilitat.

Complet de l'I. d'Arrelament Cultural

La llengua pròpia és solament un aspecte de l'arrelament cultural però s'ha escollit per ser molt significatiu de la identitat cultural i, en conseqüència de la RSO.

Valors de referència de l'I. d'Arrelament Cultural

La puntuació màxima s'aconsegueix quan el 100% dels documents estan escrits en la llengua pròpia del territori on s'ubica l'organització. Això no vol dir que també estiguin escrits amb altres llengües.

Expressió numèrica de l'I. d'Arrelament Cultural

- % Publicacions editades per l'organització en llengua pròpia
- % Web en llengua pròpia
- % Cartes en llengua pròpia
- % Correus electrònics en llengua pròpia
- % Programes informàtics en llengua pròpia
- % Nòmines en llengua pròpia
- % Albarans en llengua pròpia
- % Factures en llengua pròpia
- % Instruccions i procediments en llengua pròpia

Índex de l'I. d'Arrelament Cultural

Documents escrits en la llengua pròpia del territori
Total de documents escrits per l'organització

7 CONCLUSIONS

Atès que un dels objectius de la present recerca és arribar a una llista d'indicadors de RSO el més curta possible, seleccionant aquells que siguin més significatius i descartant tots els que siguin complementaris, a continuació es justifica l'elecció que s'ha realitzat en cada grup.

Dels **indicadors de qualitat ambiental** s'ha seleccionat únicament l'Indicador d'Escala Territorial perquè és molt complet i existeixen moltes correlacions entre aquest i els altres dos, atès que aquests últims solament proporcionen informació complementària al primer. En el cas de l'Indicador de Qualitat del Desplaçament les correlacions provenen del fet que a més d'una o dues zones s'haurà de realitzar el desplaçament amb un vehicle motoritzat, i en el cas de l'Indicador de Diversitat Funcional les correlacions vindrien del fet que si el centre de treball està en un entorn poc divers, com un polígon industrial, el personal s'haurà de desplaçar necessàriament des d'altres zones.

Dels **indicadors de benestar** solament s'ha descartat un dels de salut, l'Indicador de Rotació del personal, que tindria molta correlació amb el d'Estabilitat.

Dels **indicadors d'identitat cultural** es planteja el següent:

- Separar la part global (deliberacions estratègiques) de la particular (deliberacions operatives) de l'Indicador de Participació Deliberativa. És a dir, recollir informació sobre la participació en la globalitat de l'organització per separat de la participació en la pròpia feina.
- Fusionar l'Indicador de Participació Representativa amb el de Deliberativa global.

- Eliminar l'Indicador de Cohesió Social perquè els de Participació ja recullen informació equivalent en la qual, a més, no s'hi barregen relacions personals no professionals.

Així doncs, l'Indicador de Participació Deliberativa a la Pròpia Feina, que podem resumir amb el nom d'**Indicador de Participació a la Feina**, recolliria tres aspectes:

- El percentatge de persones que dediquen una part de la seva jornada laboral a deliberar sobre la seva pròpia feina:
 1. % de persones que hi dediquen menys de 10 minuts a la setmana
 2. % de persones que hi dediquen entre 10 i 30 minuts a la setmana
 3. % de persones que hi dediquen entre 30 i 59 minuts a la setmana
 4. % de persones que hi dediquen 60 minuts o més a la setmana
- El nombre aproximat de persones que han format part del grup de deliberació:
 - a. % de persones que han deliberat en grups de més de 30 persones
 - b. % de persones que han deliberat en grups d'entre 16 i 30 persones
 - c. % de persones que ha deliberat en grups d'entre 7 i 15 persones
 - d. % de persones que ha deliberat en grups d'un màxim de 6 persones
- La capacitat de decisió sobre la pròpia feina, per consens quan es tenen companys/es de treball:
 - I. % de persones que no poden decidir en res sobre la pròpia feina
 - II. % de persones que poden decidir en algunes coses
 - III. % de persones que poden decidir en moltes coses
 - IV. % de persones que decideixen en pràcticament tot

A l'annex de càlculs estadístics s'explica com s'arriba a la següent fórmula:

$$IPF = IPF_t + IPF_n + IPF_c = \frac{P_t - 10}{3} + \frac{P_n - 10}{3} + \frac{P_c - 10}{3}$$

on es pot observar la suma dels tres indicadors i que cada P és la mitjana ponderada dels valors dels quatre grups de cada indicador, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

Havent ampliat l'abast d'aquest indicador d'un a tres aspectes, es fa necessari redefinir-lo:

L'Indicador de Participació a la Feina vol valorar la qualitat de la participació tenint en compte el temps dedicat a la deliberació, el nombre d'integrants del grup de deliberació i la capacitat de decisió sobre la pròpia feina.

Pel que fa a l'Indicador de Participació Deliberativa Global i Representativa, que podem resumir amb el nom d'**Indicador de Participació Global**, tindríem dos aspectes a valorar: per una banda la qualitat de la participació, en què solament es tindria en compte el temps de deliberació i el nombre de persones que integren el grup; per l'altra, la participació representativa que absorbiria el tercer aspecte de la qualitat de participació que és la capacitat de decisió.

Tornem a tenir tres aspectes:

- El percentatge de persones que dediquen una part de la seva jornada laboral a deliberar sobre els problemes, reptes i projectes de l'organització:
 1. % de persones que hi dediquen menys de 10 minuts a la setmana
 2. % de persones que hi dediquen entre 10 i 30 minuts a la setmana
 3. % de persones que hi dediquen entre 30 i 59 minuts a la setmana
 4. % de persones que hi dediquen 60 minuts o més a la setmana
- El nombre aproximat de persones que han format part del grup de deliberació:
 - e. % de persones que han deliberat en grups de més de 30 persones
 - f. % de persones que han deliberat en grups d'entre 16 i 30 persones
 - g. % de persones que ha deliberat en grups d'entre 7 i 15 persones
 - h. % de persones que ha deliberat en grups d'un màxim de 6 persones
- La participació en l'elecció dels càrrecs directius o de representació de l'organització.

L'expressió numèrica que calcularia l'indicador, en els dos primers aspectes, és idèntica a la de l'Indicador de Participació a la Feina. Per això, a l'annex de càlculs estadístics es pot observar com s'arriba a la següent fórmula:

$$IPG = IPG_t + IPG_n + IPR = \frac{P_t - 10}{3} + \frac{P_n - 10}{3} + \% PR$$

on es pot observar la suma dels tres indicadors, que % PR és el percentatge de participació representativa, i que P_t i P_n són la mitjana ponderada dels valors dels quatre grups dels dos primers indicadors, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.

A continuació es presenta com quedaria la llista d'indicadors amb un apunt de si són objectius o subjectius, per tenir una idea de com seria el qüestionari a què donaria lloc aquest segon grup d'indicadors:

- I. d'Escala Territorial → O
- I. d'Estabilitat Laboral → O
- I. de Sobreocupació → S - O
- I. d'Escala Salarial → O
- I. de Flexibilitat → S
- I. de Salut Laboral: accidentalitat, absentisme, baixes → O
- I. de Formació Laboral → S
- I. de Participació a la Feina → S - O
- I. de Participació Global → S - O
- I. d'Igualtat d'Oportunitats → O
- I. d'Arrelament Cultural → O

Així doncs el qüestionari solament estaria format per preguntes sobre:

- Hores extraordinàries no compensades amb hores festives, en base a l'horari de 40 hores setmanals.
- % de dies que has fet horari flexible quan ho has necessitat.
- % de dies que has treballat des del teu domicili quan ho has necessitat.
- % de dies que has necessitat canviar l'horari i l'organització s'ha esforçat en trobar una solució al teu cas.
- Valora entre 0 i 10 la utilitat de la formació o autoformació rebuda durant aquest any:
 - En la teva feina
 - En les decisions generals de l'organització
- Valora també entre 0 i 10 si la formació o autoformació rebuda ha estat suficient:
 - En la teva feina
 - En les decisions generals de l'organització
- Preguntes sobre participació a la feina i en la globalitat de l'organització: temps de deliberació, mida del grup de deliberació i capacitat de decisió.

La fiabilitat dels indicadors objectius depèn bàsicament de la informació que proporcioni l'organització, per la qual cosa seria convenient realitzar una auditoria que permeti contrastar les dades facilitades.

Per acabar, i encara que durant tot el procés d'elecció ja s'han pogut observar les potencialitats dels indicadors de RSO per a la transformació social, val la pena recollir-les per tal visualitzar-les millor:

- L'Indicador d'Escala Territorial ressalta la importància del **desenvolupament local** entès com la intercooperació entre les persones i les organitzacions d'una localitat (barri-ciutat) des de tots els punts de vista: econòmic, social, ambiental, cultural, polític, etc. Alhora, la cooperació penalitza l'economia especulativa perquè les decisions d'intercanvi no es prenen solament en base al preu, sinó que es tenen en compte aspectes socials i ambientals.
- Els indicadors de benestar reflecteixen les **condicions laborals** i ens informen sobre el grau d'assoliment d'antigues **reivindicacions** com l'estabilitat i noves reivindicacions com la flexibilitat en el treball.
- Els indicadors de participació visualitzen la **democràcia dins del centre de treball**. Una antiga reivindicació que a la pràctica solament s'ha mantingut en uns nivells considerables, i no sempre amb totes les seves atribucions, en el sector cooperatiu. Cal ressaltar la inclusió d'indicadors de democràcia deliberativa, atès que els de democràcia representativa són més habituals.
- Els indicadors de xarxes socials connecten el centre de treball amb l'exterior per reflectir el nivell d'**integració** del personal de l'organització **en la societat** on aquesta desenvolupa les seves activitats.
- Finalment, incidir en què aquest sistema d'indicadors s'ha pensat per ser aplicable a tot tipus d'organitzacions independentment de quines siguin les seves finalitats i les activitats que desenvolupin. És a dir, són **indicadors adreçats a** les organitzacions de tots tres sectors,

ja siguin **empreses, administracions públiques o entitats no lucratives.**

8 CONSIDERACIONS FINALS

Els índexs ens permeten calcular la distància entre la realitat observada i el valor ideal de cada indicador, que ja s'ha justificat quin era en cada cas. Els gràfics radials, com els que es presenten a continuació, permeten representar aquests índex proporcionant una visió completa de la RSO observada sense ocultar cap dada rellevant. És a dir, permeten expressar de forma senzilla una realitat complexa.

En el següent gràfic es volen representar els indicadors de l'àmbit del treball, però els valors que s'han donat als indicadors han estat totalment aleatoris i l'únic criteri que s'ha seguit és el d'una bona visualització de les dades. Per tant, no es pot fer cap mena d'anàlisi dels resultats que representen.

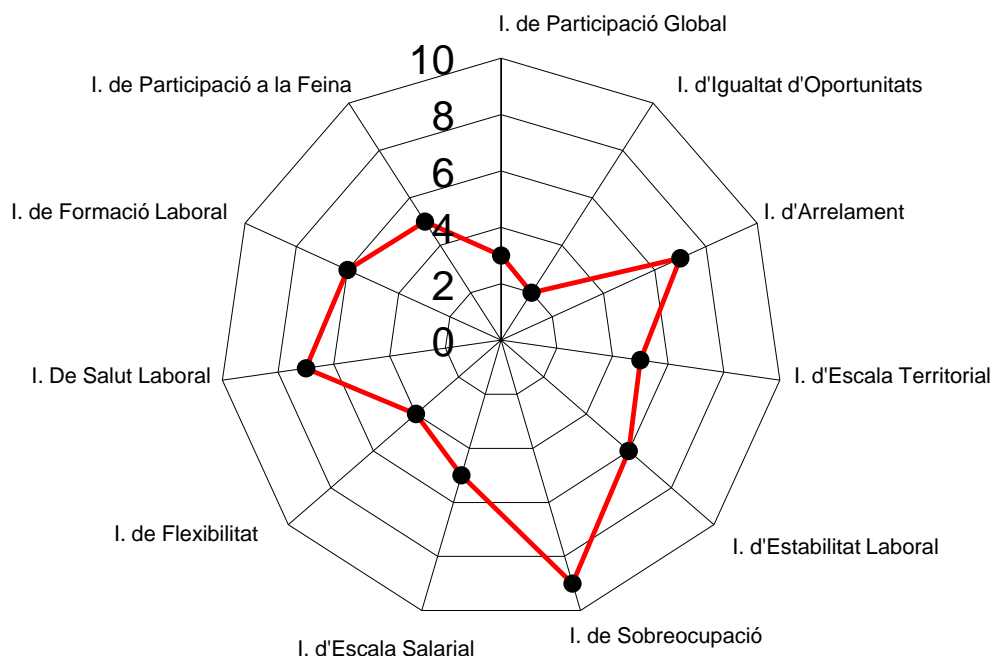


Figura 2: Gràfic radial dels indicadors de l'àmbit del treball.

La present recerca ha començat per desenvolupar els indicadors de RSO de l'àmbit del treball i vol continuar pels àmbits dels clients, usuaris o beneficiaris, proveïments i afectats de la societat global. En el següent gràfic es vol mostrar quin aspecte tindria la representació del sistema d'indicadors de RSO, un cop desenvolupats els seus quatre àmbits. Atès que encara no es coneixen ni el nombre ni el nom dels indicadors dels 3 àmbits restants, per poder dibuixar el gràfic s'ha tingut en compte el pes de cada àmbit i s'han utilitzat valors aleatoris.

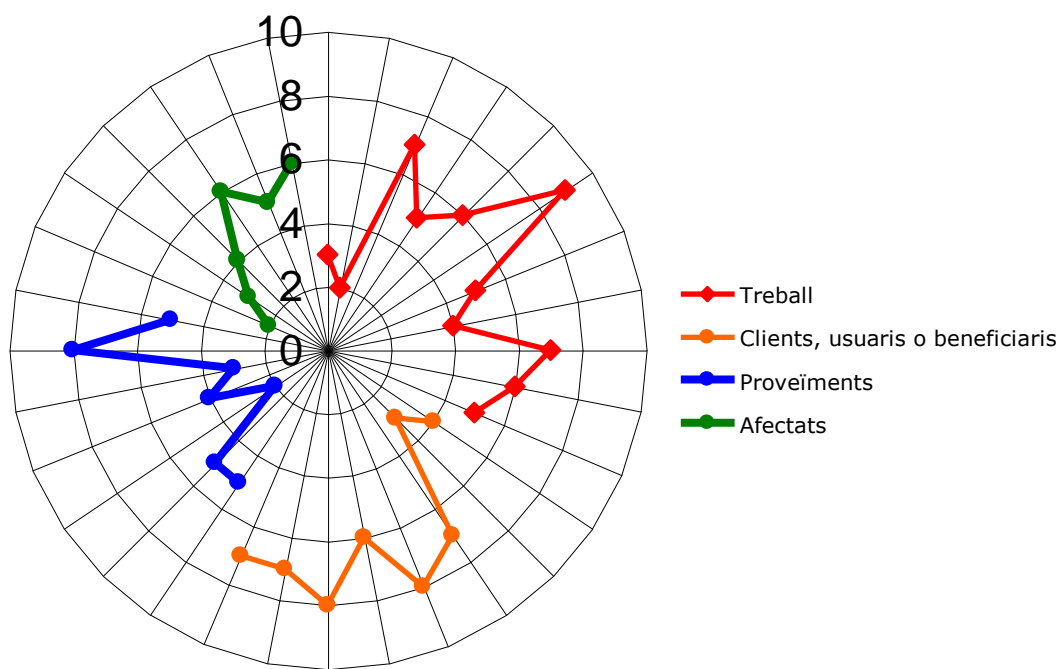


Figura 3: Gràfic radial dels indicadors dels 4 àmbits de la RSO.

El desenvolupament de tots els àmbits de la RSO requereix de les aportacions de persones que vulguin contribuir des de la seva disciplina o des de la seva especialitat (participació, xarxes socials, polítiques públiques, diversitat social, estadística, relacions laborals, psicologia social, medi

ambient, seguretat i salut laboral, formació, gènere, cultura, etc.) a la millora dels indicadors.

Per això es vol convidar a participar en aquest procés de concreció dels indicadors els membres de l'ACCID en primer lloc, però també el món acadèmic i de l'empresa, així com les administracions públiques en general. Amb aquesta intenció es vol construir un blog on penjar tots els detalls de la recerca perquè les persones convidades hi puguin escriure els seus comentaris.

L'exposició dels resultats en gràfics radials, ens permet observar fàcilment si hi ha algun àmbit o aspecte de la qualitat de vida (indicadors) que està molt desatès. També ens permet obtenir una valoració global dels indicadors sense riscos, atès que aplicar ponderacions que tinguin en compte la multitud de criteris a considerar és molt costós i sempre hi ha el dubte de si s'han escollit les més adequades. En canvi, amb els gràfics radials, el càlcul és molt senzill: consisteix a calcular l'àrea del polígon format per les línies que uneixen el valor de cada indicador (punts del gràfic).

El gràfic radial de la RSO es pot representar des de dos punts de vista:

- En una escala de 0 a 10, en què 10 significa del tot responsable i 0 gens responsable, el valor de l'àrea del polígon format pels indicadors indicarà la responsabilitat social observada.
- En una escala de 0 a 10, en què 10 significa gens responsable i 0 del tot responsable, el valor de l'àrea del polígon indicarà la irresponsabilitat social observada o, dit d'una altra manera, el forat de la responsabilitat social. És un punt de vista equivalent a l'utilitzat quan s'analitza el forat de la capa d'ozó.

Aquest segon punt de vista pot ser més útil perquè visualitza millor la feina que queda per fer i, a mesura que anualment es van dibuixant gràfics, els avenços que es van realitzant any rere any en la matèria.

9 FITXES DELS INDICADORS ESCOLLITS

INDICADOR DE QUALITAT AMBIENTAL
INDICADOR D'ESCALA TERRITORIAL
Definició teòrica: mesura la distància en zones que el personal ha de recórrer des del seu habitatge fins al centre de treball.
Expressió numèrica: suma de percentatges de personal de l'organització que viu a la mateixa zona on treballa, percentatge que viu a la segona zona, percentatge que viu a la tercera, etc. (solament es necessita el codi postal de cada persona), ponderats negativament a mesura que augmenta el número de zona. $IET = \frac{11}{40} P - 5 = \frac{11}{40} (\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \dots + \lambda_z \cdot P_z) - 5$ <p>P és la mitjana ponderada (λ_z) dels percentatges (P_z) de personal que viu a cadascuna de les zones, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>

INDICADORS DE BENESTAR	
INDICADOR D'ESTABILITAT LABORAL	INDICADOR DE SOBRECUPACIÓ
Valora el compromís de l'organització amb les persones que hi treballen a través de la durada prevista en la relació contractual amb cadascuna d'elles.	Valora fins a quin punt el personal fa hores extraordinàries i, per tant, en quin grau la seva qualitat de vida i la de la seva família en pot sortir perjudicada.
Percentatges de persones que hi ha a cada grup, ponderats negativament a mesura que s'avança de posició. <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionariat o empresariat 2. Contractació indefinida 3. Contractació temporal 4. Personal sense contracte $IEL = \frac{19P - 100}{70}$	Percentatges de persones que fan les hores extraordinàries indicades en cada grup, ponderats negativament a mesura que incrementen les hores. <ol style="list-style-type: none"> 1. Fan menys de 1824h/any 2. Entre 1824h i 1938h/any 3. Entre 1938h i 2052h/any 4. Entre 2052h i 2280h/any 5. Entre 2280h i 2736h/any 6. Més de 2736h/any $ISO = \frac{147P - 1000}{70}$

<p>P és la mitjana ponderada (λz) dels percentatges (Pz) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>	<p>500</p> <p>P és la mitjana ponderada (λz) dels percentatges (Pz) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>
<p>INDICADOR D'ESCALA SALARIAL</p>	<p>INDICADOR DE FLEXIBILITAT</p>
<p>Valora la diferència de salari que hi ha entre la persona que cobra més dins de l'organització i la que cobra menys.</p>	<p>Valora l'esforç real en flexibilitat horària i teletreball, ja que faciliten la conciliació de la vida laboral i personal.</p>
<p>Càlcul preu hora bruta treballada, incloses hores extraordinàries. El sou brut no inclou dietes ni altres despeses justificades amb rebut de compra, però sí que inclou remuneracions per assistir a reunions i altres activitats en representació de l'organització, i també els dividendes obtinguts per posseir accions o participacions de l'organització.</p> $IES = \frac{\text{salari més baix}}{\text{salari més alt}} \times 100$ <p>El resultat de l'indicador és el percentatge del salari més baix sobre el salari més alt. La puntuació màxima (10) s'obté quan el resultat sigui el 100% i la puntuació mínima (0) quan el resultat sigui inferior a l'1%.</p>	<p>Preguntes al personal sobre flexibilitat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Algun cop has necessitat fer horari flexible, treballar des del teu domicili o canviar d'horari? 2. Quin percentatge de cops que has necessitat fer horari flexible, teletreball o canvi d'horari, l'organització t'ho ha permès? <ul style="list-style-type: none"> • Menys del 25% (gairebé mai) • Entre el 25% i el 50% (poc) • Entre el 50% i el 75% (força) • Més del 75% (gairebé sempre) $IF = \frac{P - 10}{3}$ <p>P és la mitjana ponderada (λz) dels percentatges (Pz) de personal de cada grup, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>

<p>INDICADORS DE SALUT LABORAL</p>	<p>INDICADOR DE FORMACIÓ LABORAL</p>
<p>Indicador múltiple de mala salut laboral: accidentalitat, baixes per malaltia i absentisme laboral.</p>	<p>Valora si s'han cobert les necessitats de formació de les persones que treballen en una organització.</p>
<p>P1: Percentatge d'accidents greus i mortals (s/n. persones) ($\lambda 1 = 5,5$)</p> <p>P2: Percentatge d'accidents lleus (s/n. persones) ($\lambda 1 = 1,5$)</p> <p>P3: Percentatge d'hores de baixa (sobre hores de treball) ($\lambda 1 = 1,5$)</p>	<p>Preguntes sobre formació:</p> <p>Valora entre 0 i 10 si durant el darrer any has rebut formació o autoformació suficient, i la utilitat de la formació rebuda per la teva feina i per participar en les decisions generals de l'organització. Les respostes a aquestes 4 preguntes es classificaran segons la puntuació i es calcularà el percentatge</p>

<p>P4: Percentatge d'hores d'absentisme (sobre hores de treball) ($\lambda_1 = 1,5$)</p> <p>$ISL = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$</p>	<p>de cada puntuació.</p> <p>$IFL = \sum \lambda_{zi} \cdot P_{zi} \quad (z=0, 1...10; i=1...4)$</p> <p>L'Indicador serà la mitjana ponderada de les puntuacions on la ponderació (λ_{zi}) seran els percentatges obtinguts per cada puntuació en cada pregunta.</p>
---	--

INDICADORS D'IDENTITAT CULTURAL

INDICADOR DE PARTICIPACIÓ A LA PRÒPIA FEINA	INDICADOR DE PARTICIPACIÓ EN LA GLOBALITAT DE L'ORGANITZACIÓ
<p>Vol valorar la qualitat de la participació tenint en compte tres aspectes: el temps dedicat a la deliberació, el nombre d'integrants del grup de deliberació i la capacitat de decisió sobre la pròpia feina.</p>	<p>Vol recollir la qualitat de la participació a l'hora de debatre sobre els problemes, reptes i projectes de l'organització i el nivell de participació en l'elecció dels càrrecs directius o de representació de l'organització.</p>
<p>$IPF = IPF_t + IPF_n + IPF_c$</p> <p>$IPF = \frac{P_t - 10}{3} + \frac{P_n - 10}{3} + \frac{P_c - 10}{3}$</p> <p>L'Indicador és la suma dels indicadors dels tres aspectes i cada P és la mitjana ponderada dels valors dels quatre grups de cada indicador, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>	<p>$IPG = IPG_t + IPG_n + IPR$</p> <p>$IPG = \frac{P_t - 10}{3} + \frac{P_n - 10}{3} + \% PR$</p> <p>L'indicador és la suma dels tres indicadors, on % PR és el percentatge de participació representativa, P_t i P_n són la mitjana ponderada dels valors dels quatre grups dels dos primers indicadors, a la qual s'ha aplicat un canvi d'escala per aconseguir que el seu valor mínim sigui 0 i el seu màxim sigui 10.</p>

INDICADORS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	INDICADOR D'ARRELAMENT CULTURAL
<p>Vol mesurar el grau d'integració de l'organització a la societat.</p>	<p>Vol mesurar el grau d'utilització de la llengua pròpia del territori on l'organització té el seu centre de treball.</p>
<p>$ID = \frac{\% \text{ de persones amb discapacitat}}{\% \text{ de ciutadania amb discapacitat}}$</p> <p>$IG = \frac{\% \text{ de dones}}{\% \text{ de ciutadania que són dones}}$</p> <p>$IGD = \frac{\% \text{ dones directives}}{\% \text{ de ciutadania que són dones}}$</p> <p>$IRES = \frac{\% \text{ de persones en risc d'exclusió social}}{\% \text{ de ciutadania en risc d'exclusió social}}$</p>	<p>Relació de documents: publicacions, web, cartes, correus electrònics, programes informàtics, nòmines, albarans, factures, instruccions i procediments, etc.</p> <p>$IAC = \frac{\text{doc. escrits en llengua territorial}}{\text{Total doc. escrits per l'organització}}$</p>

IIO=ID+IG+IGD+IRES

10 REFERÈNCIES

Alguacil, J. (2000). *Calidad de vida y praxis urbana: nuevas iniciativas de gestión ciudadana en la periferia social de Madrid*, Madrid, CIS/Siglo XXI.

Bowen, Howard R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*.

Campanero i Ventayol (2005). "Les empreses i la Responsabilitat Social Corporativa", *Guies d'educació ambiental*, 26. Barcelona, Centre de Recursos Barcelona Sostenible de l'Ajuntament de Barcelona.

Canadian Policy Research Networks (2008). *Job Quality Indicators*. www.cprn.org

Comisión Europea (2001). Libro Verde: *Fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.

COOP57 (2011). *Criteris ètics a considerar en l'avaluació d'entitats*. www.coop57.coop

Domínguez, Màrius i Coco, Andrés (2000). *Tècniques d'investigació social*. Barcelona, Edicions Universitat de Barcelona.

Domínguez, Màrius (2010). *Construcció d'indicadors socials*. Barcelona, Curs del Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya.

Doyal, Len i Gough, Ian (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Madrid, Icaria / FUHEM.

Global Reporting Initiative – GRI (2000-2006). *Sustainability Reporting Guidelines*. <http://www.globalreporting.org/Home>

González, Pilar; Peiró, José Maria i Bravo, Maria Jesús (1996). "Calidad de vida laboral" a Peiró, José Maria i Prieto, Fernando (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Editorial Síntesis, Madrid.

GRAY, ROB (2005). *Social and Environmental Accounting and Reporting: From Ridicule to Revolution? From Hope to Hubris? – A personal Review of the Field*. <http://st-andrews.ac.uk>

ISO 26000 (2010). *Guía de responsabilidad social*. International Standard Organization.

Lazarsfeld, P. (1973) "De los conceptos a los índices empíricos", a Boudon, R. i Lazarsfeld, P. *Metodología de las ciencias sociales*, Vol. I. Barcelona, Editorial Laia.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Leschke, Janine and Watt, Andrew (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. Brussels, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). <http://www.etui-rehs.org>

Lozano, Josep M.; Albareda, Laura i Arenas, Daniel (2007). "Tras la RSE. La responsabilidad social de la empresa en España vista por sus actores", Instituto de Innovación Social de ESADE, Barcelona.

Llobet Abizanda, Montserrat (2011). *Per començar, un únic indicador de RS per sortir de la crisi*. Comunicació presentada al IV Congrés Català de Comptabilitat i Direcció.

Llobet Abizanda, Montserrat (2010). *Indicadors de Responsabilitat Social per sortir de la crisi*. Comunicació presentada en la I Jornada ACCID "Millorar la gestió per sortir enfortits de la crisi" el 28 de maig a Sabadell.

Llobet Abizanda, Montserrat (2010). "Guia per a l'elaboració d'Indicadors de Responsabilitat Social de la Universitat". Encàrrec del Consell Social de la UAB.

Llobet Abizanda, Montserrat (2008). *Indicadors de Responsabilitat Social de les Organitzacions*. RECERCAT – Dipòsit de la Recerca de Catalunya: www.recercat.net

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Estadísticas Sociales i Laborales (2002 i 2007). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*. <http://www.mtas.es/Estadisticas/ecvt/welcome.htm>

REAS – Red de Economía Alternativa y Solidaria (2011). *Auditoria social en la economia solidaria*. <http://www.economiasolidaria.org>

Respolis Sabadell (2008). "Informes de seguiment de les promeses electorals de l'equip de govern de l'Ajuntament de Sabadell en la legislatura 2007-2011: I La creació del Consell de Solidaritat, II L'àmbit de la salut a Sabadell, III La informació i la participació ciutadana, IV Les comunicacions viàries i el transport públic, V La igualtat entre dones i homes." <http://sbd07.respolis.cat>.

SGE 21 (2008). *Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable*. Forética. www.sge21.foretica.es

XES – Xarxa d'Economia Solidària (2011). *Balanç Social*. <http://xes.cat>

ANNEX DE CÀLCULS ESTADÍSTICS

$$\text{Indicador d'Escaleta Territorial} = \text{IET} = \frac{11}{40} P - 5$$

$$\text{IET} = \frac{11}{40} (\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \dots + \lambda_z \cdot P_z) - 5$$

L'organització facilita el codi postal de cadascuna de les persones de cada centre de treball. A partir d'aquí es calcula el percentatge de persones treballadores que resideixen a cadascuna de les zones (P_z). Atès que cada centre de treball té un mapa de zones diferent i també una distribució diferent de llocs de residència de les persones que hi treballen, considerem un nombre indeterminat (z) de zones.

Llavors P és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que viuen a cada zona i λ_z són els pesos dels percentatges segons la zona des de la qual es desplacen les persones treballadores.

Per tal que λ tingui un valor més baix a mesura que les zones s'allunyen del centre de treball, els pesos són l'invers del número de zona. Per tal que la suma dels pesos sumi 1, introduïm la variable a .

$$\left. \begin{array}{l} \lambda_1 = 1 \cdot a \\ \lambda_2 = \frac{1}{2} \cdot a \\ \lambda_3 = \frac{1}{3} \cdot a \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \end{array} \right\} \begin{array}{l} 1 \cdot a + \frac{a}{2} + \frac{a}{3} + \dots + \frac{a}{i} = 1 \\ \\ \text{Fent els càlculs per 3 zones: } \frac{6+3+2}{6} a = \frac{11}{6} a = 1 \\ \text{aleshores } a = \frac{6}{11} \\ \text{i llavors els valors de } \lambda_i \text{ són:} \end{array}$$

$$\lambda_i = \frac{1}{i} \cdot a \quad \left. \begin{array}{l} \lambda_1 = \frac{1}{1} \cdot a = \frac{6}{11} \\ \lambda_2 = \frac{1}{2} \cdot a = \frac{1}{2} \cdot \frac{6}{11} = \frac{3}{11} \\ \lambda_3 = \frac{1}{3} \cdot a = \frac{1}{3} \cdot \frac{6}{11} = \frac{2}{11} \end{array} \right\} \text{que sumen 1}$$

Continuant amb els càlculs per 3 zones, el valor màxim de P s'obté quan totes les persones treballadores de l'organització residissin a la primera zona. És a dir, el 100% de la plantilla residint a la zona 1. Per tant, $P_1 = 100$, $P_2 = 0$ i $P_3 = 0$. Llavors el valor màxim de P seria:

$$\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 = \lambda_1 \cdot 100 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 = \frac{6}{11} \cdot 100 = \frac{600}{11} = P_{\max}$$

I el valor mínim de P s'obté quan totes les persones treballadores de l'organització residissin a la tercera zona. Llavors $P_1 = 0$, $P_2 = 0$ i $P_3 = 100$.

$$\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 = \lambda_1 \cdot 0 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 100 = \frac{2}{11} \cdot 100 = \frac{200}{11} = P_{\min}$$

Atès que es vol treballar amb l'escala de 0 a 10, a partir dels valors màxim i mínim apliquem un canvi d'escala a P, per tal que quan totes les persones treballadores resideixin a la primera zona, l'indicador surti 10, i quan totes resideixin a la zona més llunyana del centre de treball, l'indicador surti 0.

Per fer-ho utilitzem la regla de les proporcions, de manera que P guarda la mateixa proporció entre el màxim (600/11) i el mínim (200/11), que l'Indicador entre l'escala que va de 10 (màxim) a 0 (mínim).

$$\frac{P - 200/11}{600/11 - 200/11} = \frac{\mathbf{IET} - 0}{10 - 0}$$

$$\mathbf{IET} = \frac{(11P - 200)/11 \cdot 10}{400/11} = \frac{11P - 200}{40} = \frac{\mathbf{11}}{\mathbf{40}} P - \mathbf{5}$$

$$\text{Indicador d'Estabilitat Laboral} = \text{IEL} = \frac{19P - 100}{70}$$

$$\text{IEL} = \frac{19(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 P_3 + \lambda_4 \cdot P_4) - 100}{70}$$

L'organització facilita el tipus de relació laboral amb cadascuna de les persones treballadores segons la següent classificació i es calcula el percentatge de persones de cada grup:

1. Funcionariat o empresariat
2. Contractació indefinida
3. Contractació temporal
4. Personal sense contracte

Llavors P és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que pertanyen a cada grup i λ_z són els pesos dels percentatges.

El grup format pel funcionariat i l'empresariat tindrà el pes més alt, el de la contractació indefinida disminuirà en 2 punts, el de contractació temporal disminuirà en 2 punts més i el de personal sense contracte disminuirà en 3 punts en lloc de 2, per tal de reflectir la major precarietat laboral que pateix aquest darrer grup. Així doncs els pesos quedarien de la següent manera:

1. Funcionariat o empresariat (8 punts)
2. Contractació indefinida (6 punts)
3. Contractació temporal (4 punts)
4. Personal sense contracte (1 punt)

Per tal de convertir els pesos en percentatges, la seva suma haurà de ser 1.

$$\begin{aligned} 8 \cdot a + 6 \cdot a + 4 \cdot a + 1 \cdot a &= 1 \\ 19 a &= 1 \\ a &= \frac{1}{19} \end{aligned}$$

Llavors els valors de λ seran: $\lambda_1 = 8 \cdot a = \frac{8}{19}$

$$\lambda_2 = 6 \cdot a = \frac{6}{19}$$

$$\lambda_3 = 4 \cdot a = \frac{4}{19}$$

$$\lambda_4 = 1 \cdot a = \frac{1}{19}$$

El valor màxim de P s'obtidria quan totes les persones treballadores estiguessin al grup de funcionariat i empresariat. És a dir, el 100% de la plantilla en aquest primer grup, pel que $P_1 = 100$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 0$. Llavors el valor màxim de P seria:

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot 100 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 0$$

$$P_{\max} = \frac{8}{19} \cdot 100 = \frac{800}{19}$$

I el valor mínim de P s'obtidria quan totes les persones treballadores de l'organització estiguessin al grup de personal sense contracte. Llavors $P_1 = 0$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 100$.

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot 0 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 100$$

$$P_{\min} = \frac{1}{19} \cdot 100 = \frac{100}{19}$$

Atès que es vol treballar amb l'escala de 0 a 10, a partir dels valors màxim i mínim apliquem un canvi d'escala a P, per tal que quan totes les persones treballadores estiguin al primer grup, l'indicador surti 10, i quan totes estiguin al darrer grup, l'indicador surti 0.

Per fer-ho utilitzem la regla de les proporcions, de manera que P guarda la mateixa proporció entre el màxim (800/19) i el mínim (100/19), que l'Indicador entre l'escala que va de 10 (màxim) a 0 (mínim).

$$\frac{P - 100/19}{800/19 - 100/19} = \frac{\mathbf{IEL} - 0}{10 - 0}$$

$$800/19 - 100/19 \quad 10 - 0$$

$$\mathbf{IEL} = \frac{(19P - 100)/19 \cdot 10}{700/19} = \frac{\mathbf{19P - 100}}{\mathbf{70}}$$

$$\mathbf{Indicador de Sobreocupació = ISO = \frac{147P - 1000}{500}}$$

$$ISO = \frac{147(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4 + \lambda_5 \cdot P_5 + \lambda_6 \cdot P_6) - 1000}{5900}$$

L'organització facilita el nombre d'hores que cada persona ha treballat en el darrer any i a partir es classifiquen en cadascun dels següents grups.

1. No fan hores extraordinàries (menys de 1824h/any)
2. En fan menys de mitja hora al dia (entre 1824h i 1938h/any)³⁰
3. Entre mitja i una hora al dia (entre 1938h i 2052h/any)³¹
4. Entre 1 i 2 hores al dia (entre 2052 i 2280h/any)³²
5. Entre 2 i 4 hores al dia (entre 2280h i 2736h/any)³³
6. Més de 4 hores al dia (més de 2736h/any)

Per les persones que han iniciat o finalitzat el seu contracte en el transcurs de l'any, s'extrapolaran les hores treballades a la resta de l'any com si haguessin fet la mateixa jornada.

En aquest cas la P és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que pertanyen a cada grup i λ_z són els pesos dels percentatges. Per tal que λ tingui un valor més baix a mesura que incrementen les hores extraordinàries, els pesos són l'invers del número de grup, i per fer que els percentatges sumin 1 introduïm la variable a.

$$1 \cdot a + \frac{a}{2} + \frac{a}{3} + \frac{a}{4} + \frac{a}{5} + \frac{a}{6} = 1$$

³⁰ 228dies x 8,5 hores = 1938 hores/any

³¹ 228dies x 9 hores = 2052 hores/any

³² 228dies x 10 hores = 2280 hores/any

³³ 228dies x 12 hores = 2736 hores/any

$$\frac{60 + 30 + 20 + 15 + 12 + 10}{60} \cdot a = 1$$

$$\frac{147}{60} \cdot a = 1$$

$$a = \frac{60}{147}$$

Llavors els valors de λ seran:

$$\lambda_1 = 1 \cdot \frac{60}{147} = \frac{60}{147}$$

$$\lambda_2 = \frac{1}{2} \cdot \frac{60}{147} = \frac{30}{147}$$

$$\lambda_3 = \frac{1}{3} \cdot \frac{60}{147} = \frac{20}{147}$$

$$\lambda_4 = \frac{1}{4} \cdot \frac{60}{147} = \frac{15}{147}$$

$$\lambda_5 = \frac{1}{5} \cdot \frac{60}{147} = \frac{12}{147}$$

$$\lambda_6 = \frac{1}{6} \cdot \frac{60}{147} = \frac{10}{147}$$

El valor màxim de P s'obtidria quan cap de les persones treballadores fes hores extraordinàries. És a dir, el 100% de la plantilla en aquest primer grup, pel que $P_1 = 100$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$, $P_4 = 0$, $P_5 = 0$ i $P_6 = 0$. Llavors el valor màxim de P seria:

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4 + \lambda_5 \cdot P_5 + \lambda_6 \cdot P_6$$

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot 100 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 0 + \lambda_5 \cdot 0 + \lambda_6 \cdot 0$$

$$P_{\max} = \frac{60}{147} \cdot 100 = \frac{6000}{147}$$

I el valor mínim de P s'obtidria quan totes les persones treballadores de l'organització fessin més de quatre hores extraordinàries al dia. Llavors $P_1 = 0$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$, $P_4 = 0$, $P_5 = 0$ i $P_6 = 100$.

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4 + \lambda_5 \cdot P_5 + \lambda_6 \cdot P_6$$

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot 0 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 0 + \lambda_5 \cdot 0 + \lambda_6 \cdot 100$$

$$P_{\min} = \frac{10}{147} \cdot 100 = \frac{1000}{147}$$

Atès que es vol treballar amb l'escala de 0 a 10, a partir dels valors màxim i mínim apliquem un canvi d'escala a P, per tal que quan totes les persones treballadores estiguin al primer grup, l'indicador surti 10, i quan totes estiguin al darrer grup, l'indicador surti 0.

Per fer-ho utilitzem la regla de les proporcions, de manera que P guarda la mateixa proporció entre el màxim (6000/147) i el mínim (1000/147), que l'Indicador entre l'escala que va de 10 (màxim) a 0 (mínim).

$$\frac{P - 1000/147}{6000/147 - 1000/147} = \frac{\mathbf{ISO} - 0}{10 - 0}$$

$$\mathbf{ISO} = \frac{(147P - 1000)/147}{5000/147} \cdot 10 = \frac{\mathbf{147P - 1000}}{\mathbf{500}}$$

$$\text{Indicador de Flexibilitat Laboral} = \text{IFL} = \frac{\mathbf{P - 10}}{\mathbf{3}}$$

$$\text{IFL} = \frac{(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 P_3 + \lambda_4 \cdot P_4) - 10}{3}$$

El qüestionari passat al personal ens informa del percentatge de cops que l'organització li ha permès fer horari flexible, teletreball o canvi d'horari:

1. Menys del 25% (gairebé mai)
2. Entre el 25% i el 50% (poques vegades)
3. Entre el 50% i el 75% (força vegades)
4. Més del 75% (gairebé sempre)

Llavors P és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que pertanyen a cada grup i λ_z són els pesos dels percentatges. Per tal que λ tingui un valor més alt a mesura que l'organització permet més flexibilitat, els pesos són el número de grup, i per fer que els percentatges sumin 1 introduïm la variable a.

$$\begin{aligned} 1 \cdot a + 2 \cdot a + 3 \cdot a + 4 \cdot a &= 1 \\ 10 a &= 1 \\ a &= \frac{1}{10} \end{aligned}$$

Llavors els valors de λ seran:

$$\begin{aligned} \lambda_1 &= 1 \cdot a = \frac{1}{10} \\ \lambda_2 &= 2 \cdot a = \frac{2}{10} = \frac{1}{5} \\ \lambda_3 &= 3 \cdot a = \frac{3}{10} \\ \lambda_4 &= 4 \cdot a = \frac{4}{10} = \frac{2}{5} \end{aligned}$$

El valor màxim de P s'obtidria quan tot el personal hagués pogut gaudir de flexibilitat gairebé sempre. És a dir, el 100% de la plantilla en el darrer grup, pel que $P_1 = 0$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 100$. Llavors el valor màxim de P seria:

$$P_{\text{màx}} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\text{màx}} = \lambda_1 \cdot 0 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 100$$

$$P_{\text{màx}} = \frac{2}{5} \cdot 100 = \frac{200}{5} = 40$$

I el valor mínim de P s'obtidria quan tot el personal no hagués pogut gaudir de flexibilitat gairebé mai. És a dir, el 100% de la plantilla en el primer grup, pel que $P_1 = 100$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 0$. Llavors el valor mínim de P seria:

$$P_{\text{mín}} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\text{mín}} = \lambda_1 \cdot 100 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 0$$

$$P_{\text{mín}} = \frac{1}{10} \cdot 100 = \frac{100}{10} = 10$$

Atès que es vol treballar amb l'escala de 0 a 10, a partir dels valors màxim i mínim apliquem un canvi d'escala a P, per tal que quan tot el personal estigui al primer grup, l'indicador surti 10, i quan totes estiguin al darrer grup, l'indicador surti 0.

Per fer-ho utilitzem la regla de les proporcions, de manera que P guarda la mateixa proporció entre el màxim (40) i el mínim (10), que l'Indicador entre l'escala que va de 10 (màxim) a 0 (mínim).

$$\frac{P - 10}{40 - 10} = \frac{\mathbf{IFL} - 0}{10 - 0}$$

$$\mathbf{IFL} = \frac{(P - 10) \cdot 10}{30} = \frac{\mathbf{P - 10}}{\mathbf{3}}$$

Indicador de Participació a la Feina = IPF = IPF_t + IPF_n + IPF_c

$$IPF = \frac{P_t - 10}{3} + \frac{P_n - 10}{3} + \frac{P_c - 10}{3}$$

$$IPF_{tnc} = \frac{(\lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4) - 10}{3}$$

Aquest indicador és la suma de tres indicadors: el percentatge de persones que dediquen una part de la seva jornada laboral a deliberar sobre la pròpia feina, el nombre aproximat de persones de cada grup de deliberació i la capacitat per decidir sobre la pròpia feina.

Amb el percentatge de **temps de participació a la feina** es tindria una dada de cadascun dels següents grups:

1. % de persones que hi dediquen menys de 10 minuts a la setmana
2. % de persones que dediquen entre 10 i 30 minuts a la setmana
3. % de persones que hi dediquen entre 30 i 59 minuts a la setmana
4. % de persones que hi dediquen 60 minuts o més a la setmana

Amb el percentatge de **nombre de persones en cada grup de deliberació** es tindria una dada de cadascun dels següents grups:

- a. % de persones que han deliberat en grups de més de 30 persones
- b. % de persones que han deliberat en grups d'entre 16 i 30 persones
- c. % de persones que ha deliberat en grups d'entre 7 i 15 persones
- d. % de persones que ha deliberat en grups d'un màxim de 6 persones

Amb el percentatge de **capacitat de decisió sobre la pròpia feina** es tindria una dada de cadascun dels següents grups:

- V. % de persones que no poden decidir en res sobre la pròpia feina
- VI. % de persones que poden decidir en algunes coses
- VII. % de persones que poden decidir en moltes de coses
- VIII. % de persones que decideixen en pràcticament tot

Atès que en els tres indicadors hi ha una escala de quatre posicions, la fórmula serà la mateixa per tots tres, i tindrem P_t per l'indicador del temps de deliberació, P_n per l'indicador del nombre de persones deliberadores i P_c per l'indicador de capacitat de decisió.

Llavors P , genèricament, és la mitjana ponderada dels percentatges de persones que pertanyen a cada grup i λ_z són els pesos dels percentatges.

Per tal que λ_z tingui un valor més alt a mesura que s'avança de grup, els pesos són el número de grup, i per fer que els percentatges sumin 1 introduïm la variable a .

$$\begin{aligned} 1 \cdot a + 2 \cdot a + 3 \cdot a + 4 \cdot a &= 1 \\ 10 a &= 1 \\ a &= \frac{1}{10} \end{aligned}$$

Llavors els valors de λ seran:

$$\begin{aligned} \lambda_1 &= 1 \cdot a = \frac{1}{10} \\ \lambda_2 &= 2 \cdot a = \frac{2}{10} = \frac{1}{5} \\ \lambda_3 &= 3 \cdot a = \frac{3}{10} \\ \lambda_4 &= 4 \cdot a = \frac{4}{10} = \frac{2}{5} \end{aligned}$$

El valor màxim de P s'obté quan el 100% de la plantilla es situés en el darrer grup, pel que $P_1 = 0$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 100$. Llavors el valor màxim de P seria:

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\max} = \lambda_1 \cdot 0 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 100$$

$$P_{\max} = \frac{2}{5} \cdot 100 = \frac{200}{5} = 40$$

I el valor mínim de P s'obténdria quan el 100% de la plantilla es situés en el primer grup, pel que $P_1 = 100$, $P_2 = 0$, $P_3 = 0$ i $P_4 = 0$. Llavors el valor mínim de P seria:

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot P_1 + \lambda_2 \cdot P_2 + \lambda_3 \cdot P_3 + \lambda_4 \cdot P_4$$

$$P_{\min} = \lambda_1 \cdot 100 + \lambda_2 \cdot 0 + \lambda_3 \cdot 0 + \lambda_4 \cdot 0$$

$$P_{\min} = \frac{1}{10} \cdot 100 = \frac{100}{10} = 10$$

Atès que es vol treballar amb l'escala de 0 a 10, a partir dels valors màxim i mínim apliquem un canvi d'escala a P, per tal que quan tot el personal estigui al primer grup, l'indicador surti 10, i quan totes estiguin al darrer grup, l'indicador surti 0.

Per fer-ho utilitzem la regla de les proporcions, de manera que P guarda la mateixa proporció entre el màxim (40) i el mínim (10), que l'Indicador entre l'escala que va de 10 (màxim) a 0 (mínim).

$$\frac{P - 10}{40 - 10} = \frac{\mathbf{IPFtnc} - 0}{10 - 0}$$

$$\mathbf{IPFtnc} = \frac{(P - 10)}{30} \cdot 10 = \frac{\mathbf{P - 10}}{\mathbf{3}}$$

La necessitat de disposar d'eines de mesura de la responsabilitat social per tal que tot tipus d'organitzacions, especialment les administracions públiques i els instruments financers de projectes socials, puguin prendre decisions amb l'objectiu d'aprofundir en el seu compromís social, motiva l'elecció d'aquest tema de recerca. La responsabilitat social de les empreses encara és un tema conegut per una minoria de persones en la nostra societat, sovint es simplifica quedant reduït a màrqueting social i falten instruments de verificació.

Amb aquest document es vol contribuir al desenvolupament de les finances socials, en les que s'inclou la banca ètica, social o alternativa, i arribar a la conclusió que no hi ha finances socials sense organitzacions responsables.

Montserrat Llobet Abizanda, Economista i Doctoranda en Polítiques Públiques i Transformació Social (IGOUP_UAB) i investigadora de Responsabilitat Social de les Organitzacions (empreses, administracions públiques i entitats no lucratives), en col·laboració amb la Xarxa d'Economia Solidària (XES). Membre de la Comissió de Responsabilitat Social de l'ACCID.

Socis Fundadors:



Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

=

EL CØL·L3G1



Suport Institucional:

