

LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia

3s_ikerketa

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALAREN LIBURU ZURIA

Bizkaiko Hirugarren Sektorearen Behatokiko Taldea

www.3sbizkaia.org

bizkaiko hirugarren sektorearen behatokia
observatorio del tercer sector de bizkaia



www.3sbizkaia.org

JARDUNALDIA

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALA

ANTOLATUTAKO GIZARTE ZIBILA,
ERALDAKETA SOZIALERAKO MOTORRA

Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren Liburu Zuriaren aurkezpena

JORNADA

TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA,
MOTOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Presentación del Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi

ruta de esta presentación

CLAVES METODOLÓGICAS



¿Qué se busca con el libro blanco? ¿Por qué es importante? ¿Cómo se ha planteado? ¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio? ¿De dónde salen los datos? ¿Quién nos ha ayudado a analizar los datos?

PRIMER ACERCAMIENTO: IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS



¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?

DIAGNÓSTICO



¿Cómo somos? ¿Qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Con quién lo hacemos? ¿Qué nos preocupa más? ¿Qué buscamos conseguir? ¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

ORIENTACIONES



¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos actuales?



CLAVES METODOLÓGICAS

¿Qué se busca con el LB? ¿Por qué es importante? ¿Cómo se ha planteado? ¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio? ¿De dónde salen los datos? ¿Quién nos ha ayudado a analizarlos?

¿Qué se busca con el LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSAKDI?

Zer da EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALAREN LIBURU ZURIArekin bilatzen dena?

Contar con una fotografía del Tercer Sector Social en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.



Euskal Autonomi Erkidegoko mailan Hirugarren Sektore Sozialaren argazki bat izatea.

Ampliar el CONOCIMIENTO sobre sus principales **características**, algunos elementos fundamentales de su **contribución**, y su **estructuración** en términos cuantitativos y cualitativos.

Sektorearen **ezaugarri** nagusiei buruz, bere **ekarpenaren** zenbait elementuei buruz eta bere **egituratze prozesuari** buruz EZAGUTZA zabaltzea maila kuantitatibo zein kualitatiboan.

¿Por qué es importante?

volumen económico



langileria

voluntariado

jasotzaileak

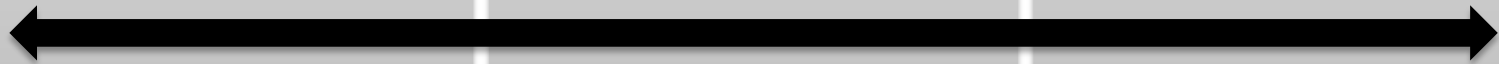
CUANTIFICACIÓN de
las **grandes cifras** del
sector



DIRECTORIO de
entidades **vivas**



Participación de las
organizaciones e
INFORMACIÓN
APLICADA-ÚTIL



¿Cómo se ha planteado?

- Identificar el conjunto de organizaciones del Tercer Sector Social en activo de la CAPV y crear un **directorio**.
- Calcular la **dimensión** del sector en cuanto a número de organizaciones, volumen económico, personal empleado, etc.
- Describir cuantitativamente las **características** de las organizaciones del sector en relación con su actividad, su estructura, su gestión, sus recursos, sus relaciones, etc.

2014

Hurbilketa kuantitatiboa:
entitateen direktorioa,
sektorearen dimentsioa eta
entitateen eta euren
jardueraren ezaugarriak

2015

Hurbilketa kualitatiboa:
entitateen partehartzearekin
egindako analisia eta erronken
identifikazioa

- Completar el análisis cuantitativo con una interpretación cualitativa **participada** por las propias organizaciones.
- Reflexionar sobre la evolución y realidad actual del sector e identificar **retos**.



¿Cómo se ha planteado?

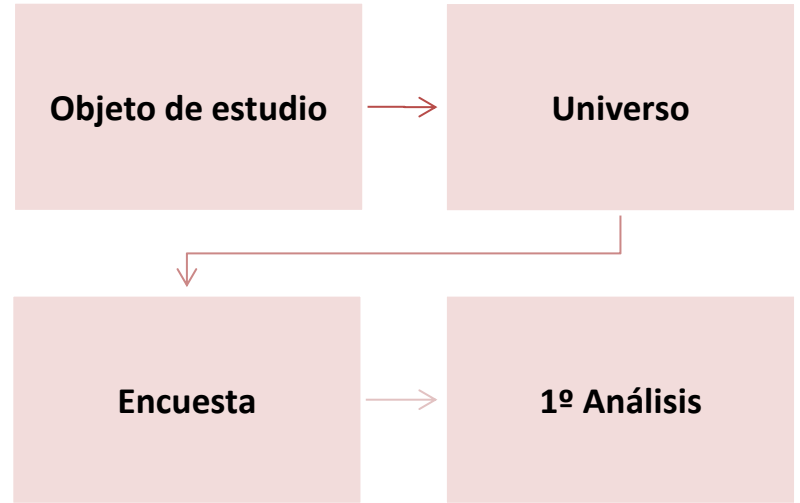
Proceso de trabajo
CUANTITATIVO
enero-diciembre 2014



+



Proceso de trabajo
CUALITATIVO
enero-noviembre
2015



Entrevistas y reuniones de toma de contacto

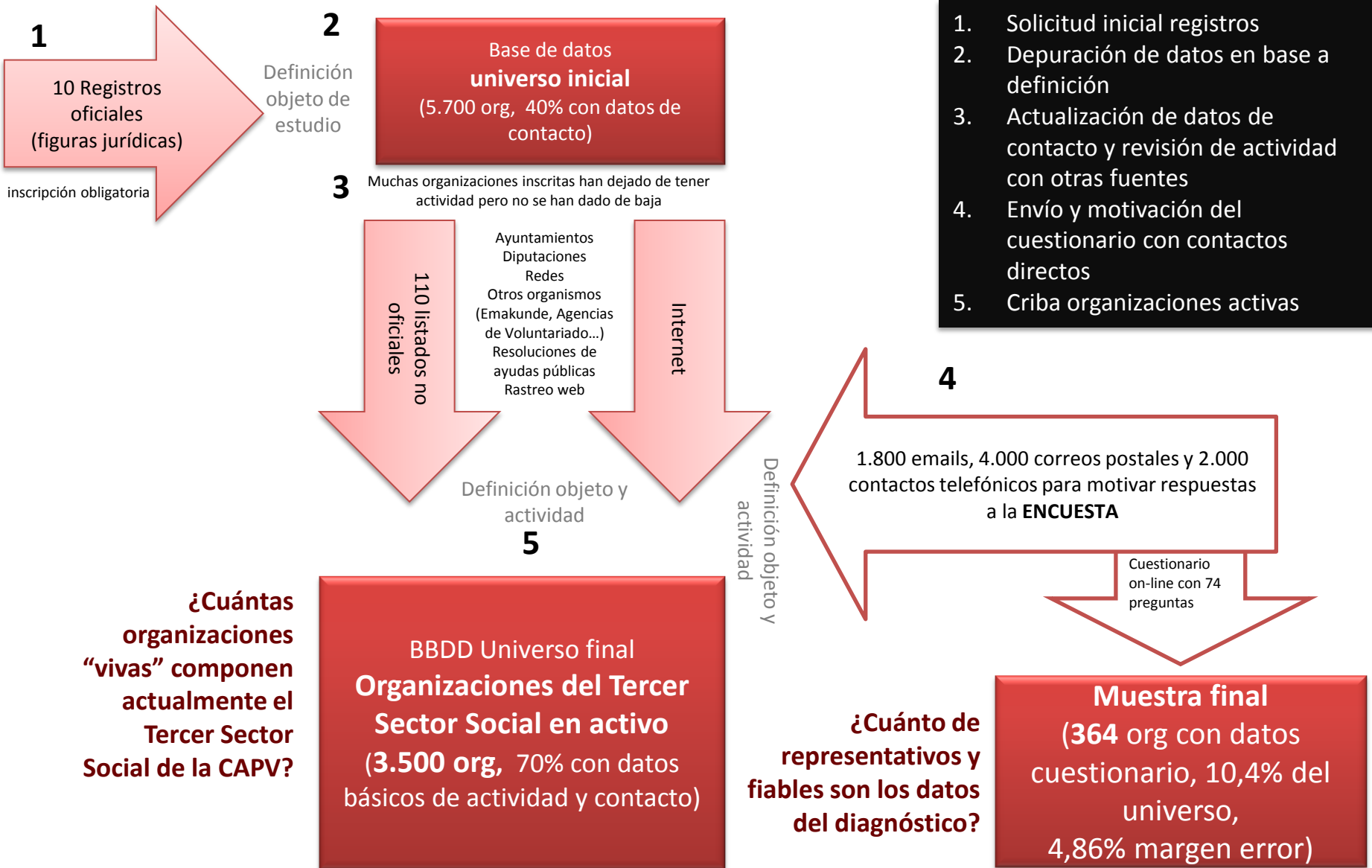
Seminarios de trabajo

Grupos de discusión presenciales

Espacio Blog

¿De dónde salen los datos?

Trabajo de campo 1



•Se han aplicado factores correctivos de ponderación en el análisis: TH, ámbito, figura jurídica

•Los datos son representativos del sector para la CAPV, si bien las desagregaciones deben tomarse con cautela.

¿Quién nos ha ayudado a analizar los datos?

Trabajo de campo 2



Entrevistas y reuniones de toma de contacto

- Personas significativas con amplio recorrido en organizaciones de Araba y Gipuzkoa



Seminarios de trabajo

- Redes del sector



Grupos de discusión presenciales

- Organizaciones de base Araba
- Organizaciones de base Bizkaia
- Organizaciones de base Gipuzkoa



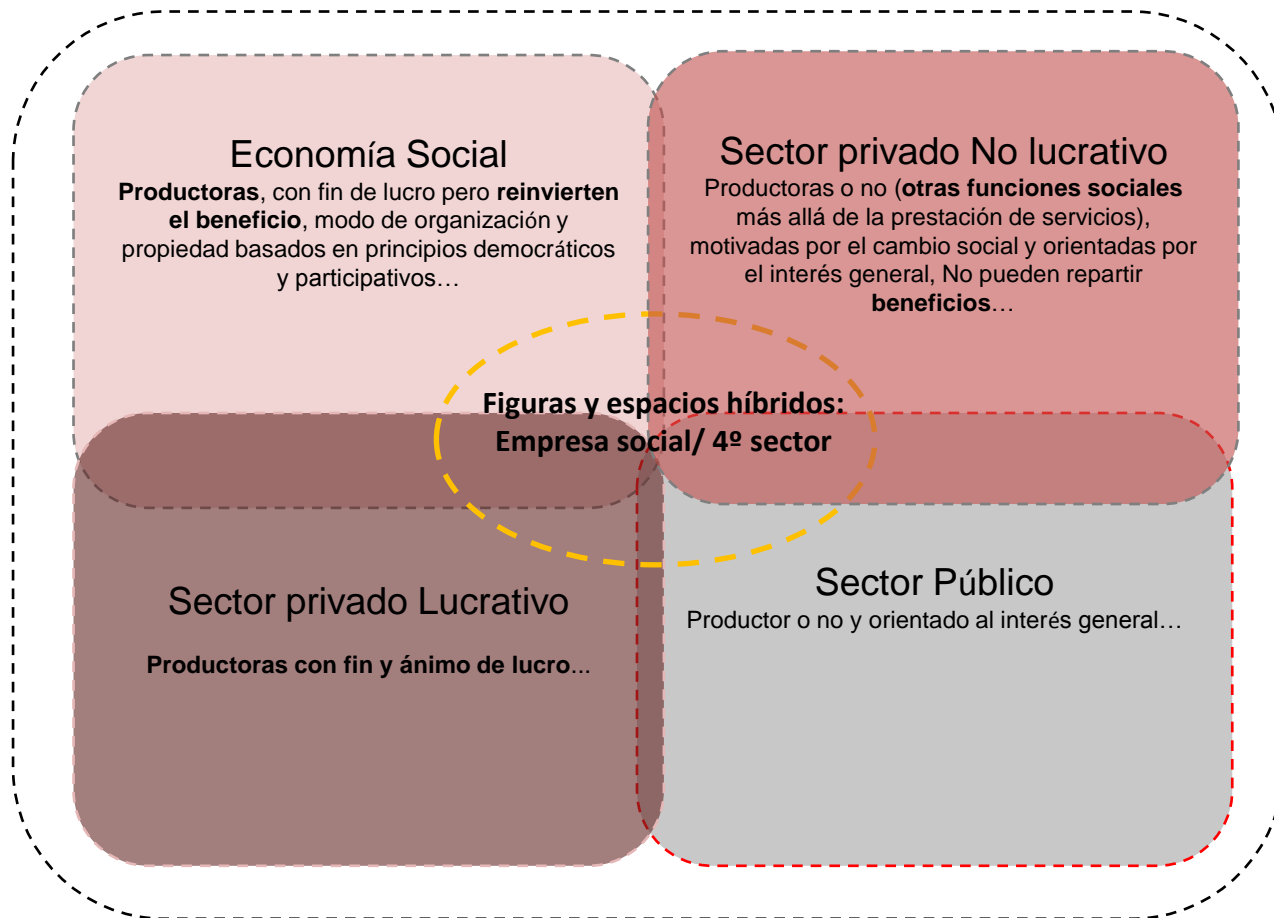
Espacio Blog

- Conjunto de organizaciones, agentes y personas interesadas en el Tercer Sector Social



¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio?

¿Qué es el Tercer Sector?



Iniciativas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas...

¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio?

¿Qué es el Tercer Sector Social?



Iniciativas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas, orientadas a la **promoción de la inclusión social** y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia y que desarrollan su actividad en y desde la CAPV

ruta de esta presentación

CLAVES METODOLÓGICAS



¿Qué se busca con el libro blanco? ¿Por qué es importante? ¿Cómo se ha planteado? ¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio? ¿De dónde salen los datos? ¿Quién nos ha ayudado a analizar los datos?

PRIMER ACERCAMIENTO: IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS



¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?

DIAGNÓSTICO



¿Cómo somos? ¿Qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Con quién lo hacemos? ¿Qué nos preocupa más? ¿Qué buscamos conseguir? ¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

ORIENTACIONES



¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos actuales?



PRIMER ACERCAMIENTO: IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS

¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?



ruta de esta presentación

CLAVES METODOLÓGICAS



¿Qué se busca con el libro blanco? ¿Por qué es importante? ¿Cómo se ha planteado? ¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio? ¿De dónde salen los datos? ¿Quién nos ha ayudado a analizar los datos?

PRIMER ACERCAMIENTO: IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS



¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?

DIAGNÓSTICO



¿Cómo somos? ¿Qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Con quién lo hacemos? ¿Qué nos preocupa más? ¿Qué buscamos conseguir? ¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

ORIENTACIONES



¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos actuales?



DIAGNÓSTICO

¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

ruta diagnóstica

U
N
A
D
I
E
Z
R
E
T
O
S
Y

ACTIVIDAD

*¿Desde dónde y para quién actuamos?
¿A qué nos dedicamos? ¿Cumplimos
con nuestra misión?*

PERSONAS

*¿Quién se involucra y sostiene el
proyecto? ¿En qué situación están las
personas vinculadas a la organización?*

RECURSOS ECONÓMICOS

*¿Con qué recursos económicos
contamos? ¿Somos autónomos?*

GESTIÓN

*¿Cómo hacemos las cosas? ¿Actuamos
con calidad? ¿Es nuestra gestión
coherente con nuestra identidad?*

RELACIONES EXTERNAS

*¿Qué dejamos ver sobre
nosotras? ¿Cómo nos ven desde otros
sectores? ¿Cuál es nuestra relación con
el sector público, las empresas, los
partidos políticos, los sindicatos, los
medios de comunicación...?*

RELACIONES DE SECTOR

*¿Colaboramos entre nosotras? ¿Vemos
objetivos comunes? ¿Cómo nos
articulamos entre las organizaciones y
redes?*



ACTIVIDAD

¿Desde dónde y para quién actuamos? ¿A qué nos dedicamos? ¿Cumplimos con nuestra misión?



Diversidad:
organizaciones
distintas con una
identidad común

Atomización:
muchas pequeñas
organizaciones



Diversidad:

organizaciones
distintas con una
identidad común

Atomización:

muchas
pequeñas
organizaciones

Las organizaciones del Tercer Sector Social operan desde diversos ámbitos y atienden a distintos colectivos... El sector es también plural en cuanto a trayectorias... Ofrecen **respuestas diversas a problemas diversos** y cada tipo de organización realiza una contribución social específica.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

¿Qué organizaciones hemos considerado aquí?

%

SOCIAL TRANSVERSAL O CÍVICO

Organizaciones que se dedican a la promoción de un colectivo concreto en situación de vulnerabilidad (mujeres, mayores, personas pertenecientes a minorías étnicas, familias monoparentales, gays y lesbianas, inmigrantes u otros) y mayoritariamente desarrollan actividades de tipo comunitario (información y orientación, sensibilización, articulación de la participación social, ayuda mutua...).

33,73%

SERVICIOS SOCIALES

Organizaciones (también denominadas de acción social en sentido restringido) cuya actividad mayoritariamente se relaciona con la prestación de servicios sociales (aunque pueden ofrecer también otros servicios de empleo, salud y/o tiempo libre). Por lo general, atienden a personas con discapacidad o en situación o riesgo de desprotección, dependencia o exclusión.

25,33%

COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Organizaciones que trabajan en relación al desarrollo en países del Sur y el Este (ONGD). Por lo general buena parte de su actividad se dirige a personas en situación de pobreza y exclusión o a la intervención con menores en situación de desprotección.

13,13%

TIEMPO LIBRE

Organizaciones que centran su actividad en la intervención socioeducativa con infancia y juventud.

12,96%

SALUD

Organizaciones de personas afectadas por enfermedades y sus familias que ofrecen apoyo a estas personas y familias cuya actividad se centra mayoritariamente en el campo sanitario. Su actividad se dirige a personas con problemas de salud que no están en procesos de exclusión y que no derivan necesariamente en situaciones de dependencia o discapacidad.

8,83%

EMPLEO

Organizaciones que trabajan enfocadas prioritariamente a la inserción laboral entre las que se incluyen las empresas de inserción y los centros especiales de empleo. Por lo general, son destinatarias de su actividad personas en situación o riesgo de exclusión pero también, personas con discapacidad u otras en situación de vulnerabilidad.

4,24%

OTROS

Organizaciones del Tercer Sector orientadas a la promoción de las entidades del Tercer Sector Social que prestan servicios de consultoría social, formación, investigación, etc. adaptados a la realidad del sector. También se incluyen entidades del sector que desempeñan su actividad en un ámbito distinto a los anteriores.

1,78%

TOTAL

Iniciativas en activo de la sociedad civil, con autonomía de gestión e independencia, de carácter no lucrativo y que por norma general cuentan con algún grado de participación voluntaria, cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad o dependencia.

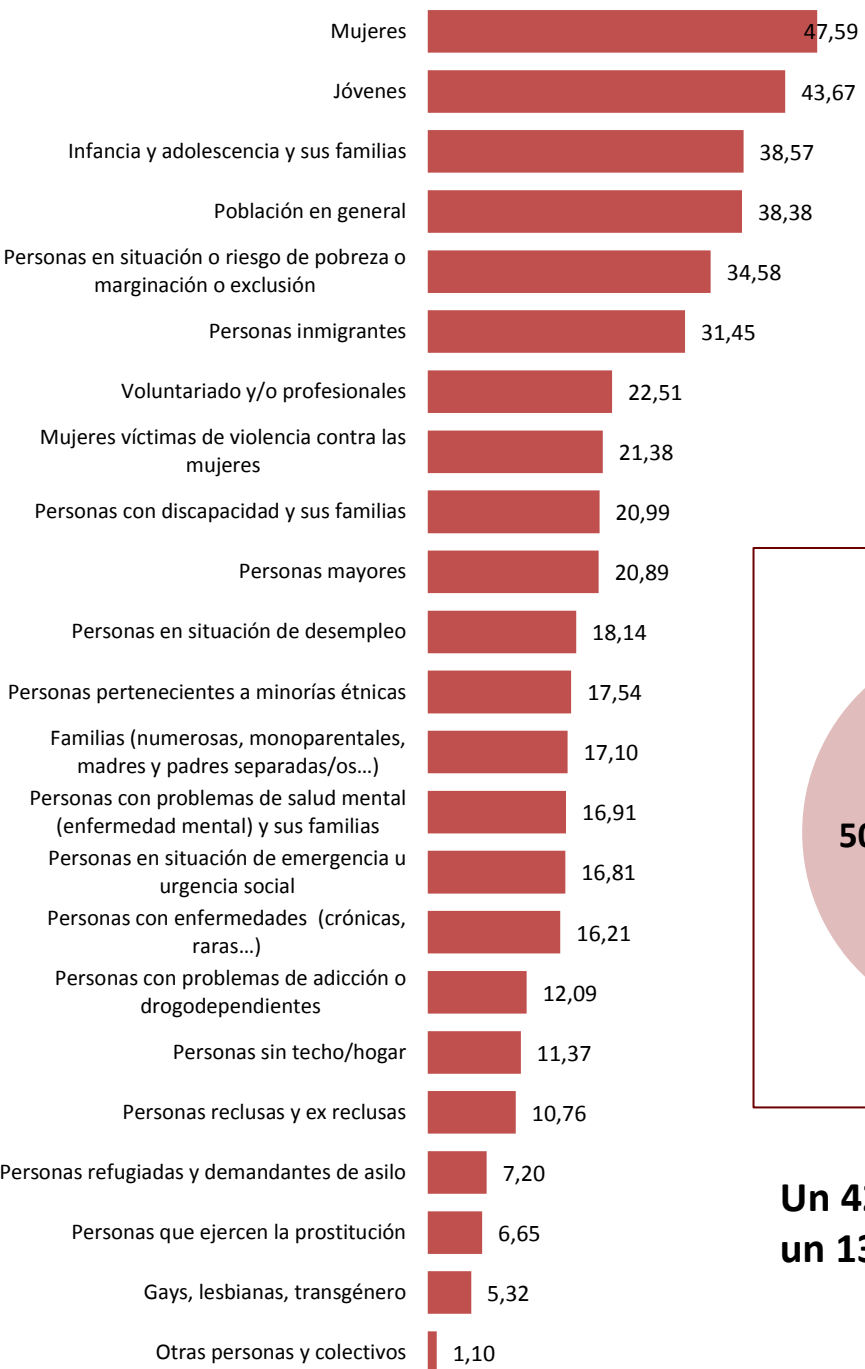
100%

3.500 organizaciones

Operan desde ámbitos diversos como el Social-Transversal, Servicios Sociales, Cooperación Internacional al Desarrollo, Tiempo Libre, Salud, Empleo...

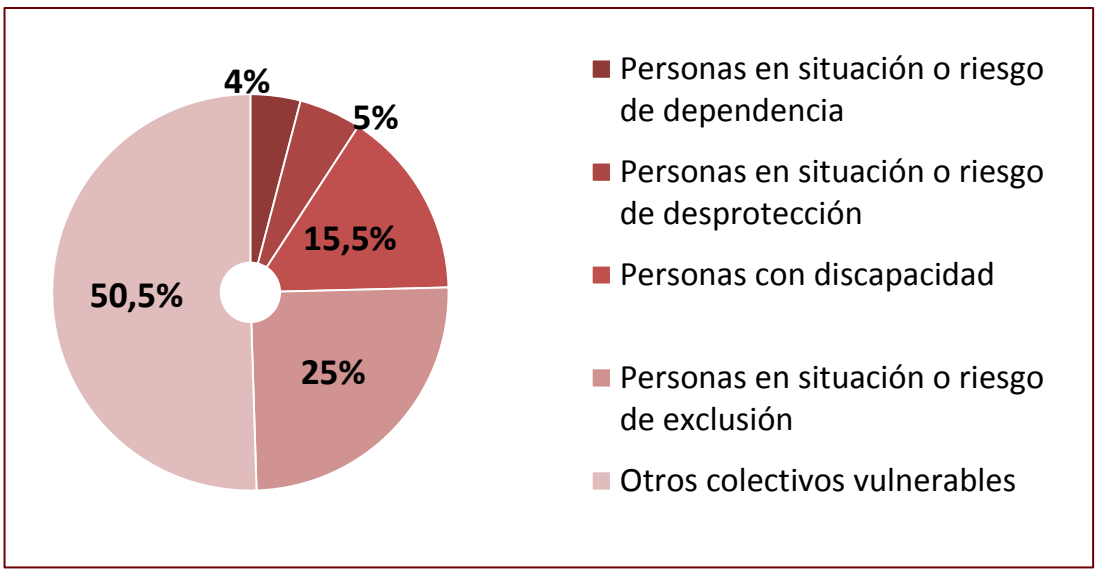
El ámbito Social-Transversal o cívico (organizaciones de personas mayores, mujeres, inmigrantes, etc.) y el ámbito de Servicios Sociales son los que agrupan a más organizaciones.

En Araba el peso de salud (12%) y de Servicios Sociales (26%) es algo mayor y en Gipuzkoa es algo mayor el peso de Tiempo Libre (14%) y Social Transversal (36%).



Aproximadamente **la mitad orienta principalmente su actividad a la atención de colectivos en espacial situación de vulnerabilidad** por razón de edad, sexo, origen, etnia... y por las situaciones de discriminación asociadas a estos factores.

Una de cada cuatro atiende principalmente a personas en situación o riesgo de exclusión.

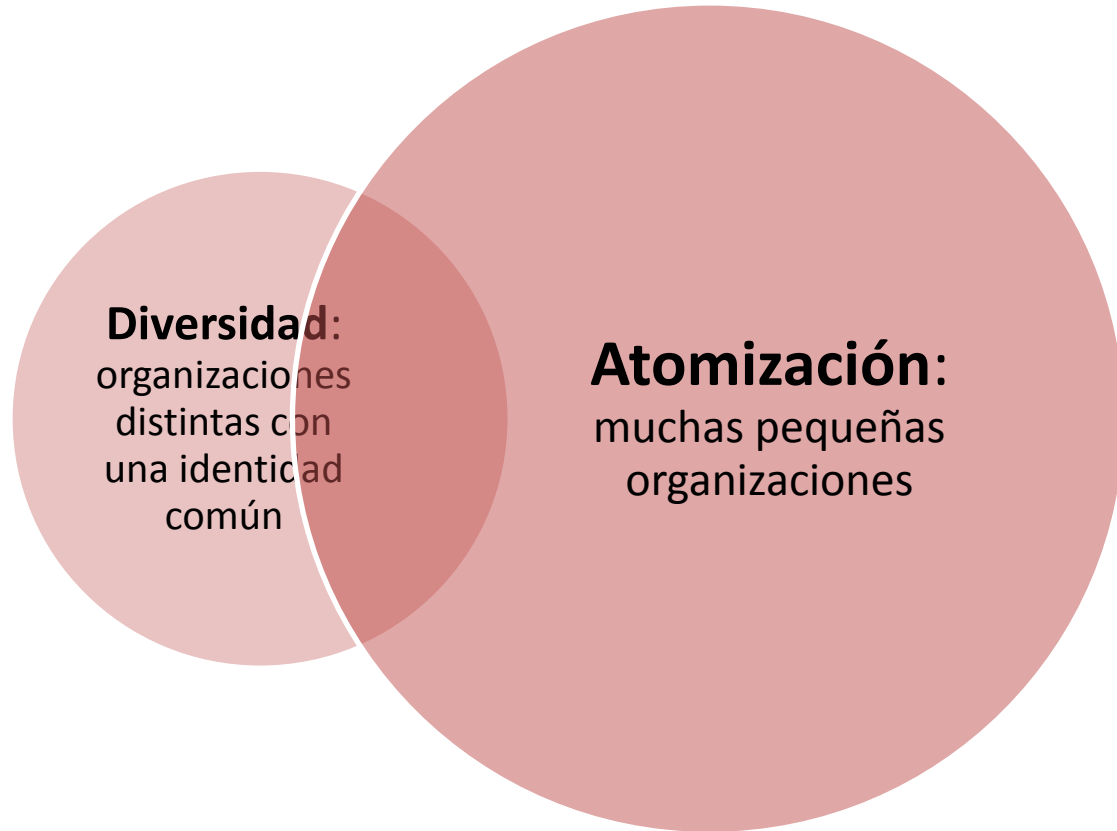


Un 42% tiene más de 20 años de trayectoria, mientras que un 13% comenzó su andadura hace menos de 5 años.

ACTIVIDAD



Las organizaciones del Tercer Sector Social operan desde diversos ámbitos y atienden a distintos colectivos... El sector es también plural en cuanto a trayectorias... Ofrecen **respuestas diversas a problemas diversos** y cada tipo de organización realiza una contribución social específica.

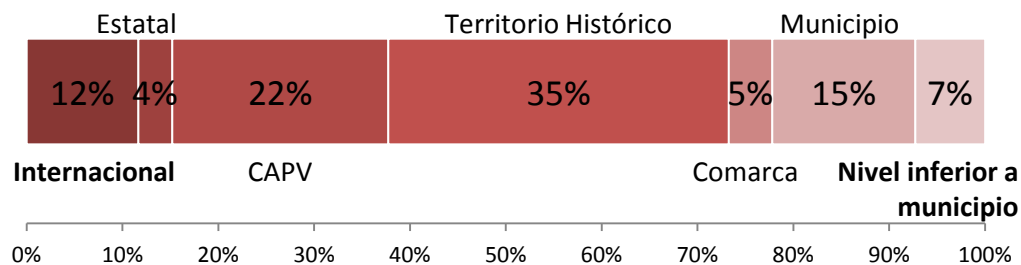
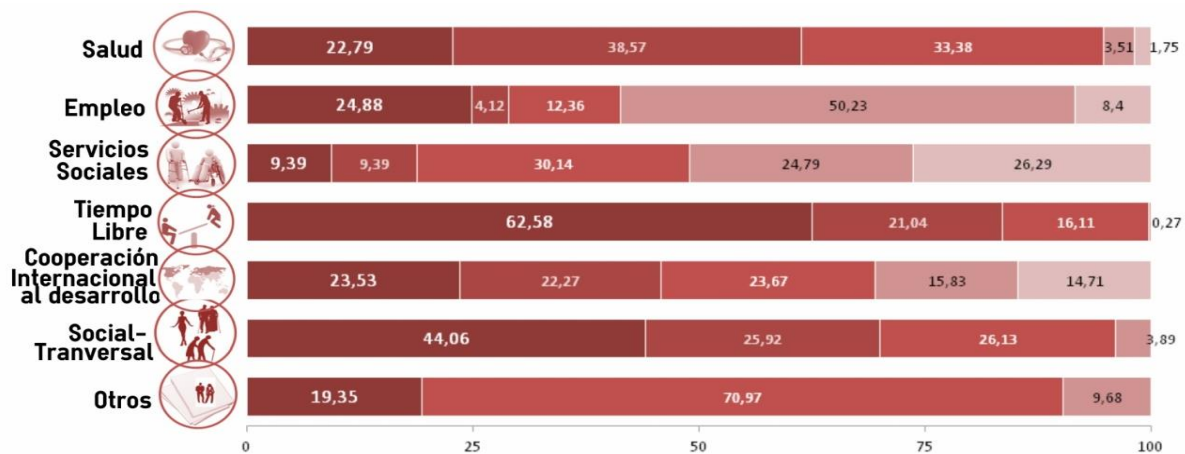


Hablamos de un sector muy heterogéneo y atomizado. La atomización responde a la identidad y contribución específica de cada organización y a la pluralidad de enfoques. También se relaciona con el **arraigo** al territorio, lo que añade valor a la intervención... y con la capacidad de **adecuar respuestas** a características específicas, activar la participación comunitaria...

El 32% de las organizaciones maneja presupuestos de 12.000€ o menos y un 46% de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

Las organizaciones de algunos ámbitos se caracterizan por contar con un presupuesto especialmente reducido, estar compuestas mayoritariamente por voluntariado y centrar su acción en el ámbito local: **Social- Transversal y Tiempo Libre**. El de Servicios Sociales en cambio, agrupa a organizaciones con mayor presupuesto y personal remunerado.

Gipuzkoa destaca contar con una mayor proporción de organizaciones donde el peso del voluntariado es alto y es el TH donde el tejido asociativo está más desplegado.



La actividad de 8 de cada 10 organizaciones no trasciende el ámbito geográfico de la CAPV. El 27% trabaja a nivel comarcal, municipal o inferior y para otro 35% su ámbito geográfico de actuación es el territorio histórico.*

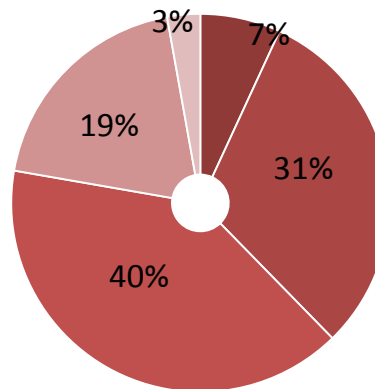
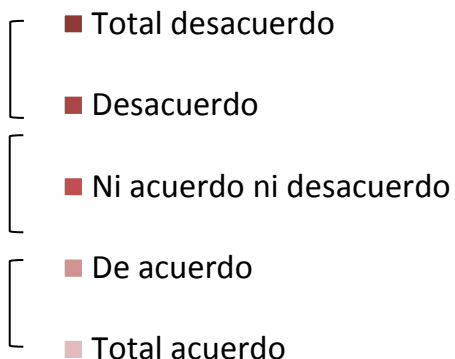
El presente de las organizaciones está marcado por la **crisis** que incide en su percepción de futuro. **Sólo un 22% cree que en los próximos cinco años será más fácil cumplir con sus objetivos.** Muchas consideran que su mayor reto a corto medio plazo es sostener su actividad.

La crisis no ha afectado por igual a todas las organizaciones. Entre las organizaciones más afectadas por la crisis están las **más pequeñas** y las del ámbito **Social-Transversal**.

38%

40%

22%



NÚMERO
51,73%

NECESIDADES
49,47%

PERFIL
39,96%

PERSONAS USUARIAS

En el contexto de crisis las necesidades sociales han crecido y se han complejizado. El 52% de las entidades ha visto aumentar el número de personas usuarias en los últimos 3 años. La mitad de las organizaciones ha detectado cambios en las necesidades y un 40% en el perfil de las personas usuarias.

Un aumento que se registra especialmente en el ámbito de la exclusión

Reflexiones

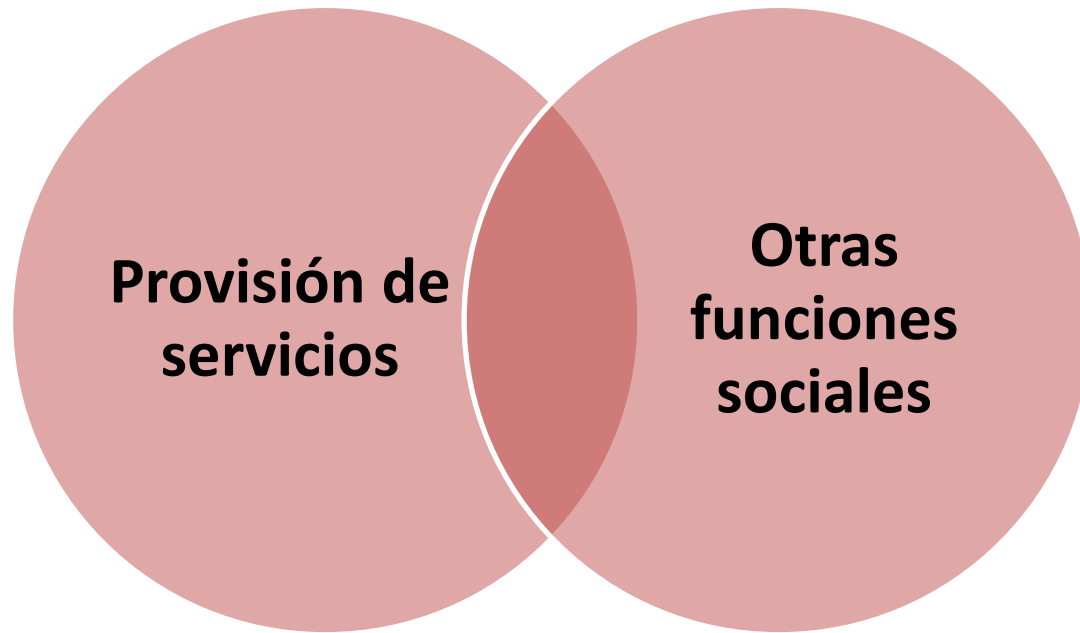


¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la situación de especial debilidad de las **organizaciones** del ámbito Social Transversal o **cívico** y de algunas organizaciones **pequeñas** constituidas por las propias personas destinatarias. Porque nos preocupa preservar la contribución específica que realizan este tipo de organizaciones (aportan una visión y forma de hacer específica y complementaria) para preservar la riqueza de la contribución del sector.
- Nos preocupa mantener la **cercanía** con la realidad para la que se trabaja, el vínculo con el territorio. Porque guarda una estrecha relación con las señas de identidad del sector, con su modelo comunitario de atención (anticiparse y prevenir, activar recursos, dinamizar redes de apoyo, incidir en los agentes locales...).
- Nos preocupa reforzar los **lazos** entre diversos tipos de organizaciones y profundizar en el sentido de **pertenencia** y señas de identidad compartidas. Porque la diversidad y la atomización requieren un esfuerzo añadido en este sentido*.

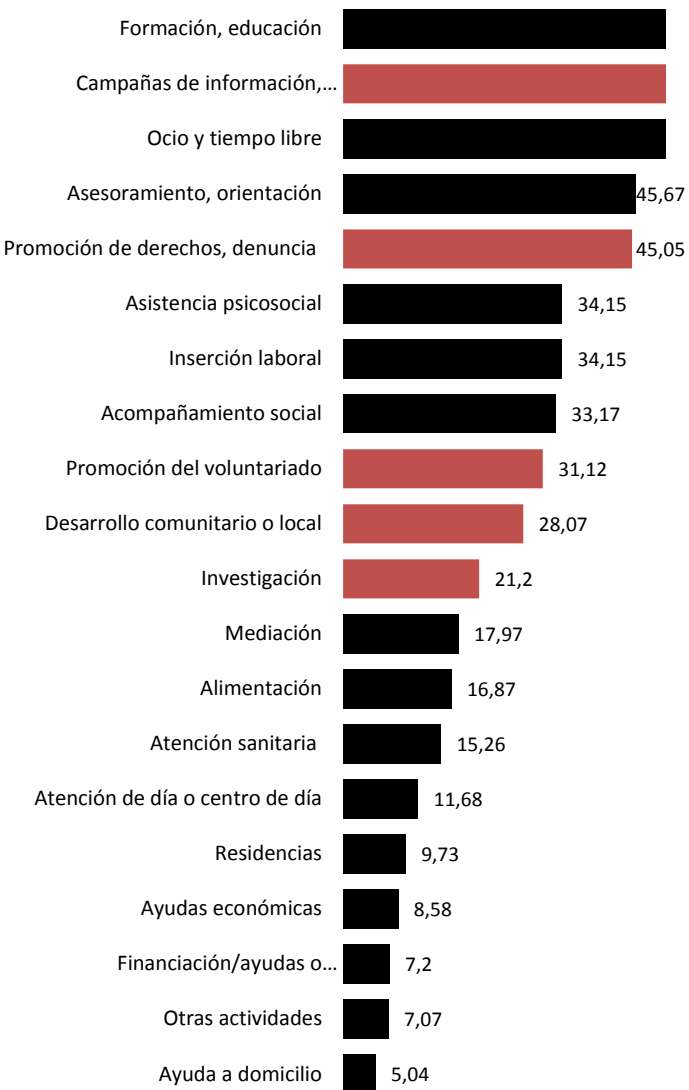
Reto 1

- **Preservar la diversidad del sector.**



Las organizaciones del Tercer Sector Social suelen compaginar la provisión de servicios con otras funciones sociales (incidencia, promoción del voluntariado, desarrollo comunitario, investigación...) y todo ello contribuye a **transformar** la sociedad a nivel **micro, meso y macro**.

El 95% de las entidades presta algún servicio (información, actividades de ocio, formación...). Un 75% realiza además otras funciones (sensibilización, desarrollo comunitario investigación...). Un 45% realiza actividades de denuncia.

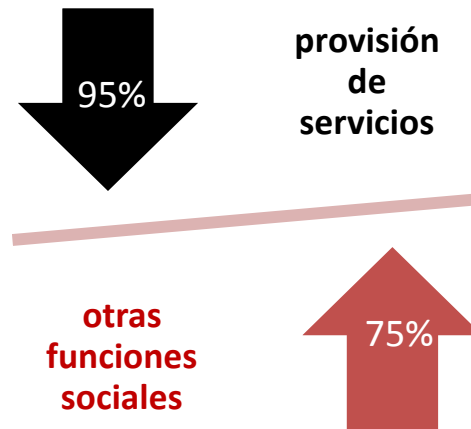


✓ **Aumenta el peso en el sector de las organizaciones orientadas a la provisión de servicios y el peso de la provisión de servicios en algunas organizaciones.**

✓ **Cabe prestar atención a un riesgo: si en la provisión de servicios de responsabilidad pública se establecen relaciones de tipo cliente-proveedor con la administración pública, se corre el peligro de perder valor y valores... ***

✓ **Es difícil conseguir financiación para estas actividades ¿Pueden quedar en un segundo plano?**

El modelo de intervención en el TSS (modelo comunitario) conlleva un valor añadido que se relaciona también con la transformación social.



Una organización del TSS puede no prestar servicios pero debe desarrollar actividades de incidencia social y política (ADN). Algunas desarrollan estas funciones a través de las redes.

Decíamos que en el contexto de crisis las necesidades sociales han crecido y se han complejizado...

Modelo de intervención en la provisión de servicios

- ✓ Las organizaciones están haciendo “más con menos” (eficiencia) pero también, saben hacer “más con más”*(colaboraciones y comunidad).

Desarrollo de otras funciones sociales

- ✓ Las entidades son capaces de anticiparse y prever cambios...
- ✓ La labor de sensibilización de las organizaciones también ha contribuido a acercar los recursos a la población con necesidades y facilitar su accesibilidad.

ORGANIZACIONES QUE HAN IDENTIFICADO CAMBIOS EN...



* Análisis prospectivo sobre los retos actuales y futuros del Tercer Sector de Acción Social en España 2015 (Fresno, Cabrero, Marban).

Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa mantener un adecuado **equilibrio** entre las distintas funciones. Y para ello es necesario contar con mayor apoyo de la administración en al promoción de actividades de interés general y de la sociedad.
- Nos preocupa reforzar la dimensión **transformadora**, especialmente ante el contexto de crisis y cambio social actual (desde una óptica amplia de detección de necesidades, equilibrio entre colaboración y crítica a la administración, activación de la ciudadanía y promoción de comportamientos alternativos, defensa y promoción de derechos de las y los destinatarios últimos, intervención desde el modelo comunitario de atención...).
- Nos preocupa visibilizar la **contribución** a la transformación social del sector en términos de desarrollo y consolidación de sistemas de responsabilidad pública (macro), de promoción de nuevas oportunidades y servicios (meso) y de cambio de actitudes y comportamientos en las personas, familias, barrios (micro).*
- Nos preocupa mantener **autonomía** respecto al sector público y **diversificar** las fuentes de financiación.*
- Nos preocupa evitar la mercantilización de servicios de responsabilidad pública y procurar la consolidación de un **modelo mixto** (público-privado, con prevalencia de la gestión pública directa y junto con la iniciativa social) de provisión de servicios de responsabilidad pública (que preserve el valor añadido del modelo comunitario de atención y oriente la gestión al interés general) y el **Diálogo Civil**.*

Reto 2

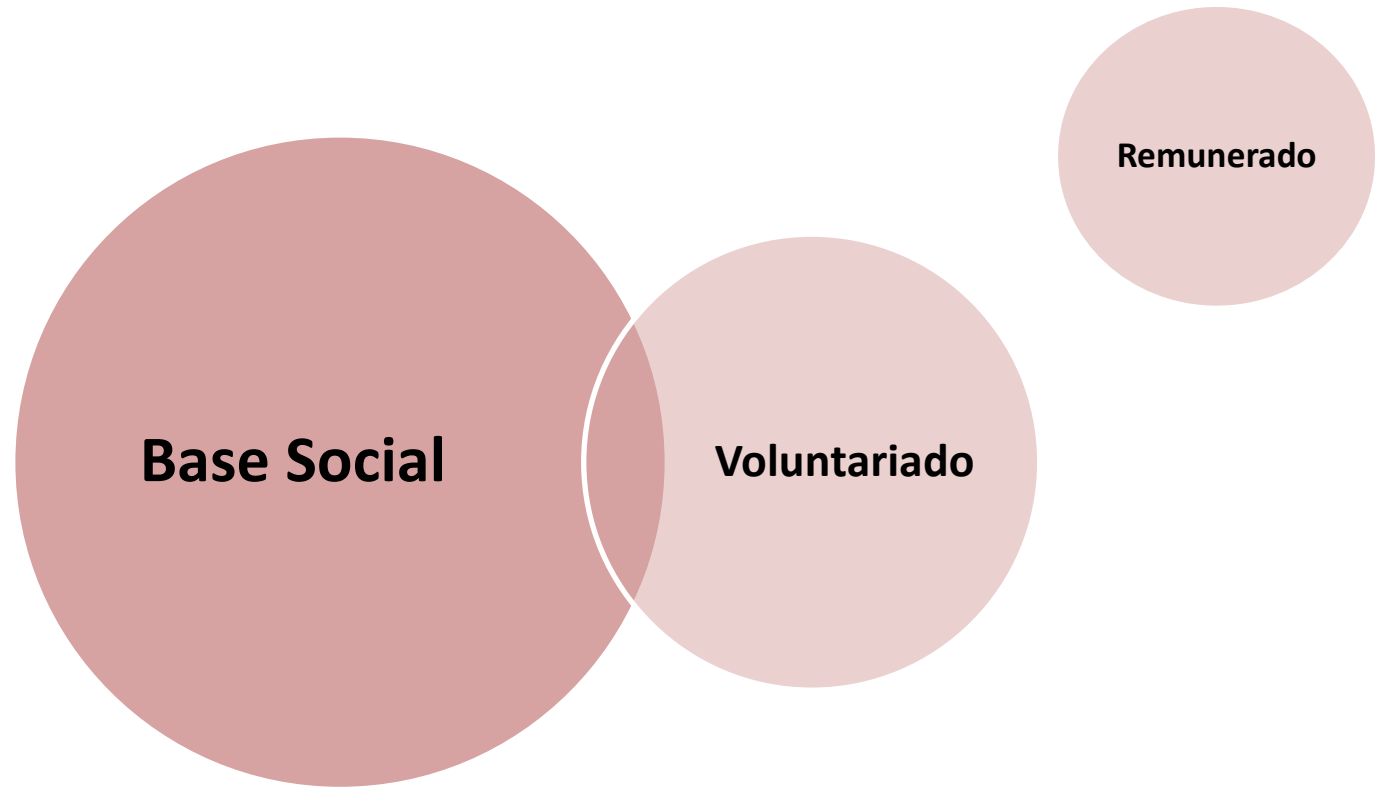
- **Impulsar el equilibrio de funciones y la orientación transformadora.**



PERSONAS

¿Quién se involucra y sostiene el proyecto? ¿En qué situación están las personas vinculadas a la organización?





La base social (personas socias, voluntarias, colaboradoras...) es fuente de **legitimidad** para las organizaciones, potencia su función **transformadora** y representa una oportunidad de financiación propia y **autonomía** económica...

Las organizaciones cuentan con una base social media de 316 personas, si bien en la mitad de los casos es inferior a 100.



Las organizaciones de Servicios Sociales, especialmente las que trabajan con personas con discapacidad, las de Cooperación y las del ámbito Social-Transversal, especialmente las constituidas por personas y familias destinatarias, cuentan con una base social más amplia que la media.

Cuatro de cada diez organizaciones ha visto aumentar su base social en los últimos tres años y un 36% la ha mantenido, mientras que aproximadamente dos de cada diez han sufrido pérdidas.

- ✓ **¿Tenemos canales suficientes de diálogo con la sociedad civil no organizada?**
- ¿Estamos siendo capaces de movilizar a la ciudadanía?**

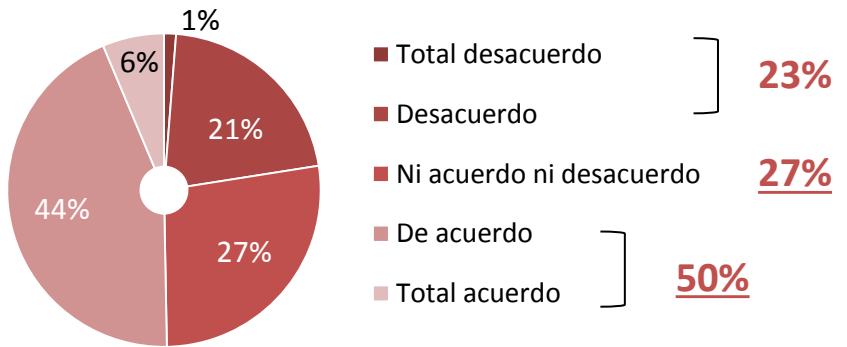
Un 43% cree que conseguirá aumentar su base social en el próximo trienio.



Social-Transversal: 27%
Tiempo Libre: 28%



EN LOS ÚLTIMOS AÑOS LA SOCIEDAD VASCA SE HA MOSTRADO MÁS SOLIDARIA Y HA AUMENTADO SU GRADO DE COMPROMISO CON EL TERCER SECTOR SOCIAL...

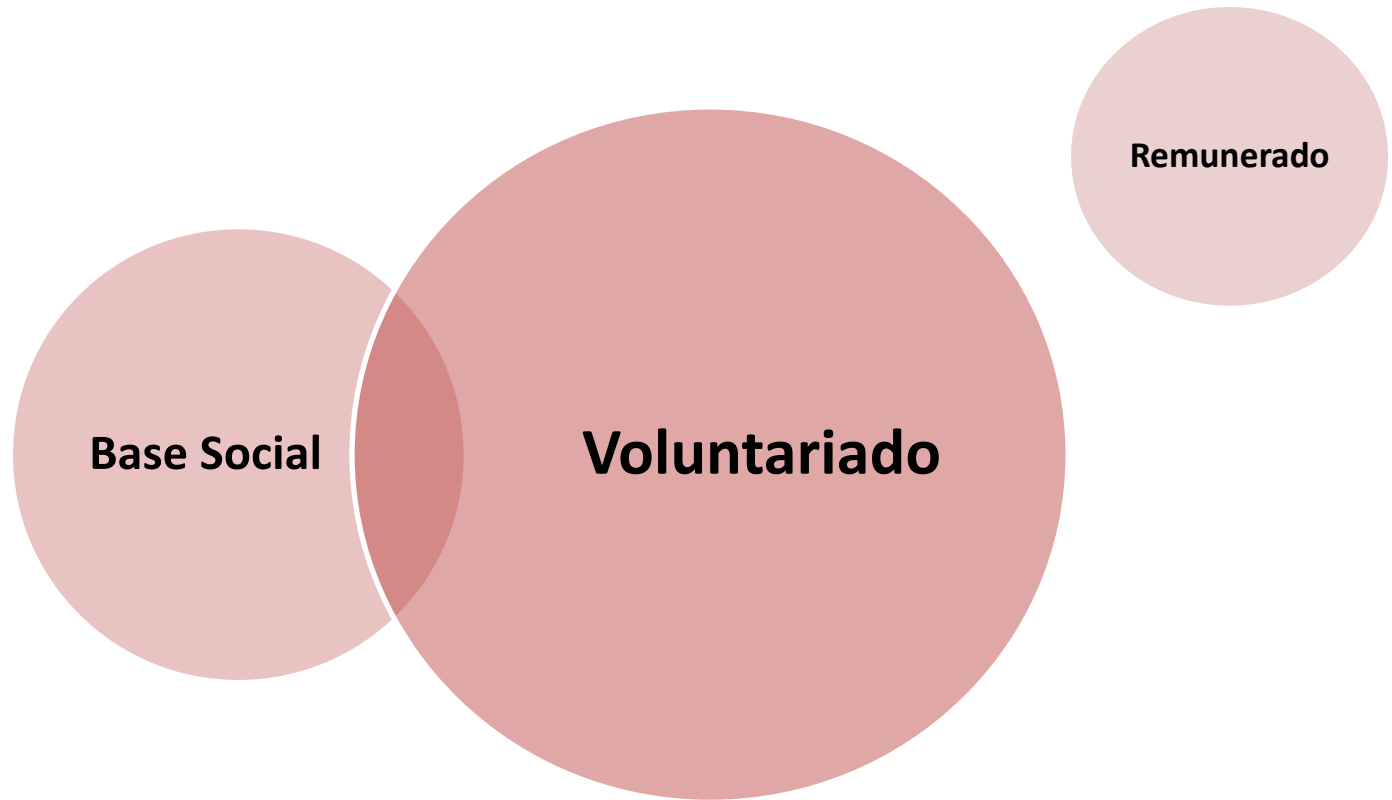


La mitad de las organizaciones considera que el apoyo social de la ciudadanía ha aumentado en los últimos años.

Algunas suman colaboraciones a raíz de la crisis, pero otras echan más en falta el apoyo social quienes trabajan con colectivos estigmatizados.

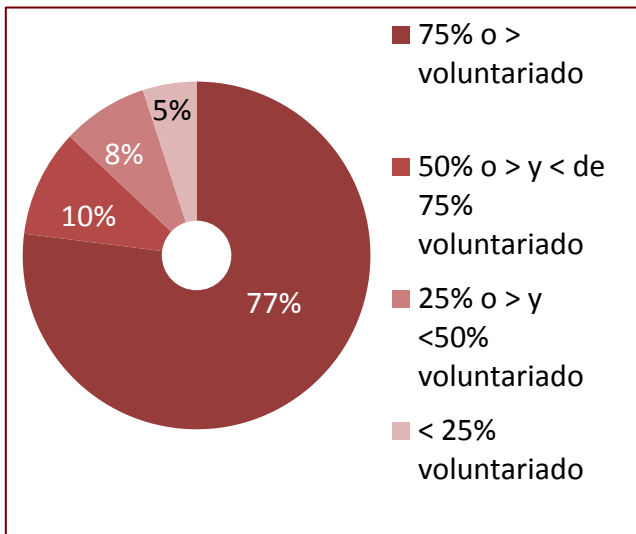


La base social es fuente de **legitimidad** para las organizaciones, potencia su función **transformadora** y representa una oportunidad de financiación propia y **autonomía** económica...



El voluntariado representa un aporte diferencial para la organización y conecta a ésta con sus valores y misión. Es una seña de **identidad** del sector...

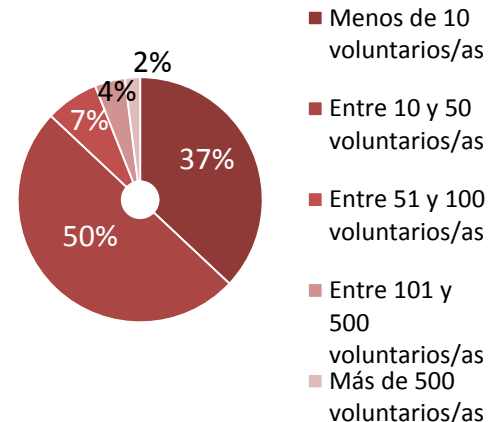
Un 87% de las organizaciones están compuestas mayoritariamente por voluntariado (recordemos que el 46% trabaja solo con voluntariado).



Las entidades compuestas mayoritariamente o solo por voluntariado tienen más presencia en los ámbitos Tiempo Libre (94% compuestas mayoritariamente por voluntariado) y Social Transversal: (96%).

Gipuzkoa es el territorio con un mayor peso de estas entidades (92%).

De media hay unas 33 personas voluntarias por organización, si bien el valor más repetido es 10.

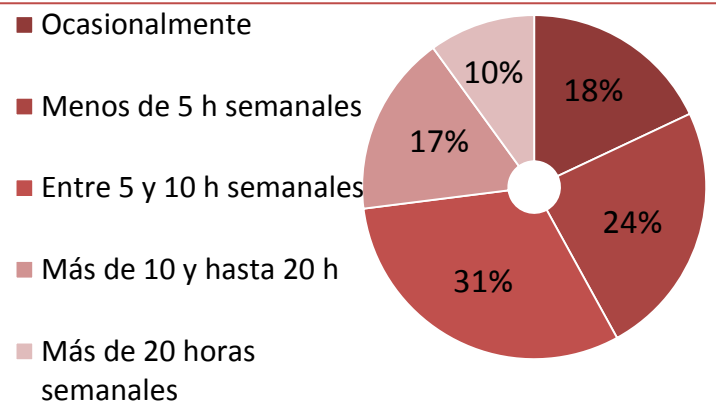


Un 18,5% lleva más de 10 años como voluntaria en la organización, mientras que el voluntariado reciente (que lleva 2 años o menos) representa el 23%.

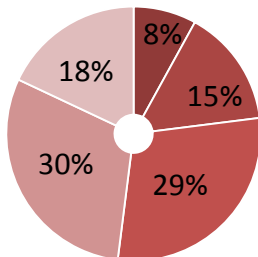
Lo más habitual es que el voluntariado dedique a su labor entre 5 y 10 horas semanales (31%), pero el 18% colabora de forma ocasional.

El voluntariado que dedica más de 20 horas semanales tiene mayor presencia en las organizaciones del ámbito Social-Transversal (18%).

En cambio, en los ámbitos de Salud y Cooperación destaca el peso del voluntariado ocasional (53% y 41%).



- Menos de 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 y hasta 5 años
- Más de 5 y hasta 10 años
- Más de 10 años



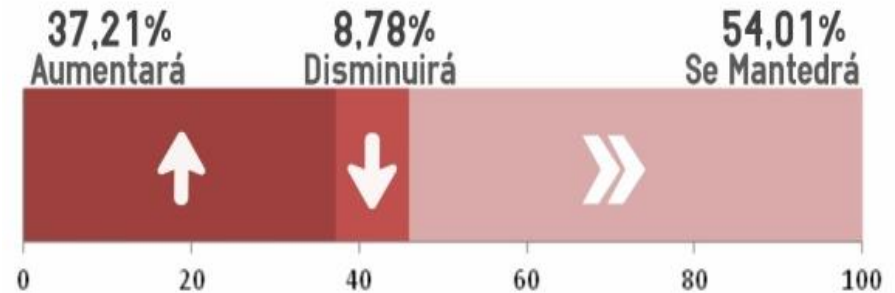
Casi cuatro de cada diez ha conseguido aumentar su volumen de personal voluntario en el último trienio y sólo un 9% ha perdido personas voluntarias.

✓ Se han notado cambios en la participación e implicación de personas voluntarias (tiempo disponible, rotación, motivaciones, identificación con la tarea más que con la organización...) y en ocasiones, ciertas dificultades para retener, integrar y canalizar su aportación.

Algo más de la mitad cree que su voluntariado se mantendrá en los próximos 3 años y un 37% que podrá aumentarlo.



Social-Transversal: 12%
Tiempo Libre: 14%



Un 43% de las organizaciones no incorporó ningún miembro nuevo en la última renovación de su órgano de gobierno. **Sólo una de cada cuatro personas que entraron a formar parte de los mismos era nueva y dio relevo a otra.** *

Reflexiones

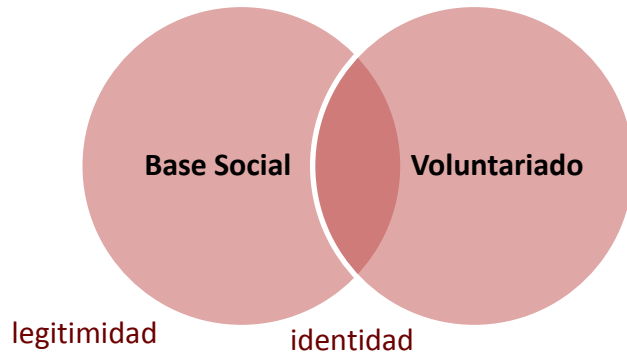


¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la **conexión** de las organizaciones con la sociedad civil. Porque es importante que se mantenga viva, sea ágil y bidireccional... Especialmente en un momento de crisis de **valores** como el que vivimos y considerando su efecto en la desmovilización de una parte de la ciudadanía, cobra importancia la labor pedagógica de las entidades.
- Nos preocupa garantizar la **participación activa** de la base social en las organizaciones (especialmente personas socias, usuarias, familias...). Conseguir que la base social no sólo sea amplia sino también activa.
- Nos preocupa el desgaste de las personas que asumen responsabilidades de dirección y gestión en organizaciones pequeñas y tienen dificultades de **relevo***.
- Nos preocupa luchar contra el **estigma** de algunos de los colectivos con los que trabajamos.
- Nos preocupa mantener un **equilibrio** entre personal remunerado y **voluntariado**, porque favorece el equilibrio de funciones.

Reto 3

- **Incrementar la conexión con la ciudadanía y reforzar la base social.**



El personal remunerado del sector presenta un vínculo diferencial con la organización que, por lo general, se traduce en alto grado de **sensibilización, implicación y compromiso** con los objetivos y valores de la organización... lo que en última instancia también contribuye a la mejora del modelo de atención.

El porcentaje de organizaciones con personal remunerado es mayor en **Servicios Sociales y Empleo**.

Un **54%** de las organizaciones cuenta con personal remunerado, pero únicamente en un **13%** el personal remunerado supera en número al **voluntario**, de modo que hablamos en buena medida de organizaciones mixtas en las que convive personal voluntario y remunerado.

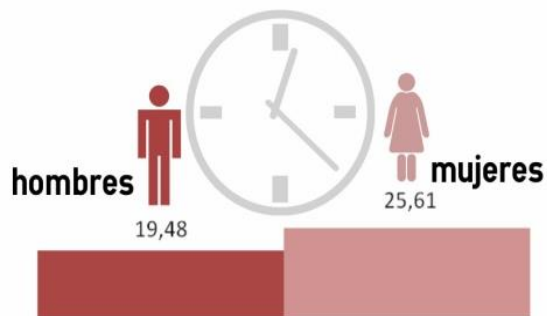
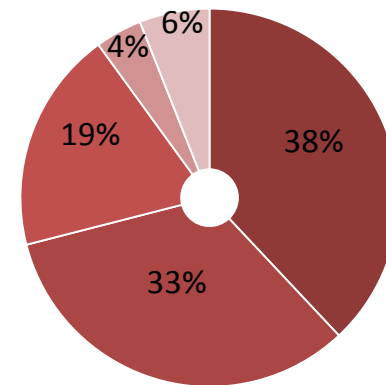


	Total
Media	16
Mediana	4
Moda	1

El de Servicios Sociales el ámbito que aglutina algunas de las organizaciones con mayor volumen de personas remuneradas (media 33).

Siete de cada diez organizaciones con personal remunerado **tienen 10 personas contratadas o menos y aproximadamente cuatro de cada diez cuenta con menos de 3**. En el otro extremo **en un 10%** de las entidades trabajan **más de 50 personas remuneradas**.

- Menos de 3 personas remuneradas
- Entre 3 y 10 personas remuneradas
- Entre 11 y 50 personas remuneradas
- Entre 51 y 100 personas remuneradas
- Más de 100 personas remuneradas

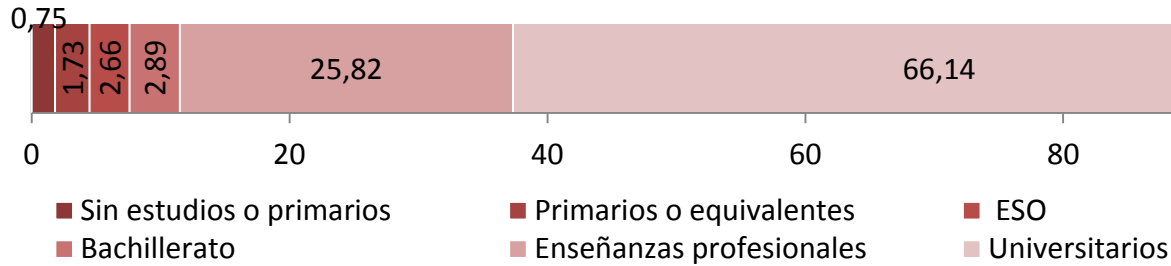


JORNADA A TIEMPO PARCIAL

La contratación a **tiempo parcial** supone un **24%** del total y es más frecuente entre las mujeres (en la CAPV* el porcentaje medio es **17%**).

Los contratos **temporales** representan un **20%** del total (en la CAPV* el porcentaje medio es **19%**).

El nivel de estudios del personal remunerado es alto, 66% tiene estudios superiores.



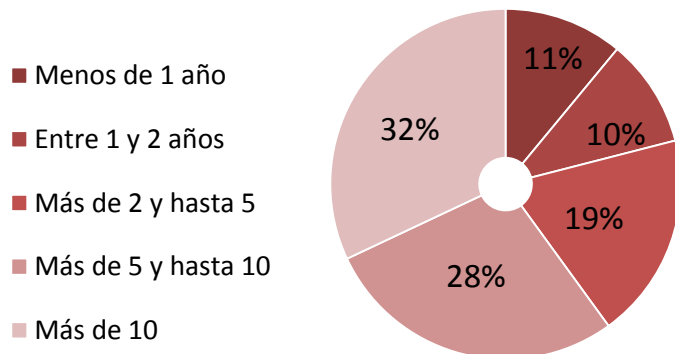
Se caracteriza por presentar una tasa de voluntariado muy superior a la media.

	CAPV	TSS
Es o ha sido voluntario/a alguna vez en su vida*	18,4%	75,6%
Ha sido voluntario/a en la organización en la que trabaja		8,6%

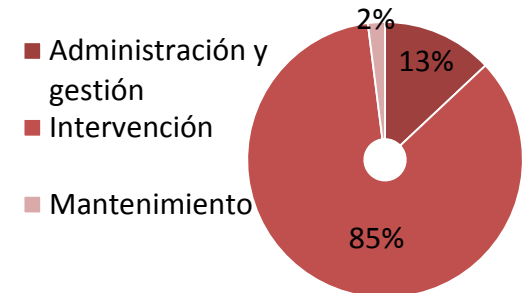
* Trabajar en el Tercer Sector Social, el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia (OTS 2013) y Estudio sobre voluntariado en la CAPV (GV 2012).

Aunque el personal remunerado del sector se caracteriza por tener un perfil joven (el 83% no supera los 50 años), conviven personas de distintas generaciones, recorridos y trayectorias...

El 21% del personal remunerado lleva dos años o menos trabajando ↔ **El 32% lleva más de 10 años en la organización**



El personal dedicado a tareas de administración y gestión representa un 13% del total y un 1,5% se dedica a tareas de mantenimiento. El resto a tareas de intervención directa.



Casi seis de cada diez organizaciones han mantenido su personal remunerado sin variaciones en los últimos tres años y otro 24% ha conseguido crear empleo, pero un 18% ha reducido su plantilla.



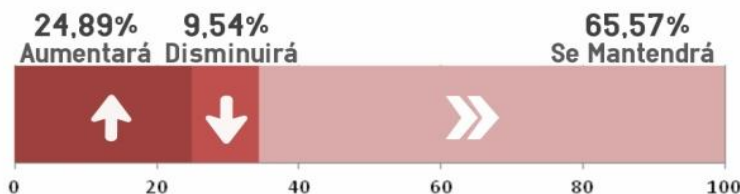
Un 67% de las organizaciones con equipos de trabajo remunerado se ha enfrentado a algún tipo de reestructuración: en tareas, funciones, puestos de trabajo, jornadas, salario...*

Servicios Sociales destaca por tener una mayor proporción de entidades que han creado empleo (34,5%) pero también tiene un 22% de organizaciones que han reducido plantilla. Las de mayor volumen económico (a partir de 300.000€) también presentan tasas por encima de la media en creación de empleo y pérdida de empleo.

	Reestructuración de tareas y funciones	Reestructuración de puestos de trabajo	Ajustes de jornada laboral	Ajustes de salario	Bajas "voluntarias"/ excedencias	Despidos	Otras
Sí	51%	40%	38%	42%	15%	22%	4%

Impacto de la crisis en las condiciones laborales está siendo diverso. Ha afectado sobre todo a entidades más pequeñas o que dependen de subvenciones, a las ONGDS y a entidades que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o al propio sector.

✓ ¿Estamos comunicando internamente con transparencia, en relación con el impacto de la crisis en nuestra organización? → [vínculo](#)



A futuro, 1 de cada 4 cree que conseguirá crear empleo y sólo un 10% cree que el empleo en su entidad disminuirá.

Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la **calidad del empleo** del sector en general y el empeoramiento de las condiciones laborales a consecuencia del impacto de la crisis en algunas entidades, en particular.
- Nos preocupa la fortaleza del **vínculo** entre las organizaciones y las personas que la forman (especialmente en momentos de rápido crecimiento y en momentos de crisis). Por eso es importante cuidar el conjunto de factores que refuerzan el vínculo positivo (transparencia, coherencia, participación...)
- Nos preocupa poder **integrar** las formas de entender y vivir la organización de personas con perfiles, trayectorias, generaciones y roles distintos.
- Nos preocupa la transparencia y **rendición de cuentas** a los grupos de interés en relación con las consecuencias de la crisis económica en las organizaciones y la **coherencia** entre los valores del sector y la gestión del impacto de la crisis en las entidades. Porque además, afecta al vínculo.*
- Nos preocupa una posible pérdida de **personas** y su contribución (como consecuencia del impacto de la crisis, de la gestión del vínculo, etc.).

Reto 4

- **Reforzar el vínculo entre la organización y quienes la integran y mejorar las condiciones laborales.**



RECURSOS ECONÓMICOS

¿Con qué recursos económicos contamos? ¿Somos autónomos?

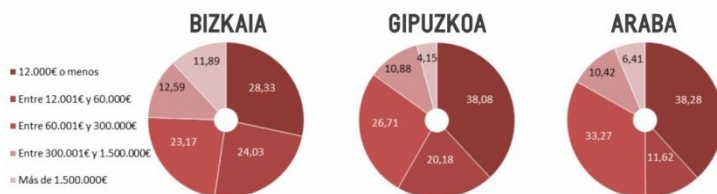


**Servicios que
forman parte de
los catálogos de
responsabilidad
pública**

**Servicios
propios y
actividades
relacionadas
con otras
funciones
sociales**

El foco de la actividad de las organizaciones puede orientarse hacia un lado u otro... este factor se relaciona en buena medida con el volumen de recursos que gestionan, el tipo de financiación a la que acceden unas y otras organizaciones... y también, con el escenario económico que viven actualmente.

Recordemos que conviven organizaciones con recursos muy reducidos y otras con presupuestos millonarios (diversidad). El 9% supera el millón y medio de presupuesto anual, mientras que un 32% gestiona 12.000€ o menos.*

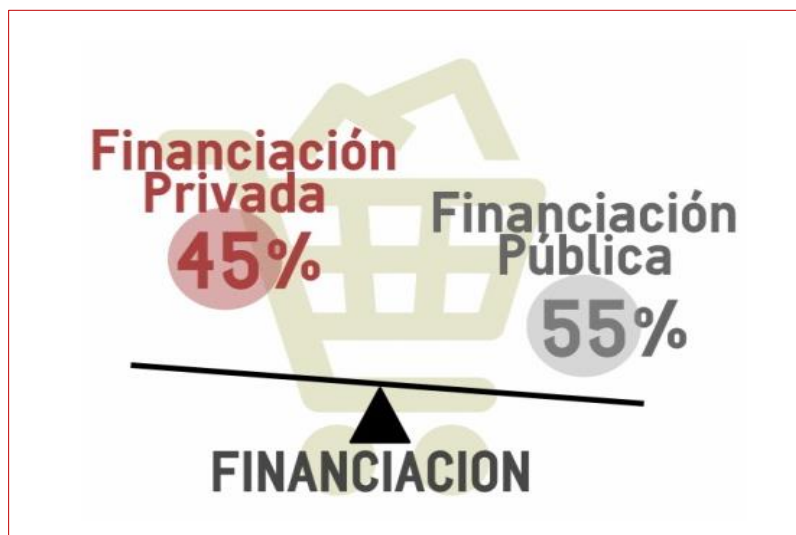


El volumen tiende a ser mayor en los ámbitos de Servicios Sociales, Empleo y Cooperación; las fundaciones; las organizaciones de mayor antigüedad; y en Bizkaia (en Bizkaia el 25% tiene más de 300.000€, en Araba el 17% y en Gipuzkoa el 15%).

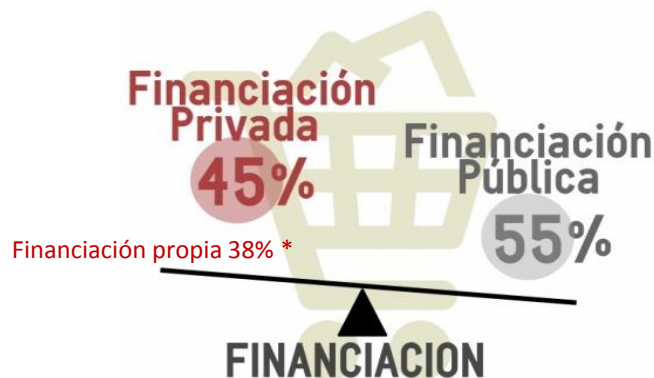
Las de volumen económico más reducido coinciden con las del ámbito Social-Transversal.

Entre las de más volumen mayor proporción de prestadoras de servicios y entre las de menos volumen menor peso de las prestadoras.

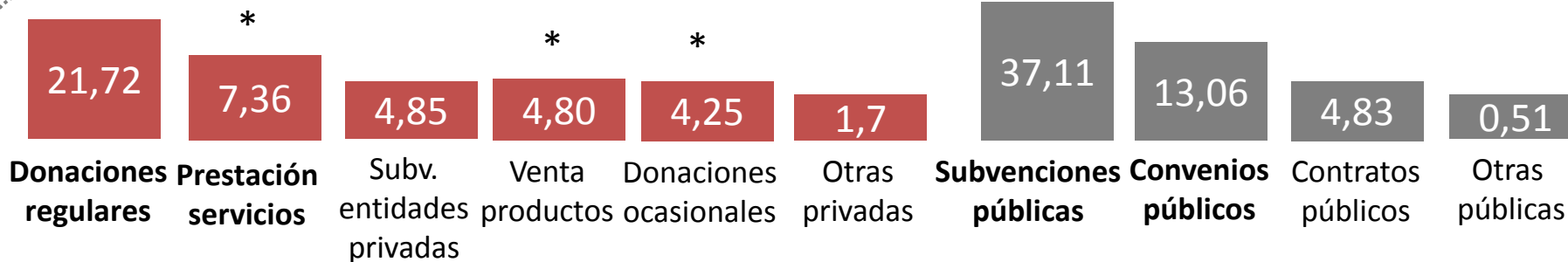
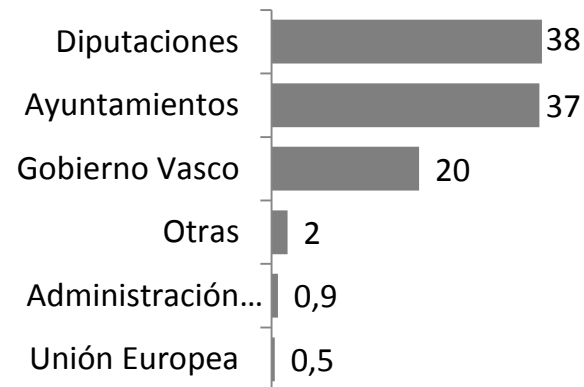
¿De dónde procede su financiación?
El 45% de la financiación global del sector es de origen privado, mientras que el 55% restante es de origen público.



Un 42% dispone de más ingresos privados que públicos e incluso un 12% no dispone de ingresos públicos (si bien un 10% financia toda su actividad con ingresos públicos).



La financiación pública procede sobre todo de las diputaciones y los ayuntamientos. Sólo un 5% accede a financiación europea.



La financiación privada tiene especial presencia en las organizaciones con menos recursos económicos, las que solo tienen voluntariado y las de Cooperación.

Araba es el territorio con una mayor proporción de entidades cuya financiación mayoritaria es pública, seguido de Gipuzkoa.

Un 13% depende de una sola fuente de ingresos mientras que otro 21% tiene cinco o más.



El 69% tiene (sobre todo org voluntariado)

El tipo de fuente y el tipo de actividad se relacionan...

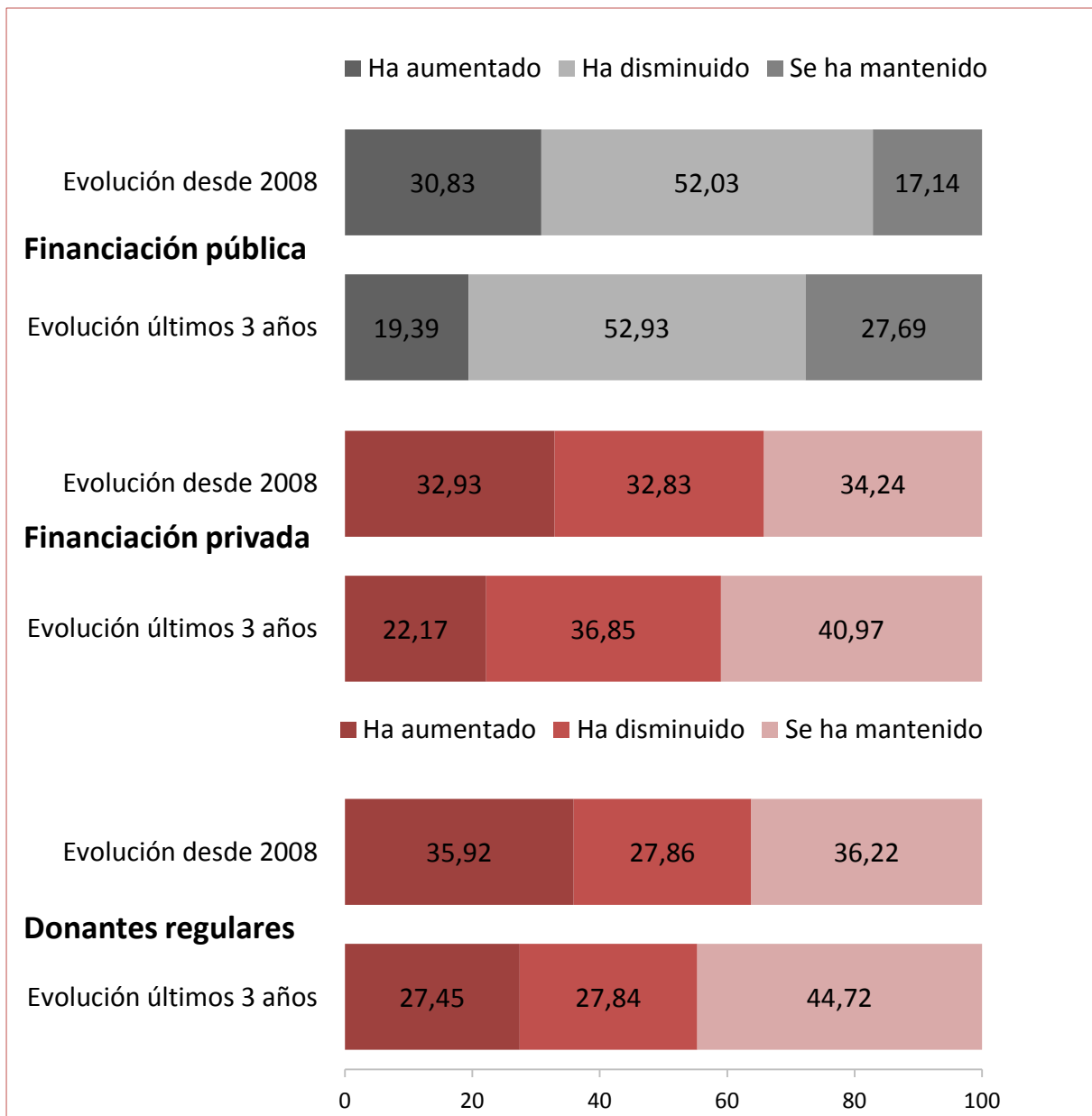
A medida que las organizaciones gestionan mayor volumen económico las donaciones regulares y las subvenciones públicas tienen un peso menor y cobran fuerza la prestación de servicios, los contratos y convenios públicos.

También la diversificación de fuentes es más habitual.

Un 78% financia al menos una parte de su actividad con ellas

El 24% de las entidades accede ellos (sobre todo org. proveedoras de servicios de responsabilidad pública)

Se aprecia una tendencia general a cierta disminución de la financiación pública y cierto mantenimiento de la financiación privada. Dicha tendencia se ha acentuado en los últimos tres años (2011-2012-2013).



El 53% ha visto disminuir su financiación pública y solo un 19% la ha conseguido aumentar en los últimos 3 años.

Y el 41% ha mantenido la financiación privada frente a un 37% que ha visto como se reducía.

Un 27% ha conseguido aumentar el número de donantes regulares durante la crisis y un 36% lo ha mantenido.



Financiación pública



✓ En los últimos años se ha ido consolidando progresivamente la financiación pública de los **servicios que forman parte de los catálogos de responsabilidad pública** a través de **convenios**, etc. Estas organizaciones tienen un **escenario menos complicado**.

Financiación pública

✓ **Esta siendo difícil financiar servicios propios y actividades relacionadas con otras funciones sociales distintas a la provisión servicios de responsabilidad pública***. Estas organizaciones tienen un **escenario más complicado**.

Retrocede la financiación pública a causa de la crisis y también del aumento de la responsabilidad pública sobre otros servicios.

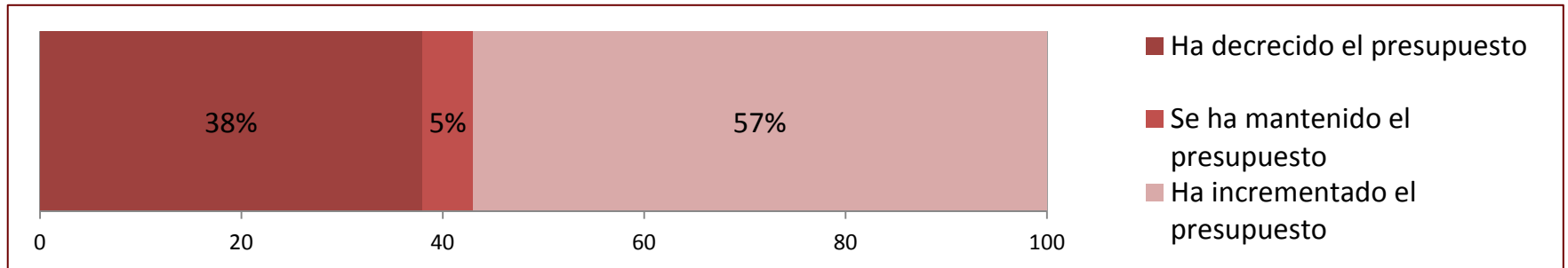
Ante la insuficiente diversificación de fuentes, existe riesgo de que estas actividades se caigan.

✓ Las entidades encuentran **algunos obstáculos en relación a la gestión de las subvenciones públicas**: rigidez de las convocatorias que dificulta el encaje de las actividades; complejidad con los formularios; exigencias crecientes de gestión (a todas las entidades sin importar su tamaño), retrasos en la resolución de las ayudas y en su caso en los pagos...

Afecta especialmente a entidades pequeñas, a los ámbitos Social Transversal y Cooperación así como a actividades con personas que quedan al margen de los sistemas públicos (exclusión).

✓ Aumentan las tensiones de tesorería, retraso de la actividad, proyectos tiritita, efecto negativo sobre las condiciones laborales...

La crisis no ha tenido el mismo impacto en todas las organizaciones*. El **38%** ha visto decrecer su **volumen económico global desde 2008**, cuando comenzara la crisis (las que han decrecido han visto disminuir un 28,45% sus ingresos de media). **Un 5% lo ha mantenido y un 57% lo ha aumentado** (en la mitad de las que han crecido, el aumento no ha superado el 39%).



El impacto de la crisis ha afectado sobre todo a entidades más pequeñas o que dependen de subvenciones, a las ONGDS y a entidades que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o al propio sector. Parece que en las organizaciones proveedoras de servicios de responsabilidad pública o en las que la provisión de estos servicios tiene un peso importante, en líneas generales la crisis no ha afectado de manera relevante en los salarios (si en las estructuras de gestión) ni en los ratios de atención (salvo en ámbitos como la exclusión).

Sobre todo han decrecido las organizaciones que gestionan menos de 12.000€ (48%), las de Salud (46%), Cooperación (43%) y Social Transversal (43%).

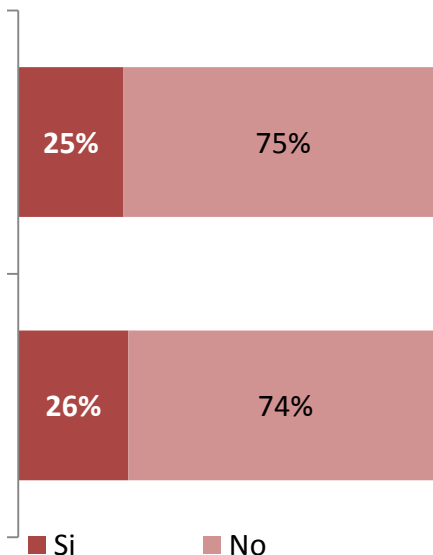
En las entidades con mayor volumen económico se observa cierta dualidad: un 40% ha decrecido (quizás las que más habían crecido anteriormente) mientras que un 60% ha crecido.

Una de cada cuatro organizaciones tiene problemas de liquidez o tensiones de tesorería y un porcentaje similar se ve afectado por dificultades de acceso a crédito.

Deficultades de acceso a crédito

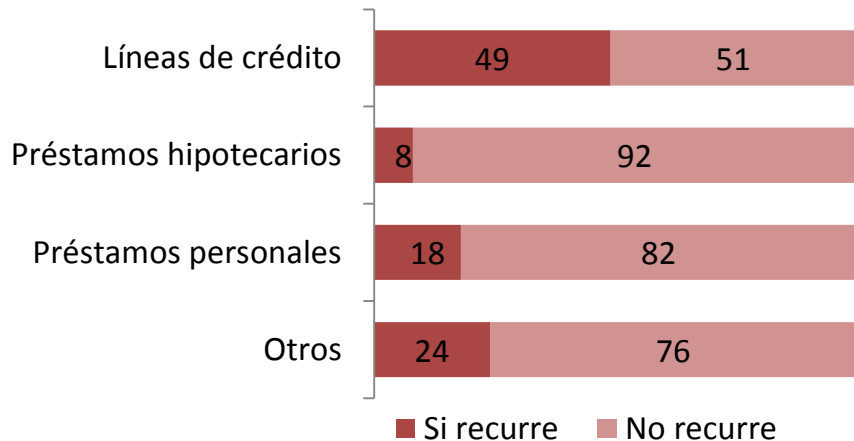
Estas dificultades afectan al 39% de las organizaciones **con personal remunerado** y el 44% de las organizaciones de Servicios Sociales.

Problemas de liquidez



SI 17,65%
NO 82,35%
Locales en propiedad

La falta de capacidad de inversión del sector guarda relación, entre otros aspectos, con el hecho de que sólo un 18% dispone de locales en propiedad.



Un 18% de las que tienen estos problemas recurre a préstamos personales para resolverlas y algo más de la mitad ha tenido que retrasar el pago a trabajadores/as.

Reflexiones

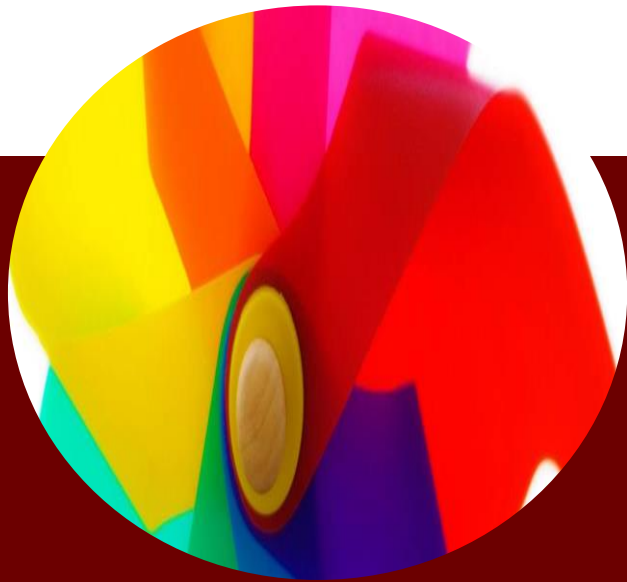


¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la insuficiente **diversificación** de fuentes de financiación del sector. Porque es un medio para preservar la autonomía y el equilibrio de funciones.
- Nos preocupa la falta de experiencia, **capacidades**, estrategias, herramientas... para captar fondos*.
- Nos preocupa las dificultades de las organizaciones más **pequeñas** para acceder a **subvenciones**, disponer de locales, etc.
- Nos preocupa las dificultades de las organizaciones más grandes para desarrollar su capacidad de **inversión** y disponer de infraestructuras para la provisión de servicios de responsabilidad pública.
- Nos preocupa los problemas de **tesorería** que afrontan las entidades.
- Nos preocupa la adecuación de la **financiación pública** al desarrollo de la responsabilidad de las administraciones públicas en relación a los servicios que forman parte de las carteras de responsabilidad pública. Y también, clarificar la situación de algunos servicios no incluidos actualmente en los catálogos y cuya financiación no está suficientemente garantizada (algunos servicios del ámbito de la exclusión y servicios sociosanitarios).

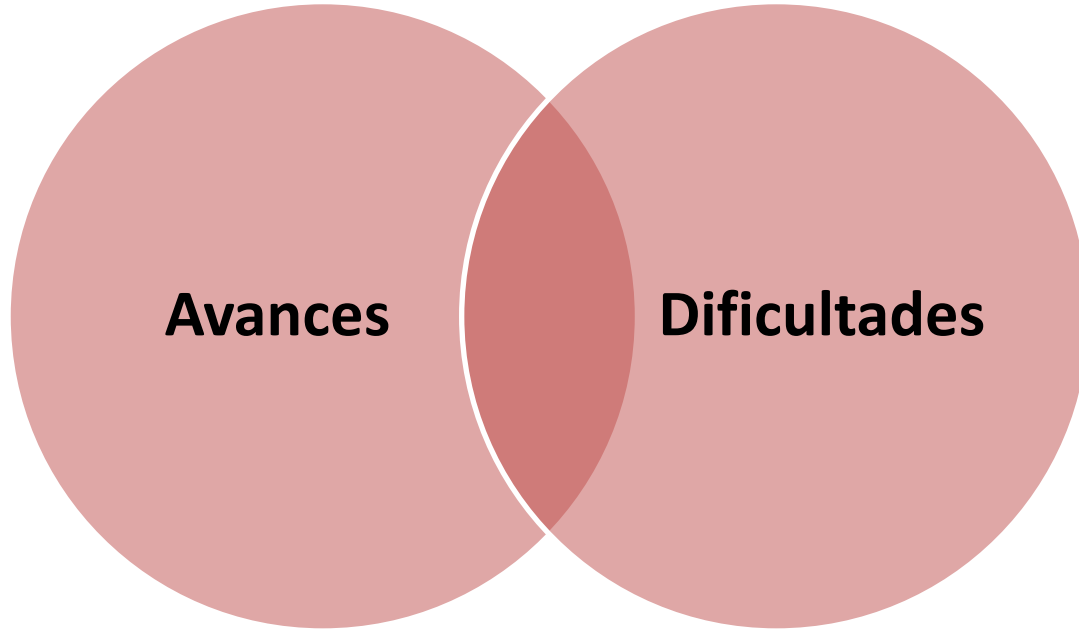
Reto 5

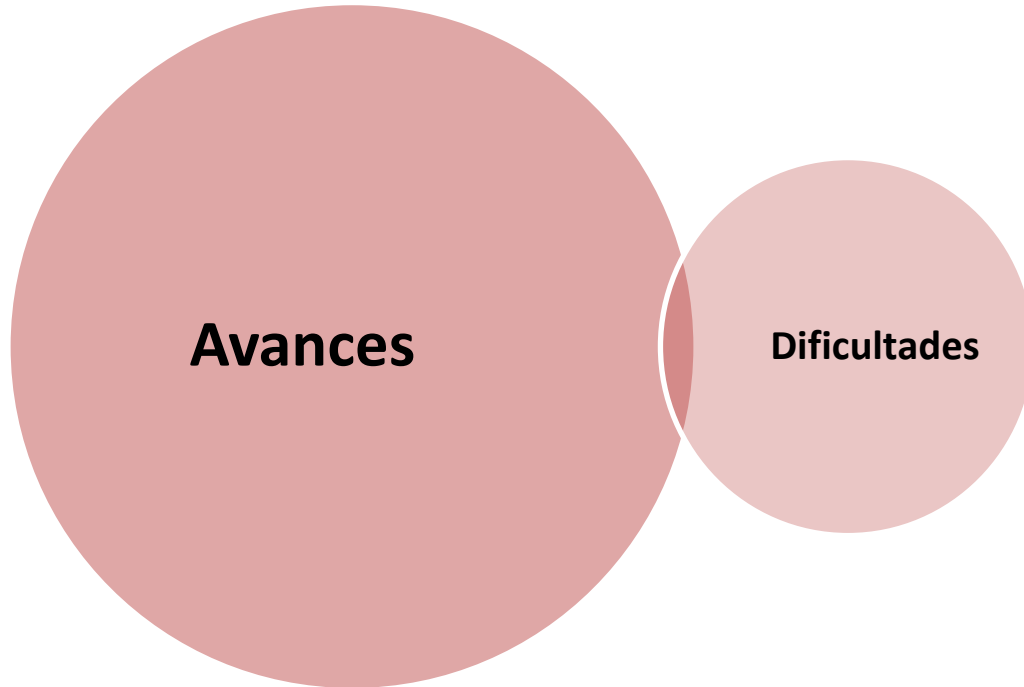
- **Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones.**



GESTIÓN

¿Cómo hacemos las cosas? ¿Actuamos con calidad? ¿Es nuestra gestión coherente con nuestra identidad?

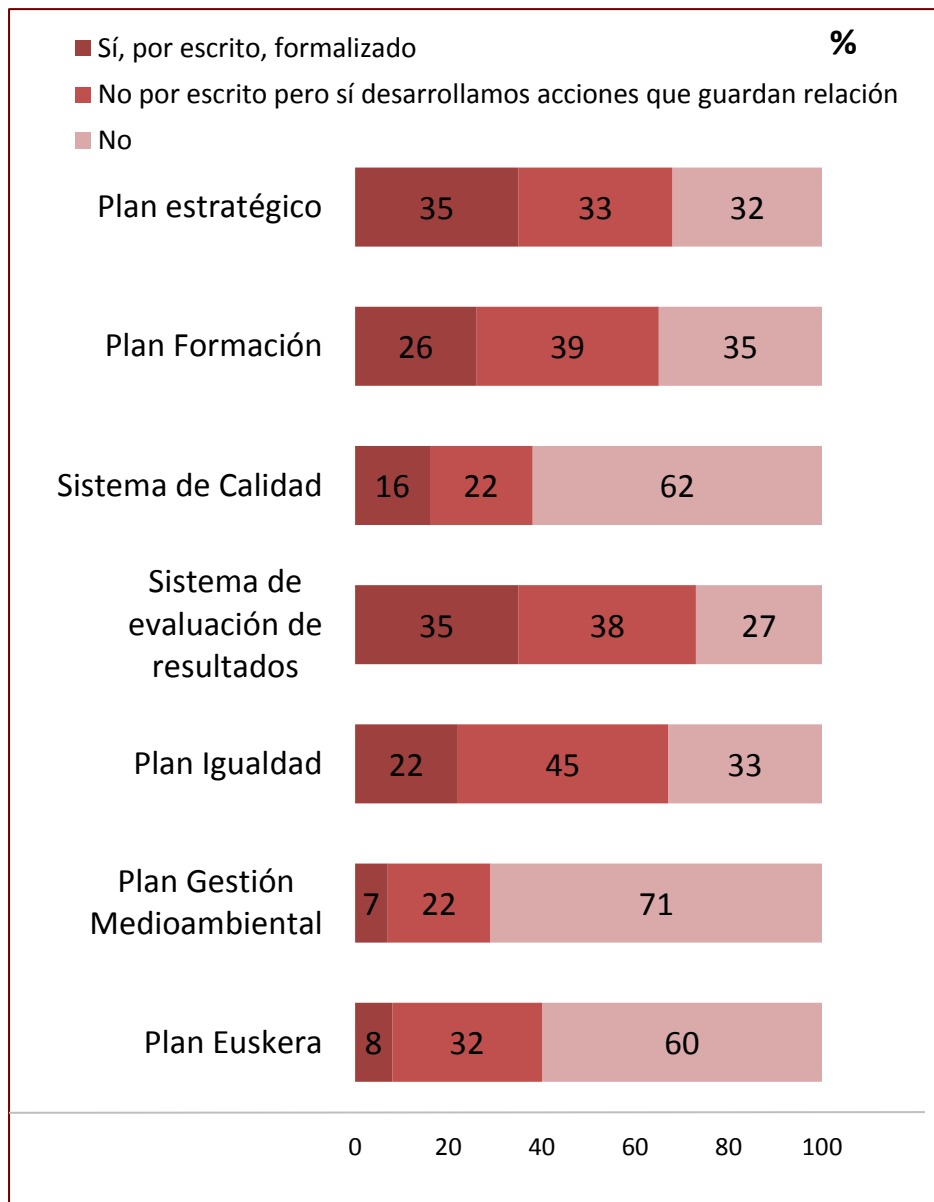




Se están dando más y mejores respuestas; se ha avanzado en hacer tangible la contribución del sector; se cuenta con una cultura propia de gestión; se cuenta con experiencia acumulada en gestión de la participación de grupos de interés....

A medida que las entidades se han “profesionalizado” han ido desarrollando sistemas y herramientas de gestión que les han permitido avanzar en la formalización de sus prácticas y estrategias de gestión.

Su grado de desarrollo es MAYOR en las organizaciones que han incorporado personal remunerado...



1 de cada 3 organizaciones cuenta con un Plan Estratégico formalizado y otro tercio dice realizar acciones que guardan relación.

Un 65% lleva a cabo iniciativas de gestión de la formación.

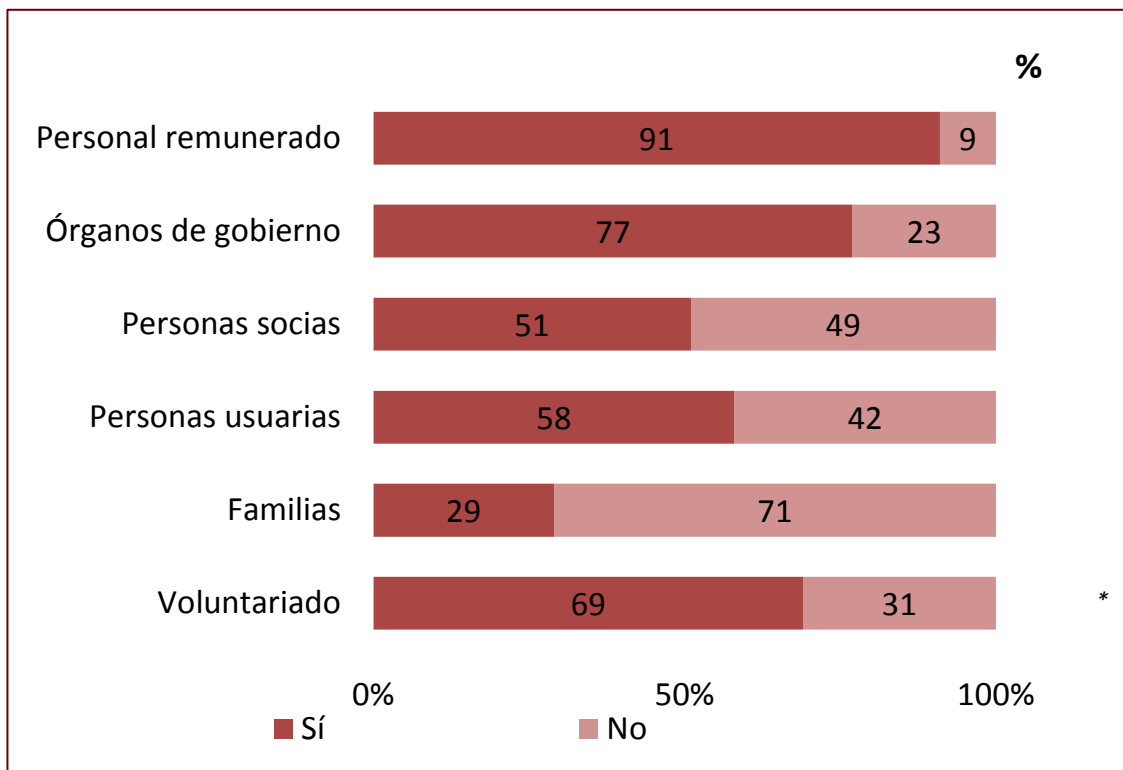
Un 38% está desarrollando acciones encaminadas a la mejora de la Calidad.

Un 35% tiene Sistema de evaluación de resultados formalizado.

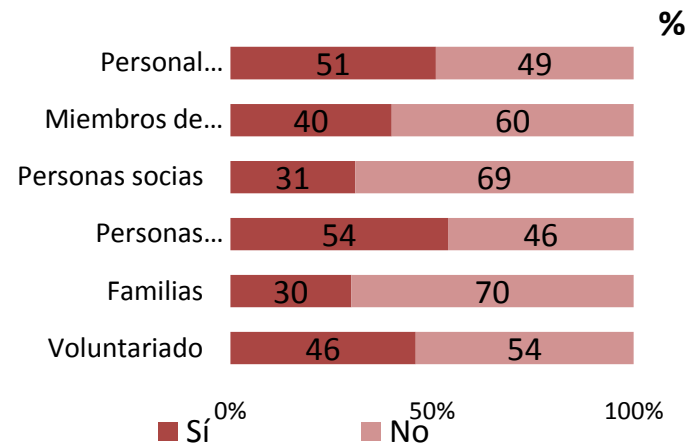
Un 67% lleva a cabo acciones encaminadas a la Igualdad entre mujeres y hombres.*

Asignaturas pendientes: un 40% acciones relacionadas con la promoción del Euskera y un 29% ha considerado la gestión medioambiental.

PARTICIPAN EN LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES...



SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE...



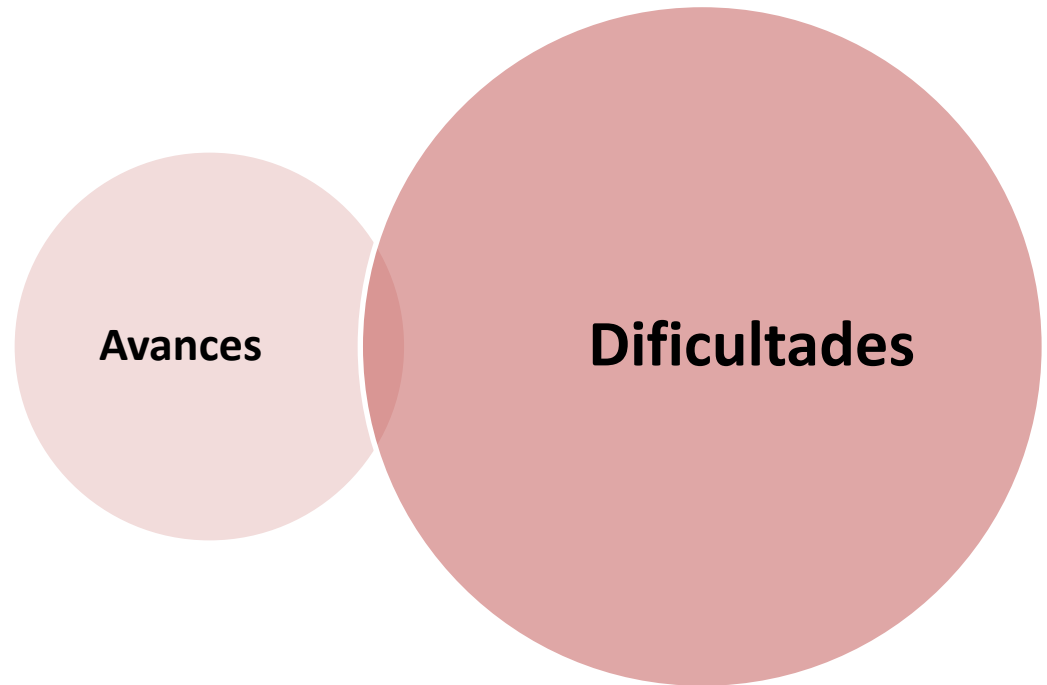
En torno a la mitad de las organizaciones cuentan con sistemas de evaluación de la satisfacción de las personas usuarias o del personal remunerado.

Sin embargo, casi siete de cada diez organizaciones no miden la satisfacción de las familias ni de otros grupos de su base social como las personas socias.

Nueve de cada diez organizaciones favorece la participación del personal remunerado en la planificación y/o evaluación de las actividades y siete de cada diez articula la participación del voluntariado.

Los canales de participación de las personas usuarias y socias* tienen una presencia algo menor si bien la procuran el 58% y 51% de las organizaciones respectivamente.

✓ A veces es complejo mantener un equilibrio entre la agilidad y la participación. Así como encontrar fórmulas adaptadas a los distintos grupos de interés...



El desarrollo de sistemas y herramientas de gestión es desigual en el sector, de hecho las organizaciones son diversas y tienen dificultades de gestión específicas...

El desarrollo de estrategias y herramientas de gestión es desigual dentro del sector y resulta necesario seguir avanzando.

Su grado de desarrollo es MENOR en las organizaciones pequeñas, no prestadoras de servicios de responsabilidad pública, etc.



- ✓ **Falta de capacitación en gestión en organizaciones pequeñas (pero las exigencias han aumentado para todas).**
- ✓ **Falta de especialización en captación de fondos, comunicación... en organizaciones grandes.***
- ✓ **Insuficiente uso de TICs.**
- ✓ **Insuficiente adaptación de herramientas a las características del sector.**



En las organizaciones más grandes preocupa la **distancia entre los órganos de gobierno y los equipos de gestión.**

Un 9% de las juntas no se reúne más de una vez al año y casi ocho de cada diez asociaciones del Tercer Sector Social convocan la asamblea general una vez al año, coincidiendo con la periodicidad mínima establecida por la legislación vigente.

Recordemos que muchas organizaciones, especialmente las de voluntariado, presentan **problemas de relevo en sus órganos de gobierno** (en estas organizaciones con bastante frecuencia, las funciones que asumen se mezclan con las de la gestión de la entidad).

Un 43% de las organizaciones no incorporó ningún miembro nuevo en la última renovación de su órgano de gobierno.*

Recordemos que un 67% lleva a cabo acciones encaminadas a la Igualdad entre mujeres y hombres...* sin embargo, **la representación de las mujeres en los órganos de gobierno no es coherente con el peso que ellas tienen entre las personas que forman estas organizaciones.**

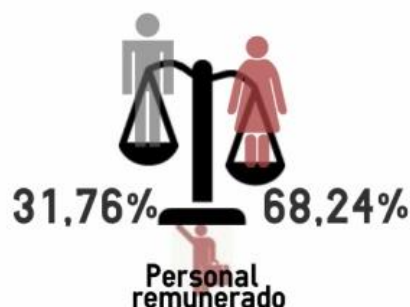
Un 52,95% del total de personas que forman los órganos de gobierno de las entidades de este sector son mujeres.

El peso de las mujeres es menor en los órganos de entidades que manejan un **mayor volumen presupuestario** (40% en las organizaciones con ingresos superiores al millón y medio de euros).



El 68% del total de personas remuneradas son mujeres, una tasa por encima de la registrada en otros sectores (ellas representan el 47% del total de la población ocupada en la CAPV y el 58% de la ocupada en el sector servicios).

Las mujeres también son mayoría entre el voluntariado del 65% de las organizaciones del sector y representan el 56% del total del personal voluntario. La proporción media de mujeres en el colectivo de personas voluntarias es especialmente más elevada en los ámbitos de Servicios Sociales (67,56%) y Social-Transversal (64,41%).



✓ **¿Estamos asegurando la coherencia de la gestión con la identidad (en igualdad, en diversidad, en medioambiente...)?**

Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa mantener la **coherencia** entre las prácticas de gestión e intervención y la identidad y los valores (que se viva internamente lo que se propone socialmente). Nos preocupa el impacto de la crisis en este asunto. Nos preocupa especialmente la coherencia en términos de política de personas, igualdad (el acceso de las mujeres a los espacios de responsabilidad de las entidades) y euskera.
- Nos preocupa la debilidad de algunos **órganos de gobierno** y su conexión con los equipos de gestión.
- Nos preocupa fortalecer las **capacidades de gestión** de las entidades (especialmente pequeñas y medianas) y el grado de especialización del personal de gestión de las organizaciones grandes (para captar fondos, para comunicación...).*
- Nos preocupa hacer **tangible** y que se reconozca el valor total y **valor** añadido de las organizaciones.*
- Nos preocupa que se **reconozca** el **saber hacer** del sector en materia de gestión.
- Nos preocupa preservar la **participación** y la relación con los distintos grupos de interés. Porque conecta con nuestra identidad y favorece el vínculo. *

Reto 6

- **Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y "en tiempos de crisis".**



RELACIONES CON EL EXTERIOR

¿Qué dejamos ver sobre nosotras? ¿Cómo nos ven desde otros sectores? ¿Cuál es nuestra relación con el sector público, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, los medios de comunicación...?



**Comunicación
y
transparencia**

**Relación con
otros agentes**

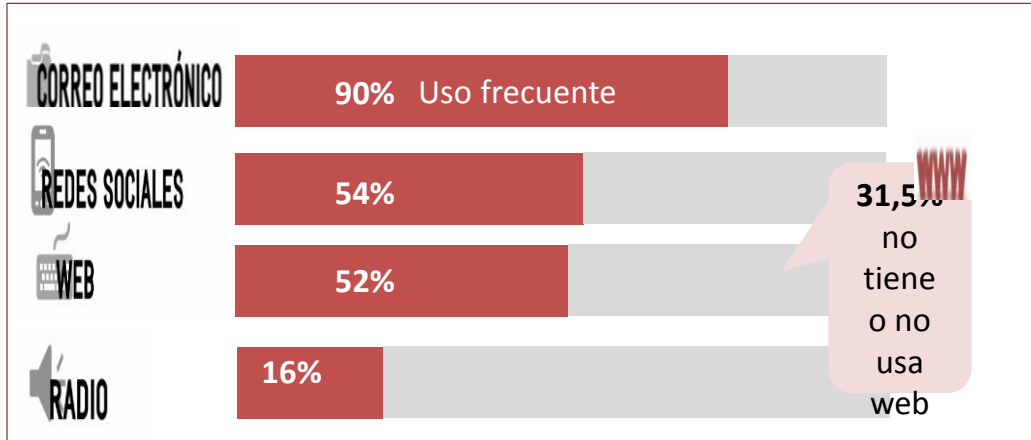
Relación
con el
Sector
Público



Comunicación y Transparencia

La transparencia es un ejercicio de responsabilidad y coherencia con la identidad del sector... Además, permite ofrecer una foto mejor enfocada del sector y mejorar su imagen social; mejorar la credibilidad y confianza; aumentar los lazos y apoyos; conseguir mayor impacto, influencia e incidencia.

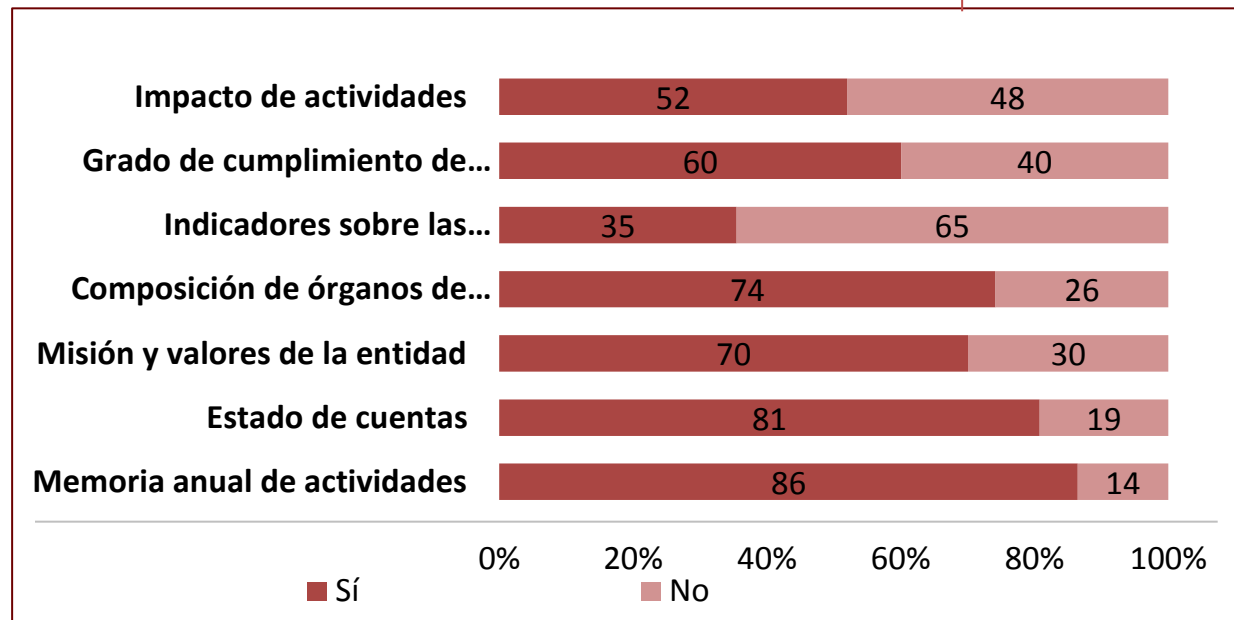
Las TIC han ido ganando presencia como medio de comunicación, el 90% utiliza el email para comunicarse con distintos grupos de interés con mucha o bastante frecuencia, un 69% cuenta con una web institucional y un 54% hace un uso bastante frecuente de las redes sociales. Ahora bien, un 31% carece o no hace uso de la web.



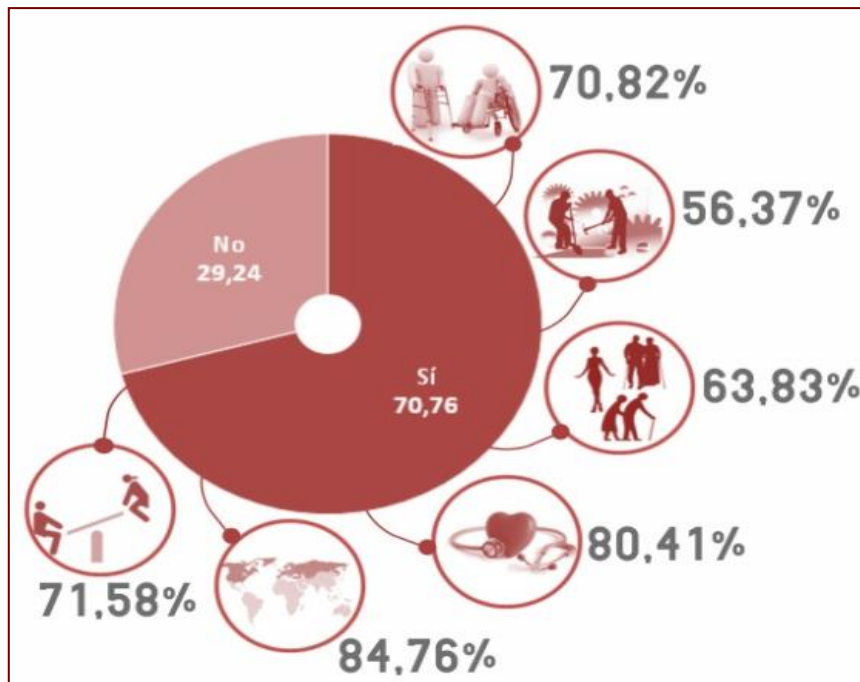
Las más rezagadas son las del Social-Transversal.

✓ **Cuentan con amplia experiencia en materia de transparencia y rendición de cuentas derivada de la amplitud de grupos de interés y conectada con los sistemas de participación y control de las organizaciones.***

Las organizaciones acostumbran a hacer llegar habitual o regularmente a sus grupos de interés información sobre su actividad anual (86%), el estado de sus cuentas (el 81% lo hace), la composición del órgano de gobierno (74%), su misión y valores (70%). Y en menor medida, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos (60%) o el impacto de su actividad (el 52% la envía).



Siete de cada diez organizaciones han participado en alguna campaña de sensibilización, captación de recursos o iniciativas similares.



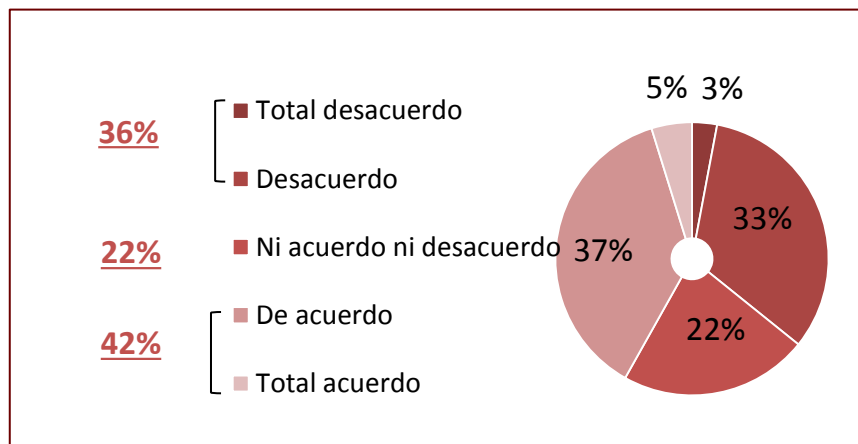
✓ Acciones de comunicación sin continuidad en el tiempo, centradas en problemas, de carácter reactivo...

✓ Insuficientes alianzas con los medios de comunicación social...*

✓ Insuficiencia de recursos orientados a la comunicación en organizaciones y redes...*

La comunicación a través de la radio, prensa y televisión es muy limitada (16%, 18% y 8% del total de entidades respectivamente hace uso con bastante o mucha frecuencia).

Aunque el término Tercer Sector comienza a resonar, un 36% de las entidades del sector considera que la sociedad vasca aun NO reconoce suficientemente su trabajo en términos de beneficios para el conjunto de la ciudadanía...



✓ Prejuicios relacionados con el impacto negativo de las malas prácticas de unas pocas entidades.

✓ Dudas sobre la orientación al interés general y el buen uso de los recursos públicos.

✓ Concepción social de la actividad más como gasto público que como inversión social.

Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa que la sociedad en general y los distintos agentes en particular reconozcan la **contribución social** global y específica (valor total) y el valor añadido del sector (a la provisión de servicios). Porque ayudaría a mejorar la percepción social sobre el mismo, ayudaría a captar colaboraciones y financiación privada, etc.
- Nos preocupa dedicar más tiempo a la devolución de resultados y de información sobre el **impacto** de la actividad de las organizaciones.
- Nos preocupa aumentar el impacto de las acciones de **comunicación** porque ésta tiene un alto valor estratégico*.
- Nos preocupa preservar la comunicación, transparencia y rendición de cuentas con los distintos **grupos de interés** de la organización. Porque guarda relación con la participación, el vínculo, la coherencia, etc.*
- Nos preocupa las insuficientes alianzas con los **medios de comunicación***.
- Nos preocupa la falta de **recursos**, experiencia, capacidades, estrategias, herramientas... para la comunicación*.

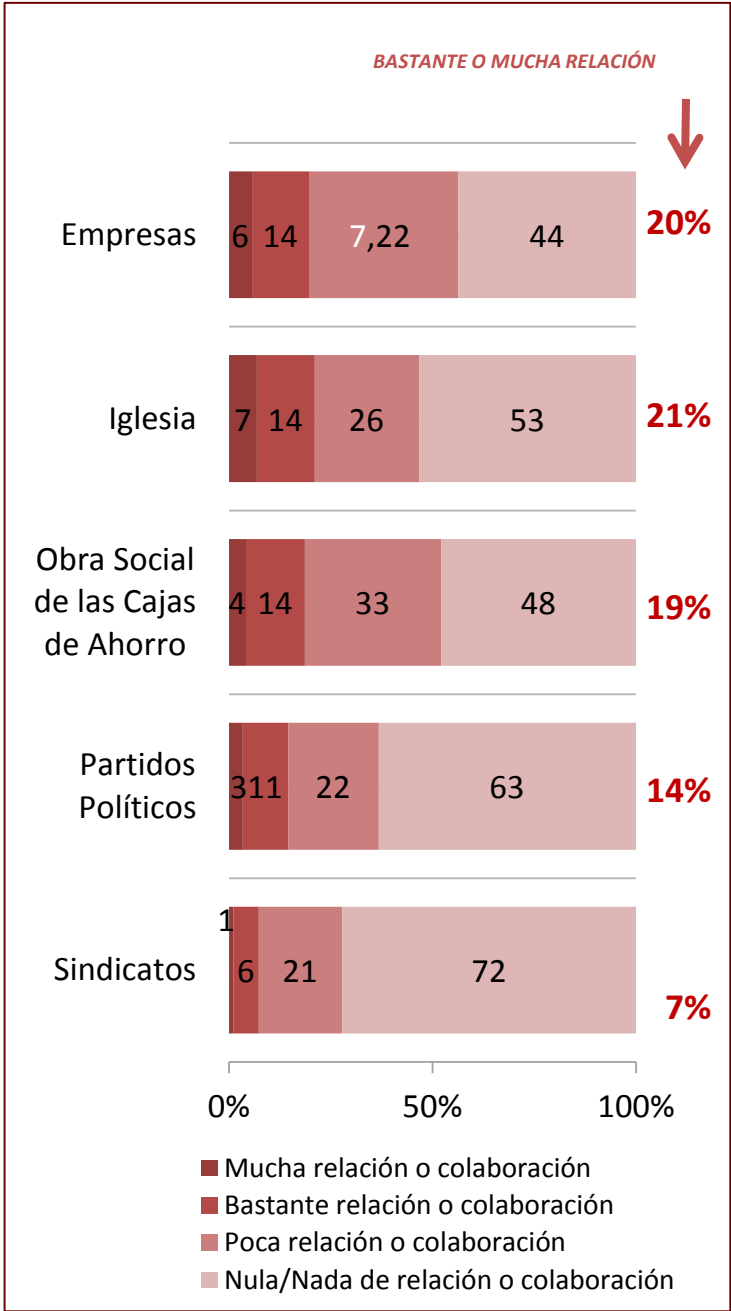
Reto 7

- **Garantizar la transparencia y rendición de cuentas y multiplicar los esfuerzos de comunicación.**



En una sociedad relacional y ante problemas complejos las relaciones con otros agentes son cada vez más necesarias... tanto para ampliar el impacto transformador como para diversificar las fuentes de financiación...

✓ Existen algunos prejuicios y cierta desconfianza entre agentes.



EMPRESAS

✓ La realidad empresarial vasca requiere de estrategias de acercamiento específicas...

Actualmente solo un 20% dice mantener mucha o bastante relación y/o colaboración con empresas

(especialmente las grandes). Fundamentalmente para acceder a donativos o subvenciones, intercambio de información, participación en foros, jornadas, etc. y contratación de servicios.

Una 57% cree que sería bueno avanzar en la creación de alianzas con el sector empresarial.

PP.PP Y SINDICATOS

✓ No existe una posición institucional o cuando existe falta perspectiva sobre el sector y estrategias adaptadas a su realidad...

La relación con sindicatos y partidos políticos es nula para un importante segmento de organizaciones. Un 72% y un 63% no tiene ninguna relación.

OTROS

✓ **Los movimientos sociales y las iniciativas cívicas de autoayuda y solidaridad primaria** están haciendo incidencia política y movilizanddo ciudadanía pero **hay pocas relaciones de colaboración con ellos.***

✓ **Existen espacios de confluencia entre parte del sector y las entidades de Economía Social...**

RELACIONES CON EL EXTERIOR

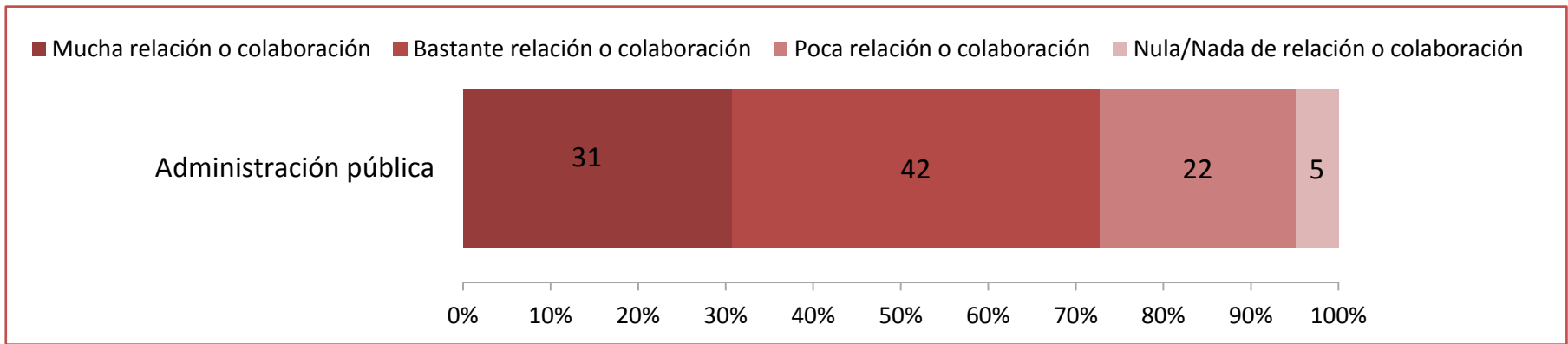


En una sociedad relacional y ante problemas complejos estas relaciones son cada vez más necesarias para ampliar el impacto transformador y diversificar las fuentes de financiación...

**Relación
con otros
agentes**

**Relación con el
Sector Público**

Se han experimentado algunos cambios positivos en relación con las Mesas de diálogo civil, participación en el CES o la Ley del Tercer Sector Social de Euskadi... si bien cabe seguir mejorando algunos aspectos.



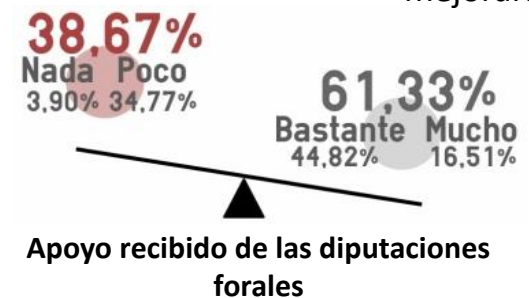
Las entidades mantienen un nivel importante de relación con la Administración Pública (73% mucha o bastante colaboración).

Principalmente se relacionan para recibir subvenciones públicas (el 82%) o locales (57%) pero también, para intercambiar información, participar en foros y colaborar en jornadas o encuentros similares (72%), intercambiar asesoramiento (48%) y participar en órganos consultivos (41%).

✓ **Necesidad de concretar un modelo de colaboración en la provisión de servicios basado en la confianza mutua y que procure cierta flexibilidad** (participar en diseño, ejecución y evaluación de servicios, coordinación de caso...), si no se corre el riesgo de caer en una relación clientelar.*

✓ Necesidad de mejorar los mecanismos tradicionales de participación (órganos consultivos) y de aumentar el reconocimiento de las organizaciones como **“expertas”** en el desarrollo de políticas sociales...

Las administraciones son el agente del que las entidades dicen percibir mayor apoyo. El 55% confía en que el apoyo de la administración pública mejorará.



Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa incrementar las experiencias de **colaboración** con otros agentes (empresas, sindicatos, partidos políticos...). Porque la colaboración con otros agentes permitirá ampliar el impacto transformador del sector.
- Nos preocupa que otros agentes no **conozcan** las características específicas del sector ni su contribución social. Porque puede alimentar los prejuicios y la desconfianza.*
- Nos preocupa establecer alianzas con movimientos sociales e iniciativas de solidaridad **no organizada**. Porque puede ayudarnos a conectar con la ciudadanía, a movilizarla...*
- Nos preocupa establecer alianzas con entidades de **Economía Social**, sin perder de vista la estructuración en torno al sector no lucrativo y en particular, la articulación con las organizaciones de carácter cívico.
- Nos preocupa que la relación con la **administración** para la provisión de servicios de responsabilidad pública se sustente en la **confianza y el reconocimiento**.
- Nos preocupa la consolidación de un **modelo mixto** (público-privado, con prevalencia de la gestión pública directa y junto con la iniciativa social) de provisión de servicios de responsabilidad pública (que preserve el valor añadido del modelo comunitario de atención y oriente la gestión al interés general).*
- Nos preocupa que la relación con la administración abarque un espacio mayor que el de la provisión de servicios de responsabilidad pública y se conciba en términos de Diálogo Civil, colaborar en clave de **gobernanza**, etc.

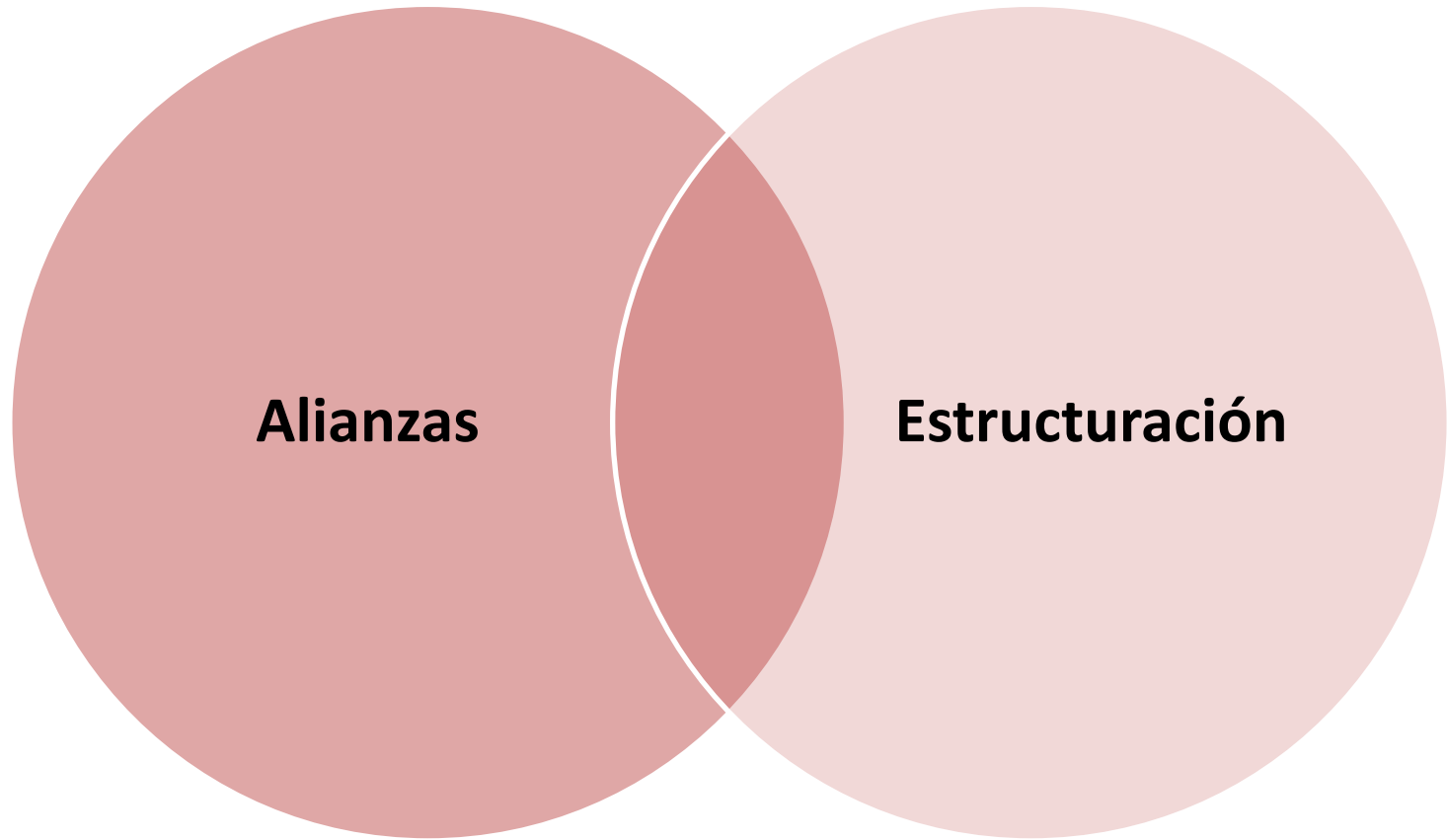
Reto 8

- **Mejorar y afianzar la relación con otros agentes.**



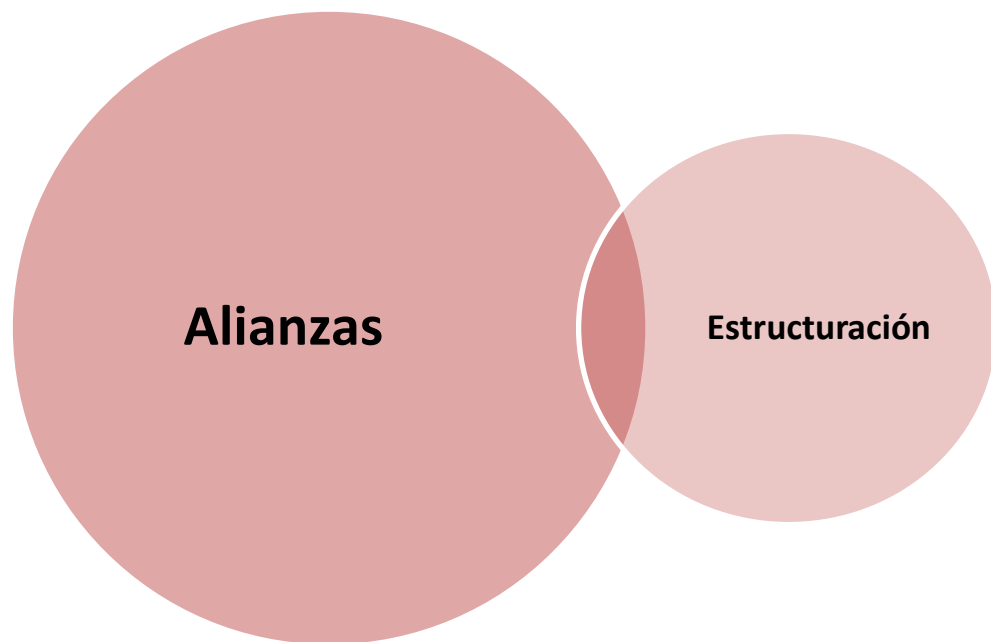
RELACIONES DE SECTOR

¿Colaboramos entre nosotras? ¿Vemos objetivos comunes? ¿Cómo nos articulamos entre organizaciones y redes?



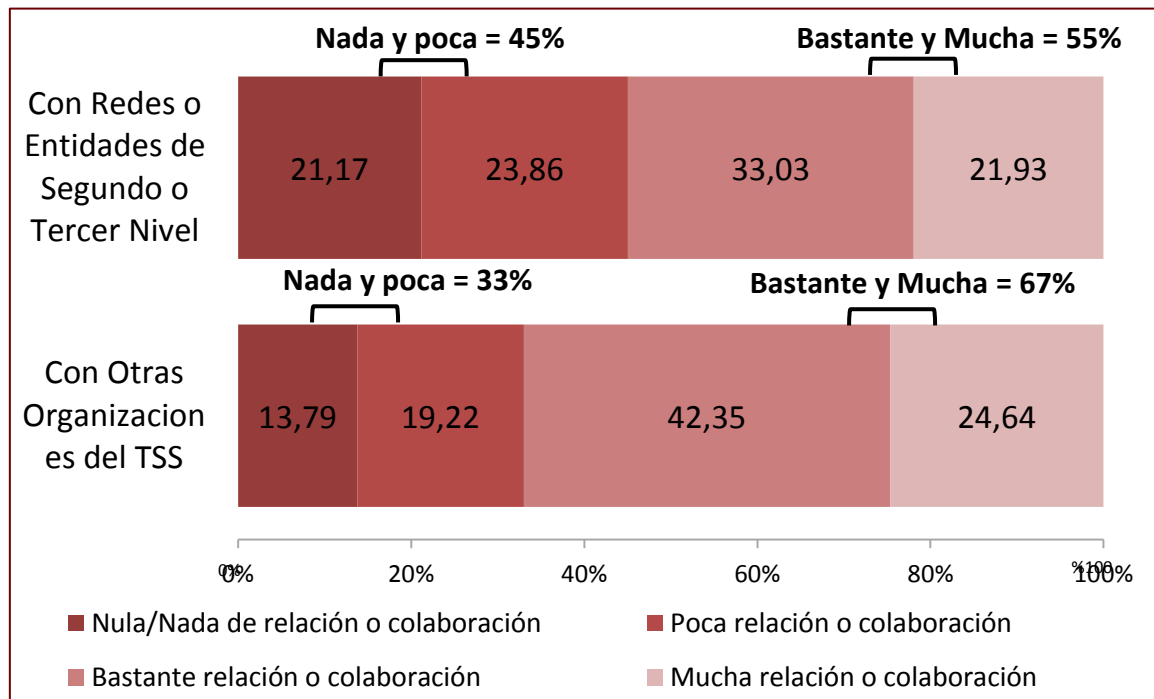
Alianzas

Estructuración

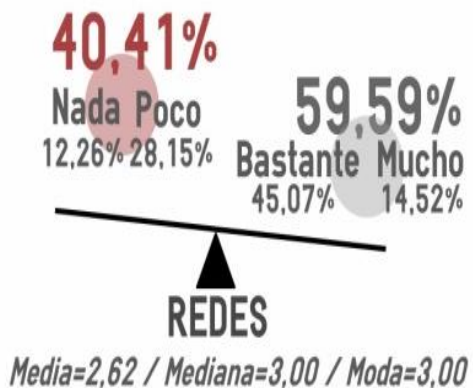


Las organizaciones coinciden en la propuesta de una sociedad más justa, cohesionada, inclusiva y participativa y en la defensa y promoción de derechos... Las alianzas entre ellas les ofrecen más fortaleza (en general y frente a la crisis), más integralidad en la intervención y más impacto e incidencia política y social...

El 67% se relaciona o colabora mucho o bastante con otras organizaciones del sector (y un 55% con las redes). Ahora bien, aproximadamente un tercio aun tiene escasa relación con otras.



El 66% dice recibir apoyo de otras organizaciones y el 60% de las redes.



Las organizaciones de Empleo y Servicios Sociales y las de Bizkaia presentan tasas más elevadas de colaboración (en resto de territorios las organizaciones se conocen menos, han tenido menos oportunidades de compartir espacios de reflexión conjunta...).

También es más frecuente que colaboren con otras cuanto mayor es su dimensión (volumen económico y personal remunerado).

Reflexiones

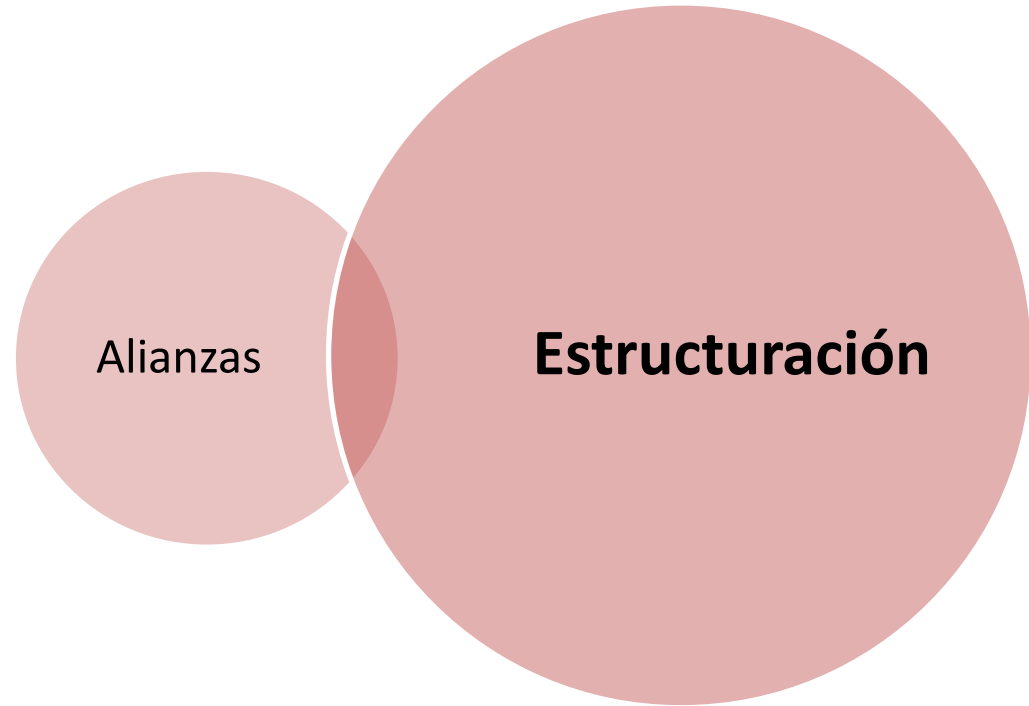


¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa en general, promover la **colaboración** horizontal entre organizaciones del sector tanto a nivel de intervención como de gestión. Porque puede aumentar la eficacia y eficiencia de las organizaciones y porque la atomización requiere reforzar este aspecto.
- Nos preocupa, en particular, que las organizaciones se conozcan y estrechen lazos con otras del sector de **distinto ámbito**, especialmente en **Araba y Gipuzkoa**, en los ámbitos de Salud, Social-Transversal y Cooperación.

Reto 9

- **Impulsar la colaboración entre organizaciones de intervención directa.**

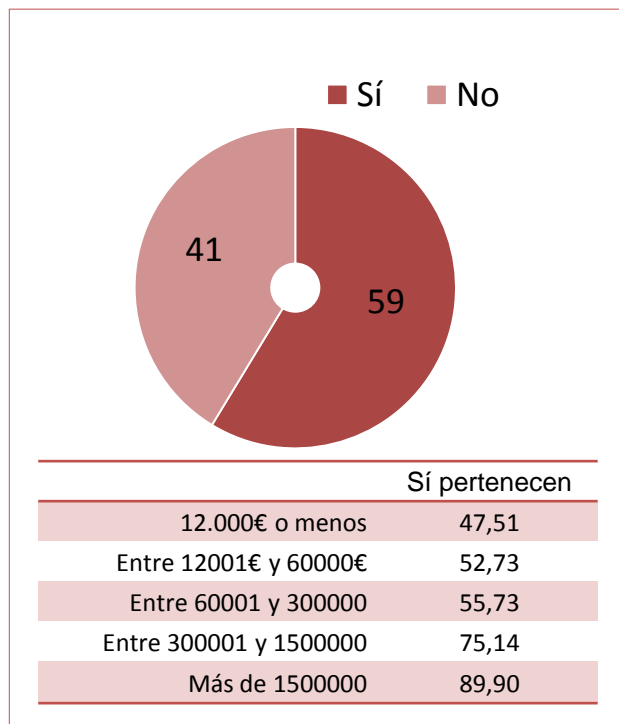


Está permitiendo y puede permitir avanzar más en retos comunes.
Reconocimiento y promoción de la contribución específica,
impacto de las acciones de denuncia, promoción y defensa de
derechos, mejora de las condiciones laborales....

Actualmente 6 de cada 10 organizaciones de base pertenece a al menos una red (la mayoría a más de una). Se agrupan sobre todo para mantenerse en contacto con otras organizaciones, incrementar la incidencia, impulsar acciones de sensibilización y aumentar su capacidad de interlocución con otros agentes.



El tercer sector vasco está cada vez más articulado y se han ido constituyendo múltiples redes. Se han identificado 85 redes.



- ✓ Necesidad de integrar territorios, enfoques y sensibilidades distintas.
- ✓ Dificultades de las redes para acceder a financiación estable y disponer de recursos para ganar en agilidad, dinamización interna, comunicación...

Las entidades ven clara la necesidad de aumentar su incidencia política y social a través de alianzas:

El 90% comparte la idea de que “el TSS vasco ha de tener un posicionamiento firme y colectivo ante la actual situación económica buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política”.

El 86% considera que ha de asumir un rol de liderazgo en la construcción de nuevos modelos de sociedad y la generación de nuevas políticas públicas.

Es más frecuente que se agrupen cuanto mayor es su **volumen económico** y es menos frecuente en **Araba**.

Reflexiones



¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa que todas las organizaciones sean capaces de **reconocerse** como parte de un mismo sector, dentro de la diversidad, e identifiquen objetivos comunes (toma de conciencia de pertenencia al sector).*
- Nos preocupa que las redes cuenten con una **dinámica, estructura y recursos** necesarios para generar participación interna y comunicación externa ágiles y eficaces. Porque ello contribuirá a incrementar las acciones de comunicación en torno a debates u mensajes centrales que formen parte de un discurso compartido de sector*.
- Nos preocupa que el proceso de estructuración del sector responda a la **diversidad** del mismo y sea capaz de integrar diferentes realidades, enfoques, necesidades y sensibilidades. Para que no queden al margen de la dinámica de articulación algunos tipos de organizaciones en situación de mayor debilidad.

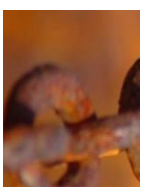
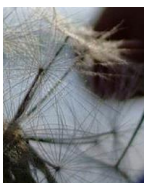
Reto 10

- **Avanzar en la estructuración del sector.**

Recapitulando...

DIEZ RETOS

RETOS



IDENTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> RETO 0. Potenciar nuestras señas de identidad.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> RETO 1. Preservar la diversidad del sector.
	<ul style="list-style-type: none"> RETO 2. Impulsar el equilibrio de funciones y la orientación transformadora.
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> RETO 3. Incrementar la conexión con la ciudadanía y reforzar la base social.
	<ul style="list-style-type: none"> RETO 4. Reforzar el vínculo entre la organización y quienes la integran y mejorar las condiciones laborales.
RECURSOS ECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> RETO 5. Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones.
GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> RETO 6. Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y “en tiempos de crisis”.
RELACIONES CON EL EXTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> RETO 7. Garantizar la transparencia y rendición de cuentas y multiplicar los esfuerzos de comunicación.
	<ul style="list-style-type: none"> RETO 8. Mejorar y afianzar la relación con otros agentes.
RELACIONES DE SECTOR	<ul style="list-style-type: none"> RETO 9. Impulsar la colaboración entre organizaciones de intervención directa.
	<ul style="list-style-type: none"> RETO 10. Avanzar en la estructuración del sector.

ruta de esta presentación

CLAVES METODOLÓGICAS



¿Qué se busca con el libro blanco? ¿Por qué es importante? ¿Cómo se ha planteado? ¿Cuál es la delimitación de su objeto de estudio? ¿De dónde salen los datos? ¿Quién nos ha ayudado a analizar los datos?

PRIMER ACERCAMIENTO: IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS



¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?

DIAGNÓSTICO



¿Cómo somos? ¿Qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Con quién lo hacemos? ¿Qué nos preocupa más? ¿Qué buscamos conseguir? ¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

ORIENTACIONES



¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos actuales?



ORIENTACIONES

¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos a los que se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

RETO 1. PRESERVAR LA DIVERSIDAD DEL SECTOR.

- 1. DISEÑAR, PONER EN MARCHA Y EVALUAR UNA ESTRATEGIA PARA PRESERVAR Y FORTALECER: ORGANIZACIONES DEL ÁMBITO TRANSVERSAL SOCIAL, ORGANIZACIONES PEQUEÑAS CONSTITUIDAS POR LAS PERSONAS DESTINATARIAS Y ORGANIZACIONES INTEGRADAS MAYORITARIAMENTE POR VOLUNTARIADO.**
2. IMPULSAR PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL ADAPTADOS A LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA TIPO DE ORGANIZACIÓN, ESPECIALMENTE DIRIGIDOS A ENTIDADES JÓVENES Y PEQUEÑAS Y MEDIANAS.
3. REFORZAR LA APORTACIÓN ESPECÍFICA DEL VOLUNTARIADO.
- 4. POTENCIAR EL TRABAJO COMUNITARIO A NIVEL LOCAL Y EL VÍNCULO CON EL TERRITORIO.**
5. IMPULSAR INICIATIVAS DE SOLIDARIDAD INTERNA QUE IMPLIQUEN UN APOYO ECONÓMICO, O DE OTRO TIPO, A LAS ORGANIZACIONES PEQUEÑAS POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES GRANDES.

RETO 2. IMPULSAR EL EQUILIBRIO DE FUNCIONES Y LA ORIENTACIÓN TRANSFORMADORA.

1. EVALUAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN DE CADA ORGANIZACIÓN, LAS REDES Y EL SECTOR EN TÉRMINOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.
2. CONSOLIDAR EL DIÁLOGO CIVIL CON EL SECTOR PÚBLICO Y LA PARTICIPACIÓN DEL TERCER SECTOR SOCIAL EN EL DIÁLOGO SOCIAL.
3. PRESERVAR EL EQUILIBRIO ENTRE LAS DISTINTAS FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES, ASÍ COMO LA CAPACIDAD CRÍTICA.
4. IMPULSAR LA FUNCIÓN DE INCIDENCIA EN LAS ORGANIZACIONES.
5. DESARROLLAR ACCIONES DE INCIDENCIA A NIVEL LOCAL, DE LA CAPV, EL ESTADO, EUROPA Y A ESCALA GLOBAL.
6. ACTIVAR NUEVAS FORMAS DE SENSIBILIZACIÓN, DENUNCIA Y PROPUESTA.
7. CONSOLIDAR LOS SISTEMAS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA Y EL MODELO MIXTO EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA EN EL ÁMBITO DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL.
8. IMPULSAR LA LECTURA COMPARTIDA DE LA REALIDAD, LA DETECCIÓN DE NECESIDADES Y LA GENERACIÓN DE ALTERNATIVAS PARA HACER FRENTE A LOS GRANDES DESAFÍOS FUTUROS.
9. IMPULSAR ESTRATEGIAS DE I+D+I EN EL SECTOR CON FINANCIACIÓN MIXTA.

RETO 3. INCREMENTAR LA CONEXIÓN CON LA CIUDADANÍA Y REFORZAR LA BASE SOCIAL

- 1. UTILIZAR NUEVAS VÍAS Y MENSAJES PARA CONECTAR CON LA CIUDADANÍA Y ACTIVAR SU PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES CON LA COMPLICIDAD DE OTROS AGENTES.**
- 2. MOVILIZAR A LA CIUDADANÍA Y A LA PROPIA BASE SOCIAL DESDE LA APERTURA A LAS IDEAS Y PROPUESTAS DE TERCEROS.**
- 3. RECABAR INFORMACIÓN SOBRE LA BASE SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y ADAPTAR EN LO POSIBLE LAS OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN.**
- 4. ADECUAR LOS MODOS, CANALES, CONTENIDOS E INTENSIDAD DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN A LOS CAMBIOS EN LAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN Y A LOS CICLOS VITALES DE LAS PERSONAS CONTEMPLANDO DISTINTOS GRADOS DE IMPLICACIÓN O PERTENENCIA.**
- 5. CUIDAR ESPECÍFICAMENTE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO Y POTENCIAR EL ACOMPAÑAMIENTO A LAS Y LOS VOLUNTARIOS.**
- 6. RECONOCER LA IMPORTANCIA DEL VOLUNTARIADO, PERSONAS SOCIAS, ETC. HACIÉNDOLES PARTÍCIPIES DEL PROYECTO.**
- 7. PROMOVER QUE LAS PERSONAS QUE HAN SIDO O SON RECEPTORAS DE LA ATENCIÓN DE LA ENTIDAD PARTICIPEN ACTIVAMENTE EN LA ORGANIZACIÓN.**

RETO 4. REFORZAR EL VÍNCULO ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y QUIENES LA INTEGRAN Y MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.

- 1. GARANTIZAR UNA ADECUADA TRASMISIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL A QUIENES ACABAN DE INCORPORARSE Y PROMOVER LA ACTUALIZACIÓN COMPARTIDA DE LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.**
- 2. HACER PARTÍCIPES DE LA CONSTRUCCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA COHERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES A TODOS LOS COLECTIVOS QUE FORMAN PARTE DE ELLA.**
- 3. CUIDAR LA DIMENSIÓN PERSONAL-RELACIONAL.**
- 4. CUIDAR LOS ELEMENTOS DE LA GESTIÓN DE PERSONAS QUE MÁS PREOCUPAN AL PERSONAL REMUNERADO (CONDICIONES LABORALES, CONCILIACIÓN, ESTRÉS, RECONOCIMIENTO...).**
- 5. PROMOVER UNA MAYOR CALIDAD EN EL EMPLEO Y ESTABILIDAD EN LOS SERVICIOS.**
- 6. IMPULSAR LA FORMACIÓN CONTINUA, EL RECICLAJE Y EL ABORDAJE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**
- 7. REALIZAR INFORMES PERIÓDICOS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS Y SUB-ÁMBITOS.**
- 8. IMPULSAR EL CUIDADO DE LAS PERSONAS QUE ASUMEN RESPONSABILIDADES EN LA ORGANIZACIÓN.**

RETO 5. AVANZAR EN LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DE LAS ORGANIZACIONES.

- 1. CAPTAR RECURSOS QUE PERMITAN A LAS ORGANIZACIONES DESARROLLAR FUNCIONES DISTINTAS A LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA.**
- 2. APOYAR A LAS ORGANIZACIONES PEQUEÑAS Y A LAS DE RECIENTE CONSTITUCIÓN FACILITANDO SU ACCESO A AYUDAS Y LOCALES.**
- 3. REALIZAR UN INVENTARIO DE SERVICIOS PROVISTOS POR LAS ORGANIZACIONES QUE SON O PUDIERAN SER CONSIDERADOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA.**
- 4. PROMOVER UNA REVISIÓN Y MEJORA DE LA NORMATIVA FISCAL.**
- 5. IMPULSAR EL RIGOR EN LA GESTIÓN ECONÓMICA, LA EFICIENCIA, LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y LA TRASPARENCIA.**
- 6. DAR A CONOCER A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS QUÉ RECURSOS GESTIONA LA ORGANIZACIÓN, CÓMO LOS GESTIONA Y QUÉ RESULTADOS CONSIGUE.**
- 7. DESARROLLAR INSTRUMENTOS QUE POSIBILITEN CONTAR CON INFRAESTRUCTURAS Y CAPACIDAD DE INVERSIÓN.**
- 8. DESARROLLAR ESTRATEGIAS COMPARTIDAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LÍNEAS DE CRÉDITO Y/O LA PRESENTACIÓN DE AVALES.**
- 9. ABRIR A LAS ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS PROGRAMAS O INICIATIVAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN Y APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.**
- 10. PROMOVER EL ACCESO DE LAS ORGANIZACIONES Y REDES A LA FINANCIACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA.**

**RETO 6. FORTALECER LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES,
EN COHERENCIA CON LOS VALORES Y “EN TIEMPOS DE CRISIS”.**

1. HACER UNA LECTURA Y REFLEXIÓN COMPARTIDA SOBRE EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LAS ORGANIZACIONES Y EL MODO ADECUADO DE AFRONTARLO.
2. PROMOVER LA PUESTA AL DÍA Y EL FORTALECIMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS ENTIDADES.
3. REFORZAR LA RELACIÓN ENTRE ÓRGANOS DE GOBIERNO, EQUIPOS DE GESTIÓN Y EL RESTO DE LA BASE SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.
4. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES (DIVERSIDAD DE HERRAMIENTAS, GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS Y EXTERNOS...).
5. POTENCIAR EL ENFOQUE CENTRADO EN LOS GRUPOS DE INTERÉS, DESARROLLANDO EL CAPITAL SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONEXIÓN CON EL TERRITORIO.
6. POSIBILITAR QUE LAS ORGANIZACIONES PEQUEÑAS QUE CARECEN DE ELLA SE DOTEN DE UNA CIERTA ESTRUCTURA DE GESTIÓN.
7. INCORPORAR PERSONAS ESPECIALIZADAS EN ÁREAS COMO LA CAPTACIÓN DE RECURSOS, LA COMUNICACIÓN, EL USO DE LAS TIC Y LAS REDES SOCIALES.
8. OFRECER APOYO PARA QUE SE INCORPOREN LAS TIC COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA EL TRABAJO DIARIO Y COMO HERRAMIENTA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS.
9. FOMENTAR EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS EN MATERIA DE GESTIÓN, CALIDAD, EFICIENCIA, ETC.
10. AVANZAR EN LA ADAPTACIÓN DE METODOLOGÍAS DE GESTIÓN Y REFERENCIAS DE OTROS SECTORES, ASÍ COMO EN LA FORMALIZACIÓN, DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA DE METODOLOGÍAS Y REFERENCIAS PROPIAS.
11. DESARROLLAR HERRAMIENTAS QUE PERMITAN EVALUAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN, IMPULSAR LA DIRECCIÓN POR VALORES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.
12. SISTEMATIZAR Y COMPARTIR MODELOS DE GESTIÓN DE PERSONAS QUE ORIENTEN PRÁCTICAS COHERENTES CON LA IDENTIDAD DEL SECTOR Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.
13. IMPULSAR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.
14. ELABORAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS, CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN, CON NECESIDADES DE APOYO PARA LA AUTONOMÍA...
15. REFORZAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.
16. PROMOVER EL USO DEL EUSKERA.

RETO 7. GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS Y MULTIPLICAR LOS ESFUERZOS DE COMUNICACIÓN.

- 1. DISEÑAR Y DESPLEGAR HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE RESULTADOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS QUE VISIBILICEN LA CONTRIBUCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL SECTOR.**
2. IMPULSAR LA TRASPARENCIA VOLUNTARIA, CON UN NIVEL DE AUTOEXIGENCIA QUE TRASCIENDA LAS OBLIGACIONES LEGALES.
- 3. DESARROLLAR Y DIFUNDIR CÓDIGOS DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS DE TRASPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.**
4. APOYAR A LAS ENTIDADES EN LA COMPRENSIÓN DE LO QUE SIGNIFICA LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO.
- 5. DEFINIR UNA ESTRATEGIA COMÚN DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA CONTRIBUCIÓN SOCIAL ESPECÍFICA DEL SECTOR.**
- 6. DISEÑAR, DESPLEGAR Y EVALUAR ESTRATEGIAS O PLANES DE COMUNICACIÓN DESDE LAS ORGANIZACIONES Y REDES ORIENTADAS A SENSIBILIZAR, CAPTAR PERSONAS Y RECURSOS, ETC.**
- 7. REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL.**
8. AUMENTAR LA PRESENCIA DE LAS ORGANIZACIONES Y REDES EN LAS REDES SOCIALES Y EN LOS DEBATES QUE VAN SURGIENDO EN LAS MISMAS.

RETO 8. MEJORAR Y AFIANZAR LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES.

- 1. IMPULSAR EL DIÁLOGO CON LOS PARTIDOS POLÍTICOS, LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y LOS SINDICATOS.**
- 2. PROMOVER LA COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INTERÉS GENERAL.**
- 3. INVOLUCRAR A LAS EMPRESAS EN ESTRATEGIAS E INICIATIVAS CONCRETAS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.**
- 4. ACERCARSE A LOS MOVIMIENTOS SOCIALES E INICIATIVAS CÍVICAS, DE AUTOAYUDA Y SOLIDARIDAD PRIMARIA.**
- 5. INTENSIFICAR LA COLABORACIÓN DEL SECTOR CON LOS SISTEMAS EDUCATIVO Y SANITARIO Y LAS RELACIONES TANTO CON EL SECTOR PÚBLICO COMO CON LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR QUE TRABAJAN ESPECÍFICAMENTE EN DICHO ÁMBITOS.**
- 6. IMPULSAR LA REFLEXIÓN SOBRE CUARTO SECTOR, EMPRESA SOCIAL Y COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADO (SOCIAL).**

RETO 9. IMPULSAR LA COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES DE INTERVENCIÓN DIRECTA.

- 1. LLEVAR A CABO EXPERIENCIAS DE COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES DE INTERVENCIÓN DIRECTA EN PROYECTOS DE INTERVENCIÓN, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, CAPTACIÓN DE RECURSOS, ETC.**
2. AMPLIAR Y DIVERSIFICAR LOS CONTENIDOS DE LA COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES.
3. IMPULSAR DESDE LAS REDES ESPACIOS, INICIATIVAS, RECURSOS O SISTEMAS QUE FACILITEN A LAS ORGANIZACIONES DESARROLLAR ECONOMÍAS DE ESCALA.
4. PROMOVER EL CONOCIMIENTO MUTUO Y LA COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE ÁMBITOS DISTINTOS.
5. ACTIVAR UN BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS EXITOSAS Y PRIENTACIONES PRÁCTICAS PARA INICIAR PROCESOS DE COLABORACIÓN ENTRE ENTIDADES.

RETO 10. AVANZAR EN LA ESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR.

- 1. PROMOVER LA CONCIENCIA DE PERTENENCIA AL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI Y LA IDENTIFICACIÓN CON EL MISMO.**
- 2. CONTINUAR AVANZANDO EN LA VERTEBRACIÓN DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI TRATANDO DE INTEGRAR Y EQUILIBRAR EN LAS REDES LOS DISTINTOS ENFOQUES, SENSIBILIDADES, ETC.**
- 3. PROMOVER UNA MAYOR PRESENCIA DEL TEJIDO ASOCIATIVO EN EL CONJUNTO DEL TERRITORIO.**
- 4. PONER EN MARCHA PROYECTOS PILOTO DE COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES DE SEGUNDO O TERCER NIVEL.**
- 5. ESTABLECER MECANISMOS QUE GARANTICEN UNA MAYOR OPERATIVIDAD DE LAS REDES.**
- 6. REFORZAR EL PAPEL ESTRATÉGICO DE LAS REDES EN MATERIA DE COMUNICACIÓN.**
- 7. AVANZAR EN LA ELABORACIÓN Y EN EL ESTABLECIMIENTO DE UN DISCURSO DEL SECTOR, COMPARTIENDO CRITERIOS, ESTRUCTURAS O PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN.**
- 8. FACILITAR AYUDAS ECONÓMICAS A LAS REDES.**
- 9. CONSOLIDAR LA EXTENSIÓN DEL ÁMBITO DEL OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA A TODA EUSKADI Y DESARROLLAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA REALIDAD DEL SECTOR.**

En suma...

DIEZ RETOS Y UNA VISIÓN

- 1 Un Tercer Sector Social diverso;
- 2 con capacidad de promover alternativas transformadoras;
- 3 con una base social amplia;
- 4 que mantiene un vínculo fuerte entre organizaciones y personas que las integran y que ofrece empleo de calidad;
- 5 sostenible y autónomo;
- 6 fortalecido y coherente;
- 7 transparente y reconocido;
- 8 relacionado y aliado con otros agentes,
- 9 que estrecha lazos internamente;
- 10 y está bien articulado.

Eskerrik asko!

JARDUNALDIA

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALA

ANTOLATUTAKO GIZARTE ZIBILA,
ERALDAKETA SOZIALERAKO MOTORRA

Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren Liburu Zuriaren aurkezpena

JORNADA

TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA,
MOTOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Presentación del Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi

3s_investigación

LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia

3s_ikerketa

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALAREN LIBURU ZURIA

Bizkaiko Hirugarren Sektorearen Behatokiko Taldea

www.3sbizkaia.org

bizkaiko hirugarren sektorearen behatokia
observatorio del tercer sector de bizkaia



www.3sbizkaia.org