

**DOCUMENTO
DE
TRABAJO
MARCO ÉTICO**

**Graciela Carmona
Alicia Dellepiane**

**ENCUENTRO NACIONAL DEL
SECTOR SOCIAL
LA PLATA. Octubre 1999.**

Base para el Trabajo del Grupo del Marco Ético

Introducción

El nombre dado por Alexis de Tocqueville para las organizaciones civiles a este tipo de organizaciones fue el de "asociaciones intelectuales y morales". Todas las organizaciones tienen una dimensión de valores, pero mientras que los valores no son el propósito directo de las organizaciones de negocios o de las gubernamentales, si lo son de muchas organizaciones sin fines de lucro. La razón de ser de una empresa es producir ganancia y el propósito de una organización de gobierno es mantener la ley y el orden, velar por el bienestar general, etc. La razón de ser de un amplio grupo de organizaciones sin fines de lucro es la promoción de valores que fortalecen y mejoran la condición humana.;

La credibilidad de la que gozan las entidades en la opinión pública es su principal capital. La transparencia en su accionar es un factor que debe ser garantizado para que el sector social pueda crecer y fortalecerse en la Argentina. Sin credibilidad ante la opinión pública y garantías de transparencia, las entidades no podrán legítimamente reclamar mayor participación en la ejecución del gasto social, exenciones impositivas, o interpelar al sector privado por mayores volúmenes de donaciones. El Foro del Sector Social es un ámbito propicio para actuar como grupo de irradiación de buenas prácticas de comportamiento entre las organizaciones que lo integran, sus beneficiarios y benefactores.

No se pretende sustituir la función esencial que tienen las leyes y los institutos estatales en la materia, (la Inspección General de Justicia, Direcciones Provinciales, Registro de Entidades de Bien Público) sino avanzar más allá de estos requerimientos legales, proponiendo reglas y procedimientos del sector y para el sector que coadyuven en la búsqueda y afianzamiento de transparencia y credibilidad.

Algunas reflexiones sobre los resultados de la Encuesta:

Como un paso preliminar que nos permitiera visualizar el estado en que se encuentran nuestras organizaciones en relación a los procedimientos y pautas para resolver sus dilemas éticos el Foro del Sector Social realizó una encuesta entre varias organizaciones (se adjunta texto completo de la encuesta en apéndice 1).

Una primera caracterización de las organizaciones respondientes nos indica que en su gran mayoría tienen un grado de formalización alta, indicada por la existencia de una personería jurídica. Así por ejemplo se indica que el noventa y siete por ciento de las mismas posee personería jurídica.

La Problemática Ética no se agota en los Estatutos.

Las organizaciones en la Argentina tendieron, en muchos casos, a confundir la necesidad de un código de comportamiento con la existencia de los estatutos. Como sabemos, los estatutos constituyen una dimensión jurídica de reglamentación que no agota la dimensión ética del comportamiento de las organizaciones.

Percepción de la Problemática:

A partir de los resultados de este trabajo se detectaron en relación con lo ético algunas

zonas grises, entre ellas las correspondientes a los siguientes ítems:

- 1) Elección y nombramiento de autoridades.
- 2) Contratación y reclutamiento de personal.
- 3) Contratación de servicios.
- 4) Mecanismos de participación en la toma de decisiones.
- 5) Evaluación de los servicios prestados.
- 6) Derechos de los beneficiarios, voluntarios y donantes.
- 7) Acciones afirmativas en relación a estos derechos.
- 8) Percepción de los conflictos de interés y mecanismos para evitarlos.
- 9) Existencia o no de un órgano de arbitraje interno.
- 10) Mecanismos de transparencia para el uso de los recursos.

Perfil de las Organizaciones Encuestadas:

Los tipos de organizaciones que respondieron fueron en su gran mayoría asociaciones civiles y fundaciones mayormente medianas y medianas grandes, para lo que se considera la escala local.

Por ello, debemos tener en cuenta que las conclusiones que habremos de extraer respecto de dimensiones atinentes a la regulación de comportamientos y valores se refieren a un sector de organizaciones altamente formalizado, de tamaño medio y medio grande y que tiene acceso a redes que vinculan la propia organización con un contexto más amplio.

Áreas de Consenso:

La inexistencia de códigos, o al menos de reglas implícitas, que puedan actuar como patrones reguladores, sin embargo contrasta fuertemente con la motivación favorable de las organizaciones a contar con dicho instrumentos, la que obtiene una abrumadora mayoría (96%). Esto indica que existe una necesidad latente entre las organizaciones en relación con esta problemática.

En cambio, es absolutamente mayoritaria la conciencia de que las organizaciones deben contribuir a la generación de una conciencia de ciudadanía participativa y respetuosa del pluralismo en la sociedad, (99%)

El orden de prioridad de principios y valores que fueron priorizados para su promoción por las organizaciones fue el siguiente:

- 1) Respeto a los derechos humanos
- 2) Respeto a las instituciones democráticas y el estado de derecho
- 3) Igualdad de oportunidades
- 4) Eliminación de la pobreza
- 5) Defensa y promoción de la justicia, rechazo a la violencia y fortalecimiento de la sociedad civil.

6) Libertad de expresión y derecho a la información

Una posible conclusión al respecto es que resulta más fácil la adhesión a principios y valores más abstractos cuando éstos se visualizan en el ámbito más amplio de la sociedad en general, que verlos efectivizados en las prácticas concretas en el interior de la organización en sí mismas.

Conclusión:

Solo un 35% de las organizaciones consultadas manifestó tener un tribunal de arbitraje interno.

O cuando se interroga sobre mecanismos previstos para evitar conflictos de interés encontramos en general una baja utilización de los mismos por parte de las organizaciones consultadas.

En este punto se preguntó si su organización contaba con alguno de los siguientes mecanismos:

- ❖ Un Código de Ética.
- ❖ Normas no escritas que se respetan.
- ❖ Un documento que establece normas para los asociados de la organización.
- ❖ Un documento que establece normas para los empleados de la organización.
- ❖ Un documento que establece normas para los voluntarios de la organización.
- ❖ Un órgano de control/comisión de disciplina/tribunal de Arbitraje interno.
- ❖ Otros
- ❖ Ninguno de los anteriores.

Podemos concluir que es muy débil la percepción de que estas circunstancias constituyen claramente potenciales conflictos de interés y que por lo tanto las organizaciones tienen escasa práctica para prever mecanismos de resolución de los mismos cuando estas áreas problemáticas se convierten en transgresiones

Lo expuesto y la apertura favorable de las organizaciones a la observación de mecanismos y procedimientos que garanticen buenas prácticas sientan las bases de discusión que en este ámbito proponemos desarrollar mediante las siguientes propuestas.

APÉNDICE 1

MARCO ÉTICO

El Foro del Sector Social, integrado por instituciones sin fines de lucro que trabajan para lograr el bien común:

***cree que la vigencia plena de la democracia y el estado de derecho hacen a la esencia de la sociedad.**

***trabaja para fortalecer la sociedad civil promoviendo prácticas de solidaridad, participación ciudadana y estimula la vocación de servicio y la responsabilidad social.**

***considera que la conducta de sus instituciones miembros deben regirse por elevados principios éticos y revelar un compromiso activo a favor de:**

- 1. Respetar las leyes nacionales e internacionales**
- 2. Establecer mecanismos de transparencia que regulen el funcionamiento global de la institución y cada acto administrativo de la misma**
- 3. Utilizar de manera transparente los recursos propios o los que le son confiados a su administración.**
- 4. Rendir cuenta del origen y destino de los recursos en forma pública y permanente.**
- 5. Mejorar la eficacia de sus acciones y elevar la calidad de sus servicios, atendiendo a la dignidad y derechos de las personas.**
- 6. Impedir la obtención de beneficios indebidos por parte de los miembros de la institución y evitar la promoción de intereses económicos y/o personales en la gestión de asuntos de la entidad.**
- 7. Declarar explícitamente todas aquellas situaciones o acciones que potencial o manifiestamente generen conflictos entre los intereses institucionales y los de los miembros.**
- 8. Resguardar la autonomía de las organizaciones de la sociedad civil. Respecto del estado, entidades privadas o cualquier otro interés sectorial.**
- 9. Promover, en su ideario y en su comportamiento institucional, la igualdad de oportunidades, la tolerancia y la no discriminación.**

El Foro convoca a sus instituciones miembros a honrar su misión de servicio a la sociedad, promoviendo enérgicamente el respeto a los derechos de los ciudadanos, la constitución de una paz duradera y la acción humanitaria.

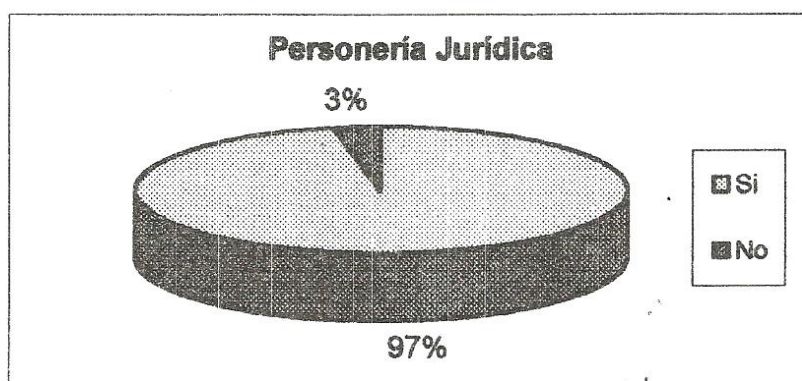
Fue redactado en Buenos Aires el día 18 de agosto de 1998.

APÉNDICE 2

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

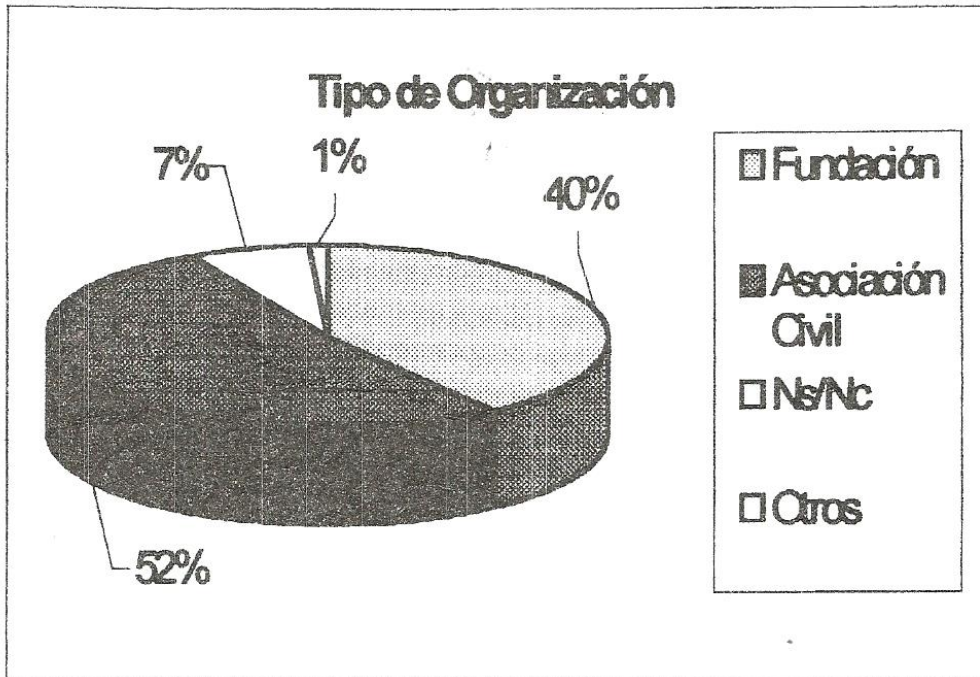
A los efectos de analizar la situación de las organizaciones argentinas, en referencia a dimensiones atinentes a la regulación de sus procedimientos y la adhesión a valores, se realizó una encuesta por correo. Para este fin fueron girados 500 formularios a entidades de la Capital Federal, Gran Buenos Aires y en menor medida al interior del país. Este número, si bien significativo, no constituyó una muestra en tanto tal, ya que se carecía de una base de datos confiable para aplicarle criterios probabilísticos. Fueron recibidas un total de 90 respuestas que arrojaron datos de interés para evaluar la problemática de los códigos de comportamiento en nuestro medio.

Una primera caracterización de las organizaciones respondientes nos indica que en su gran mayoría tienen un grado de formalización alta, indicada por la existencia de una personería jurídica.

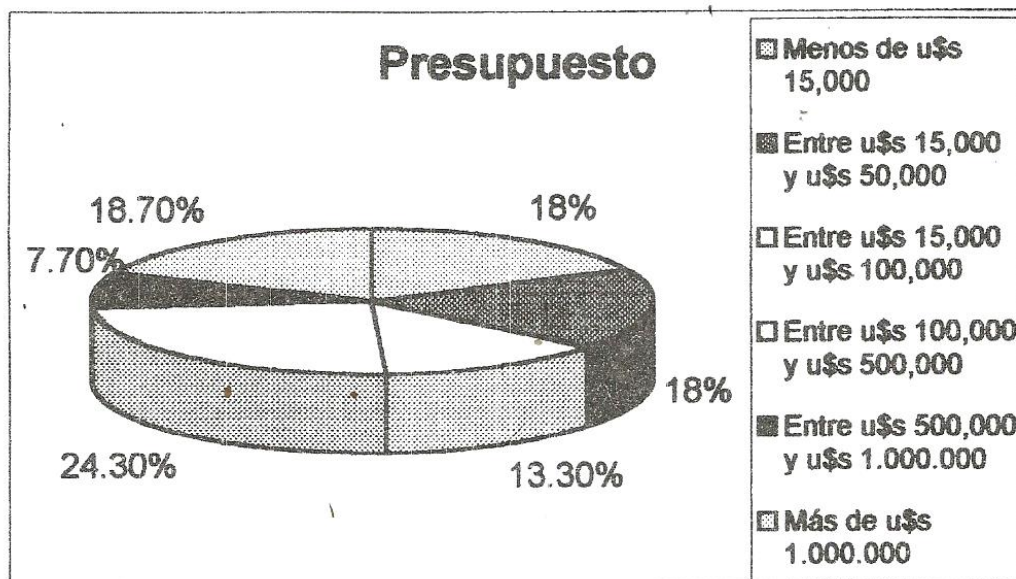


Este dato debe ser tenido en cuenta porque nos habla de un sector bastante estructurado de organizaciones. Pero además es significativo a los efectos de nuestra problemática en particular ya que las organizaciones en la Argentina tendieron, en muchos casos, a confundir la necesidad de un código de comportamiento con la existencia de los estatutos. Como sabemos, los estatutos constituyen una dimensión jurídica de reglamentación que no agota la dimensión ética del comportamiento de las organizaciones.

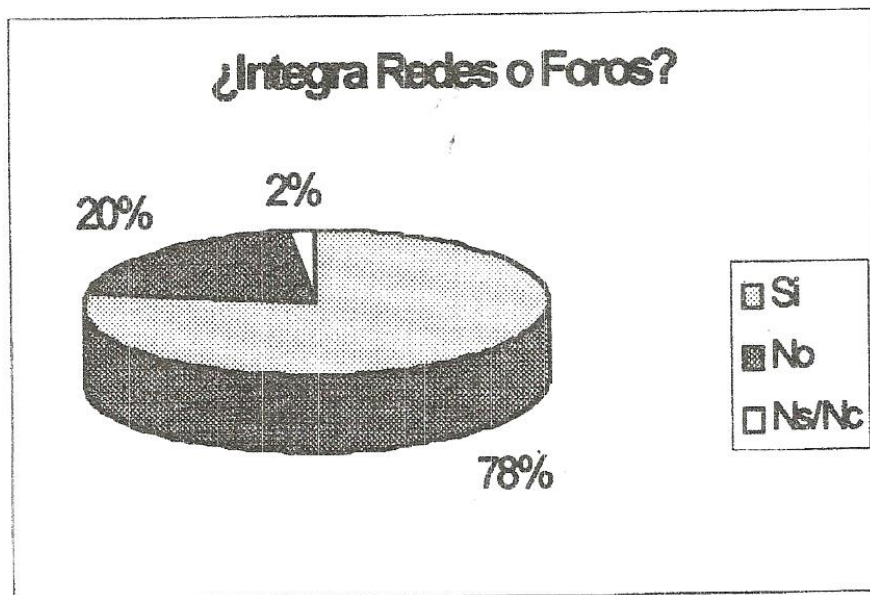
Los tipos de organizaciones que respondieron son en su gran mayoría asociaciones civiles y fundaciones



Los presupuestos operativos que mueven anualmente indican que nos encontramos frente a organizaciones en su mayoría medianas y medianas-grandes para lo que se considera la escala local.

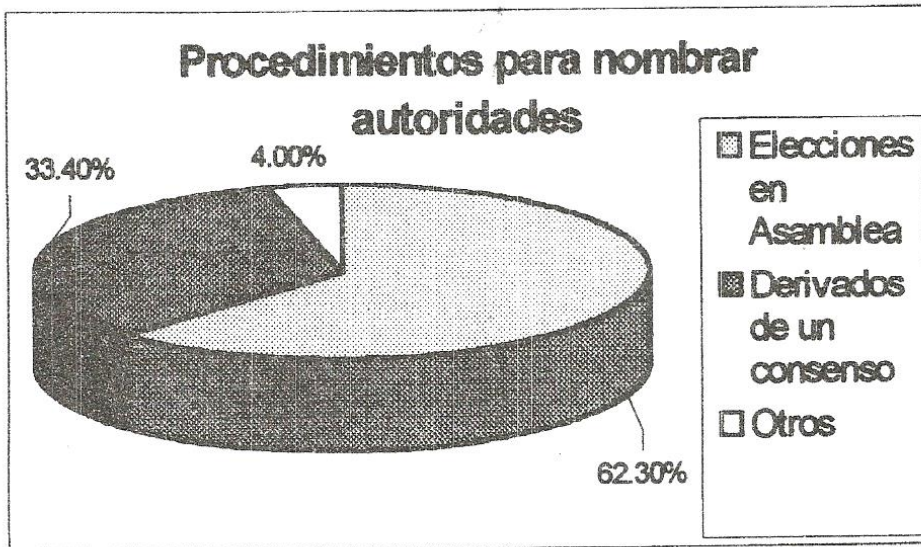


Estas organizaciones, además, están insertas en redes o participan de foros, lo que las expone al intercambio y la circulación de información de la que carecen otras organizaciones más informales o de base del tercer sector.

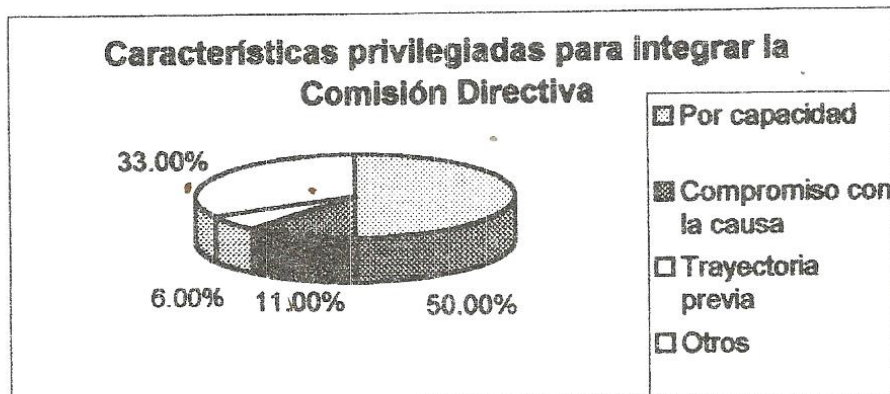


En síntesis, debemos que tener en cuenta que las conclusiones que habremos de extraer respecto de dimensiones atinentes a la regulación de comportamientos y valores se refieren a un sector de organizaciones altamente formalizado, de tamaño medio y medio grande y que tiene acceso a redes que vinculan la propia organización con un contexto más amplio.

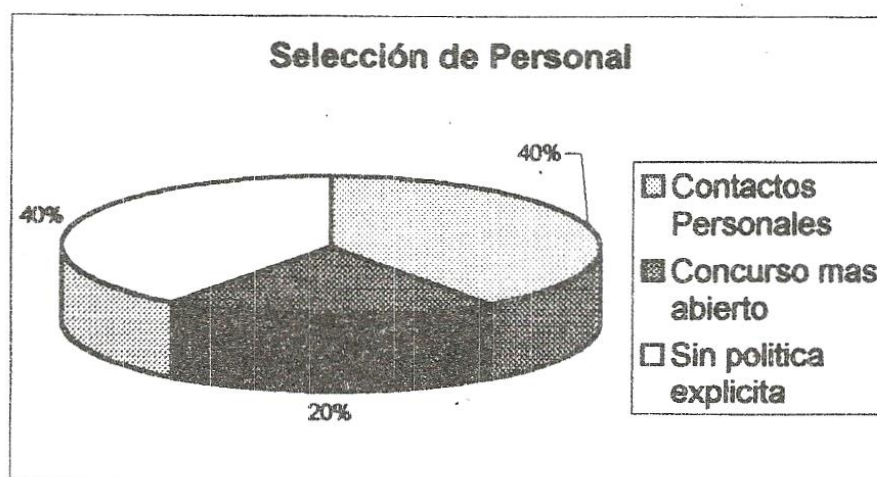
Frente a la pregunta sobre los procedimientos para nombrar autoridades, 56 respondieron que se realizan por elecciones en asamblea, un 32 señaló que las incorporaciones se realizan por mecanismos no determinados derivados de un consenso dentro de una comisión directiva.



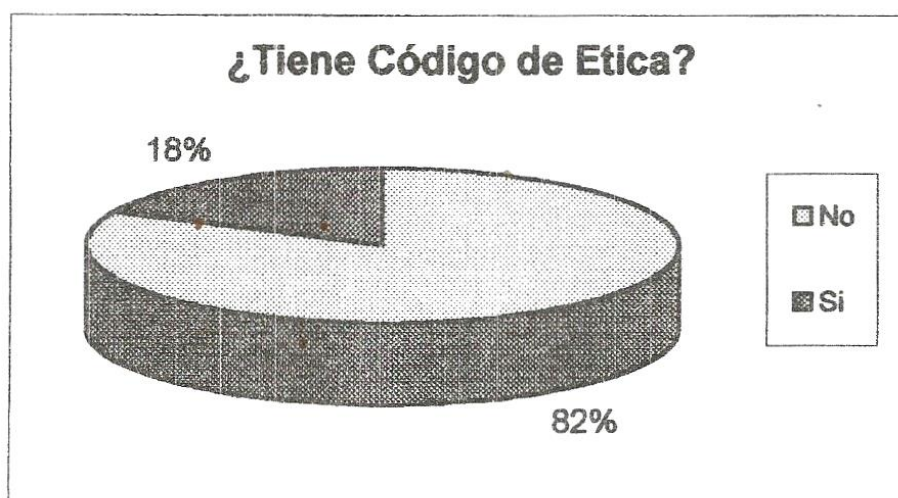
Al interrogar sobre las características y valores que se privilegian al invitar a personas a integrar la comisión directiva de una organización, los ítems más señalados fueron: la capacidad para representar la organización frente a la comunidad y mejorar su imagen pública (50%) y en mucho menor medida el compromiso con la causa que defiende la organización(11%) y la trayectoria previa en Ongs (6%).



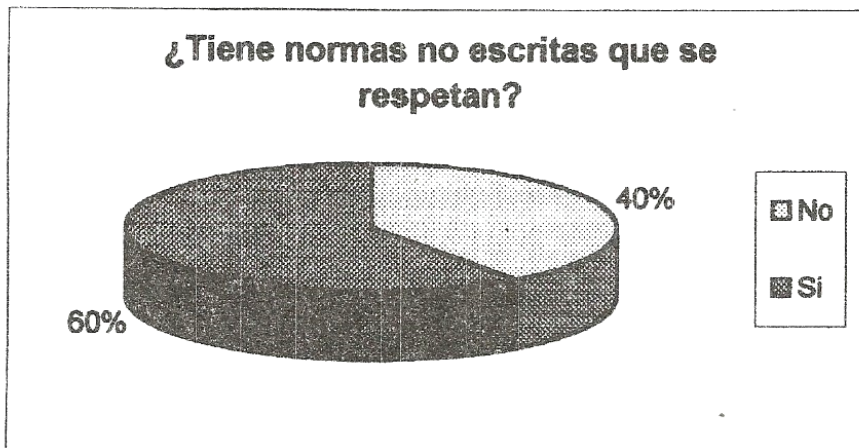
Si analizamos las formas de reclutamiento del personal que trabaja en las organizaciones encontramos que el mecanismo más frecuente señalado por las organizaciones es el de los contactos personales (40%), se realiza alguna forma de concurso más abierto el 20% pero el otro 40% manifiesta no tener una política explícita al respecto.



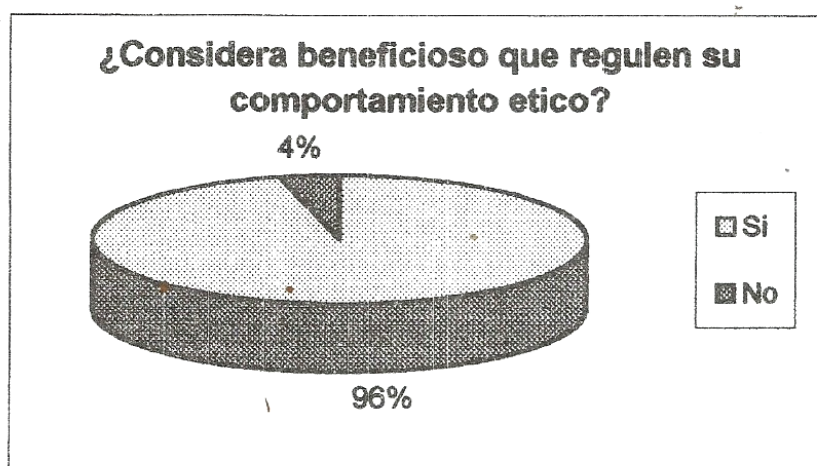
En relación con la existencia de códigos de ética en las organizaciones, más del 80% manifestó no poseer ninguno que regule de modo explícito el funcionamiento de su organización. Esto indica que en Argentina nos encontramos en un umbral muy inicial de concientización de la utilidad de este instrumento, cuya elaboración no ha sido considerada entre las prioridades de las organizaciones locales.



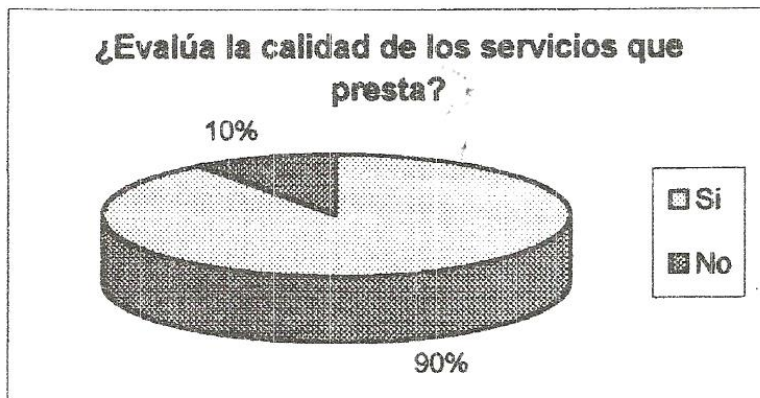
Lo anterior no significa que de modo implícito las organizaciones no se manejen con normas que cotidianamente aplican en sus acciones. De hecho, el 60 % manifestó regir sus conductas por medio de normas no escritas. Pero es preocupante que otro 40% ni siquiera pueda referenciar su proceder ni siquiera a reglas informales que guíen sus decisiones.



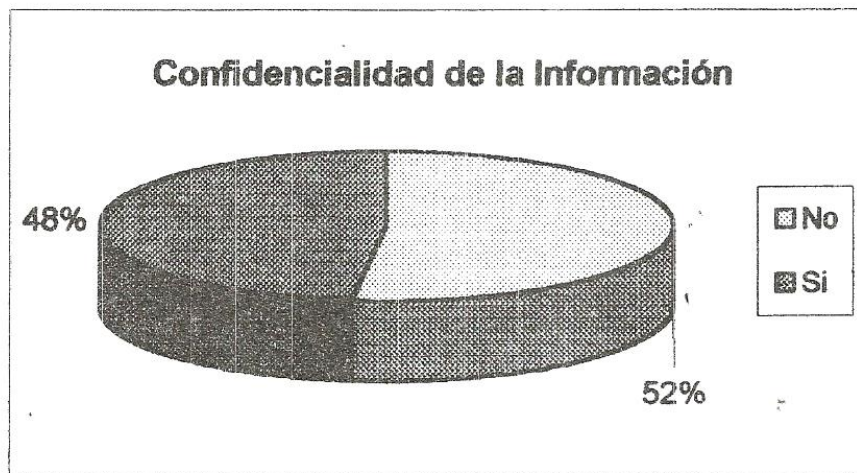
La inexistencia de códigos, o al menos de reglas implícitas, que puedan actuar como patrones reguladores, sin embargo contrasta fuertemente con la motivación favorable de las organizaciones a contar con dicho instrumentos, la que obtiene una abrumadora mayoría (96%) Lo que indica que existe una necesidad latente entre las organizaciones en relación con esta problemática.



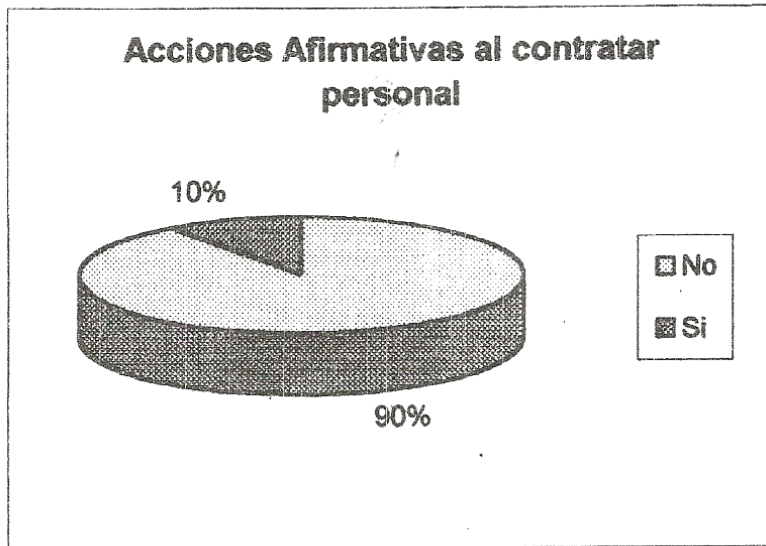
En cambio, existen mayores avances respecto de temas más particulares como el referido a la evaluación de los servicios que prestan las organizaciones. La mayoría de las entidades manifiestan haber incorporado algún mecanismo de medición de estándares de calidad.



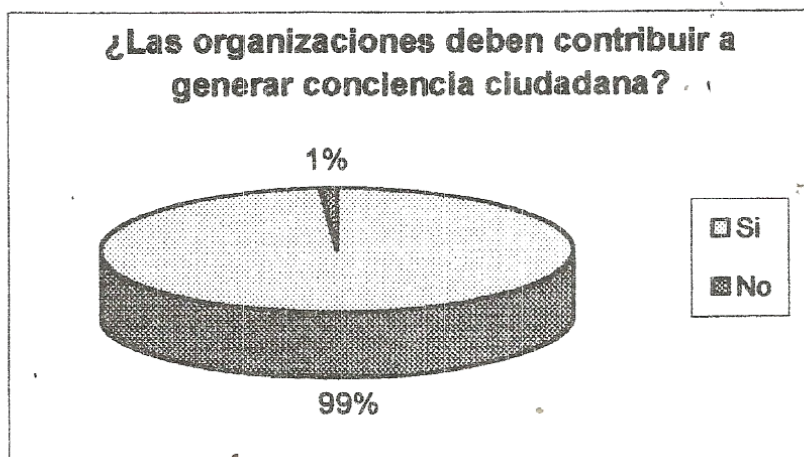
En menor medida tienen previstos mecanismos referidos a los derechos de los beneficiarios tal como el de la confidencialidad de la información que recogen en el trabajo que llevan a cabo en la comunidad.



Y es significativamente baja la proporción de organizaciones que cuidan aspectos referidos a acciones afirmativas, es decir establecer conductas a favor de una mayor igualdad entre género, raza, orientación religiosa, etc., en el reclutamiento de su personal. Sólo el 10 % manifestó tener presente acciones afirmativas.



En cambio, es absolutamente mayoritaria la conciencia de que las organizaciones deben contribuir a la generación de una conciencia de ciudadanía participativa y respetuosa del pluralismo en la sociedad, (99%)



El orden de prioridad de principios y valores que fueron priorizados para su promoción por las organizaciones fue el siguiente:

APÉNDICE 3

EL MARCO ÉTICO: UNA MIRADA DESDE LA PERSONA

La promoción de valores, o desde otra formulación, la puesta en acción de las capacidades humanas superiores es un objetivo fundamental de las ONGs.

La ayuda solidaria surge como respuesta natural de sentirse bien como ser humano.

Desde el sector social queremos usar el poder humano no para poder sobre otro, sino para devolverle poder personal a otro. Y los valores humanos para dar respuesta al sufrimiento humano.

Las organizaciones como toda estructura, son más que la suma de las partes. Pero a la vez están constituidas por cada una de sus partes.

Por lo tanto, tan importante como la ética de la organización es la ética de cada uno de sus integrantes. Si la credibilidad y transparencia son esenciales, tendremos que preguntarnos: ¿Soy creíble? ¿Mis actos son transparentes? Esta responsabilidad es indelegable e indispensable para la salud de la organización.

La ética pensada desde esta perspectiva es la manifestación de un ser humano en evolución, es algo natural, incluso más, inevitable.

PREGUNTAS PARA DESARROLLAR Y CONTESTAR EN EL TRABAJO GRUPAL

Con la intención de mejorar el marco ético de nuestras organizaciones:

1) ¿Cuáles son las propuestas concretas que sugiere?

2) ¿De qué manera el Foro como Federación, podría colaborar con esta tarea?

3) ¿Tiene otras sugerencias?