

XXXVII Asamblea #coordinadasomosmasfuerfes
General Ordinaria

XXXVII ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

**COORDINADORA DE ONG PARA EL
DESARROLLO-ESPAÑA**

25 DE ABRIL DE 2019

Índice Doc.: XXXVII AGO / 16

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE
INDICADORES DE LA HERRAMIENTA DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO**

BORRADOR 4

PROPUESTA DE INDICADORES DE LA HERRAMIENTA DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO EN EL MARCO DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR DESDE LA COORDINADORA FRENTE A CONDUCTAS ILÍCITAS EN LAS ORGANIZACIONES

Contexto:

En la Asamblea de 2018 de la Coordinadora de ONGD se ha aprobado un plan de medidas frente a conductas ilícitas¹ en la que trabajarán de forma coordinada los siguientes espacios formales:

- Comisión de Fortalecimiento y Junta de Gobierno.
- Comisión de Seguimiento del Código de Conducta.
- Grupo de Transparencia y Rendición de Cuentas.

Para concluir en su revisión y aprobación en la próxima Asamblea General Ordinaria de 2019.

Este plan de medidas está compuesto por:

Revisión del Código de Conducta de la Coordinadora:

- ✓ Revisar vigencia del código e introducir temas específicos contra el abuso y el acoso.
- ✓ Hacer firmar al personal contratado y/o personas voluntarias de cada ONGD, una declaración de que recoja el conocimiento y cumplimiento del código.
- ✓ Animar a que cada ONGD elabore además su propio código de conducta: complementario, peculiaridades de su entidad.

Mecanismos o canales de denuncia de la Coordinadora:

- ✓ Potenciar y mejorar el canal de denuncia existente: dotar de recursos, analizar funciones para ampliarlas o externalizarlas.
- ✓ Difundir y sensibilizar para que las ONGD hagan uso de él.

Acuerdos de transparencia y comunicación:

- ✓ Cada ONGD hará público los casos de incumplimiento que tenga cada año (pendiente asignar tipología, numeración, nivel de detalle, etc.)

Actualización de la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno:

- ✓ Incluir requisitos relacionados con la ética y la tolerancia cero contra el acoso y el abuso.

¹ Según la RAE adjetivo que significa “No permitido legal o moralmente”

Trabajar en el desarrollo de mecanismos de intercomunicación entre entidades:

- ✓ Analizar cómo intercambiar información entre ONGD de personal a contratar con antecedentes.
- ✓ Abrir espacios de coordinación con la AECID y otros organismos públicos para unir esfuerzos y ganar notoriedad.

Trabajo en el Grupo de Transparencia:

En mayo de este año, hemos lanzado una encuesta muy completa a todas las ONGD socias de la Coordinadora sobre el empleo que realizan de sus códigos éticos, canales de denuncia y protocolos específicos contra el acoso y el abuso en nuestras organizaciones, encuesta de la que hemos obtenido información de casi 50 ONGD.

De la encuesta hemos extraído algunas reflexiones relacionadas con la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno entre las que destacamos:

- Necesidad de abordar la prevención y respuesta ante conductas ilícitas con contundencia pero respetando, a su vez, el tiempo y la reflexión necesaria en las organizaciones. No todas las organizaciones tienen las mismas capacidades ni están en el mismo momento a la hora de enfrentarse a este tema. Por ello, es necesario abordar la implicación de este tema en la Herramienta con un enfoque sensibilizador y progresivo que ayude a la toma de conciencia y a la dotación de herramientas para fortalecer de forma paulatina a las organizaciones.
- La necesidad de fortalecer el papel “sensibilizador de la Coordinadora”; es necesario hacer **difusión** e informar de la existencia del **canal de denuncias**, **informar** que al estar en la Coordinadora se suscribe el **Código de Conducta** de la misma y que existe una Comisión del Código de Conducta ad hoc (con miembros internos y externos a la Coordinadora) que vela por el cumplimiento de dicho Código así como de analizar y tomar medidas respecto de las denuncias que llegan al canal de la Coordinadora. <https://coordinadoraongd.org/pagina-de-inicio/la-coordinadora/codigo-de-conducta/>. El Código de Conducta de la Coordinadora fue aprobado por la Asamblea General Ordinaria del 28 de marzo de 1998, este año hace 20 años de su aprobación, aprovechemos para sensibilizar en 2018 y 2019.

Propuesta de indicadores:

1. Código propio

Justificación: proponemos que las organizaciones tengan un Código de Conducta Propio además del que suscriben al ser socias de la Coordinadora, por varios motivos:

1. *Adaptación:* el Código de Conducta de la Coordinadora está dirigido a las organizaciones socias, no a las personas que componen estas organizaciones. Además, por su carácter de organización de segundo nivel, el Código de Conducta de la Coordinadora es general, abarca a los intereses generales de las organizaciones pero no a las particularidades del trabajo de éstas.

2. *Apropiación:* no es lo mismo aceptar algo que ha elaborado otro que hacerlo nuestro, con nuestra idiosincrasia particular y elaborada por nuestros propios órganos de gobierno, personal laboral y voluntario y grupos de interés.
3. *Seguimiento:* de la elaboración de nuestro propio Código de Conducta emanará un sistema de seguimiento que permitirá que el cumplimiento del Código de Conducta sea más efectivo.

Definición: Existe un Código de Conducta Propio aprobado por el órgano de gobierno de la Organización que contendrá mención específica sobre abuso, acoso, fraude y conductas ilícitas y que estará firmado por las personas trabajadoras y voluntarias y, en su caso, aceptado formalmente por los demás grupos de interés según el ámbito de aplicación.

Finalidad: Definir y hacer cumplir las líneas éticas de la organización. Reflexionar, adaptar y establecer medidas contra los casos de abuso, acoso, fraude y conductas ilícitas.

Procedimiento a efectuar: Verificar que: existe dicho Código, se ha aprobado por el órgano de gobierno y que existe el certificado (representante legal de la organización) que confirme que las personas trabajadoras y voluntarias lo han firmado y, en su caso, los demás grupos de interés según el ámbito de aplicación firman su aceptación.

Fuente de información: Código, Acta de aprobación (órgano de gobierno), Certificado (representante legal de la organización) que confirme que el Código está firmado por las personas trabajadoras y voluntarias lo han firmado y, en su caso, aceptado formalmente por los demás grupos de interés según el ámbito de aplicación.

Grado de importancia: Relevante en un primer momento.

Valor: 15

Sería un indicador de Buen Gobierno, del Bloque 2, que pasará a llamarse: Misión, Visión, Valores y Conductas.

2. Seguimiento y cumplimiento:

Justificación: Es necesario velar por el cumplimiento del Código de Conducta, si no existe un procedimiento de seguimiento y sanciones para su cumplimiento no tiene sentido tener un Código de Conducta.

Definición: Existe un canal de denuncias propio y público, un procedimiento regulador, y un órgano que vele por su seguimiento. Dicho órgano se reunirá como mínimo una vez al año.

Finalidad: Velar por el cumplimiento del Código de Conducta y dar respuesta a las denuncias que se reciban en el canal de denuncias.

Procedimiento a efectuar: Revisar que en la Web aparece el canal de denuncias y el procedimiento regulador y verificar las actas del órgano correspondiente.

Fuente de información: Actas, página Web.

Grado de importancia: Relevante en un primer momento.

Valor: 15

Sería un indicador de Buen Gobierno: Bloque 6

3. Comunicación:

Justificación: De alguna manera hay que dar transparencia al trabajo que se hace en materia de seguimiento a las conductas ilícitas que puedan darse en las organizaciones, eso valida el trabajo que se hace, le da rigor.

Definición: Se informa a la Asamblea o al Patronato de la organización del número, tipología y medidas adoptadas de casos analizados por el órgano de seguimiento del canal de denuncias.

Finalidad: Dar a conocer el número, tipología y medidas adoptadas de casos analizados por el órgano de seguimiento del canal de denuncias para poder adoptar medidas de mejora internas.

Procedimiento a efectuar: Acta de la Asamblea o del Patronato de la organización.

Fuente de información: Acta de la Asamblea o del Patronato de la organización.

Grado de importancia: Relevante en un primer momento.

Valor: 15

Sería un indicador de Buen Gobierno: Bloque3