



Maria Aurèlia Capmany i Farnés

Protego ergo obligo

L'ÈTICA DE LES ONG

ÍNDEX

1. PREFACI	3
1.1. Presentació i justificació del treball.....	3
1.2. Objectius i continguts.....	6
2. ÈTICA: L'ART DE VIURE UNA VIDA HUMANA	7
2.1. Què busquem quan decidim? Qui decideix allò que fem?	7
2.2. Una infinitat de teories ètiques.....	9
2.2.1. La gran pregunta.....	11
2.2.1.1. Moralitat divina.....	11
2.2.1.2. L'ètica del deure: Kant i els imperatius categòrics.....	13
2.2.1.3. Utilitarisme: Betham, Mill i Epicur.....	15
2.2.1.4. Ètica de la responsabilitat i de la convicció: Max Weber.....	16
2.2.1.5. “Depende, de qué depende”.....	17
2.3. πολιτικό και κοινωνικό. Polítics i socials.....	18
2.3.1. Ètica professional i deontologia professional.....	20
2.3.1.1. Diferències entre ètica professional i deontologia.....	21
2.3.2. Instruments pràctics de gestió ètica.....	22
2.3.2.1. Codis deontològics.....	23
2.3.2.1.1. Importància o utilitat dels codis.....	24
2.3.2.1.2. Tipus de codis deontològics.....	25
2.3.2.1.2.1. Codi ètic.....	25
2.3.2.1.2.2. Codi de conducta.....	27
2.3.2.1.3. Similituds i diferències.....	28
2.3.2.1.4. Parts i continguts.....	29
2.3.2.1.5. Com redactar un codi?.....	30
2.3.3. Fundació Tutelar: Il·lustració pràctica de l'ètica aplicada.....	31

3. ORGANITZACIONS NO GOVERNAMENTALS	34
3.1. Introducció i breu context.....	34
3.2. Tipus d'ONG.....	34
3.3. Impacte a la societat.....	35
3.4. Crítica a la denominació <i>no governamental</i>	37
4. L'ÈTICA DARRERE DE LES ONG	38
4.1. Ètica aplicada a les humanitats i ONG.....	38
4.1.1 Confiança i ètica.....	40
4.2. Comparativa de l'ètica de tres ONG.....	41
4.2.1. WANGO.....	41
4.2.1.1. Anàlisi.....	48
4.2.2. Pallassos Sense Fronteres.....	50
4.2.2.1. Anàlisi.....	51
4.2.3. Càritas.....	56
4.2.3.1. Anàlisi.....	57
4.2.3.1.1. Entrevista a Joan Maria Roig.....	58
5. DISSERTACIÓ SOBRE ÈTICA I ONG	60
5.1. Desembolicar la infinitat.....	60
5.2. Caritat o autonomia.....	62
5.3. Burocràcia o necessitat.....	64
5.4. Ètica o llei.....	65
6. CONCLUSIONS	66
7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA	67
8. ANNEXOS	74

1. PREFACI

1.1. Presentació i justificació del treball

Al llarg d'aquests últims anys, el nombre d'Organitzacions No Governamentals (ONG) que s'estan creant, la varietat i importància que tenen, només fa que augmentar. Fins i tot, hi ha qui diu que, a Europa, *ajudar, la solidaritat, el sensefronterisme* són conceptes que s'estan posant de moda, encara que d'aquest tema no me n'ocuparé. L'augment de la publicitat i notícies a mitjans de comunicació que es fa sobre aquestes organitzacions i altres temes crítics, com ara desastres naturals, guerres, desigualtats..., són un exemple del que impulsa aquesta "moda".

L'impacte que tenen les ONG en la política actual també és remarcable, així com el que tenen en el dia a dia de molta gent. Tot i això, de la mateixa manera que creixen en importància, creixen en responsabilitat. Moltes vegades, des de la societat civil plantegem més expectatives ètiques a les ONG que al propi sector polític.

No és d'estranyar, però, si ens plantegem que la visió que en tenim és de model utòpic socialiticoètic: creiem que les ONG són l'ideal que hem d'assolir. Hi ha ONG que es troben davant de dilemes ètics, explicacions sobre certes conductes, escàndols que han de justificar, i és per tot això que l'ètica aplicada en aquest camp està creixent en popularitat de manera paral·lelament igual. Els codis ètics, per exemple, són un recurs que les empara.

La redacció d'aquest treball de recerca neix precisament a partir d'aquesta idea, amb vocació de donar a conèixer què són els codis ètics, els tipus d'ètica més rellevant, la importància de l'ètica a les ONG i quines ètiques fonamenten les bases de les ONG. Així també, pretén analitzar algun codi ètic a partir de les pautes que dona l'Associació Mundial d'Organitzacions No Governamentals (WANGO) i diverses teories ètiques, i reflexionar i dissertar de manera personal sobre temes referents a l'ètica i les ONG.

Per què investigar sobre aquest tema? Des de petita m'he vist envoltada del valor de la *solidaritat*, sobretot gràcies a la meua mare. El món del voluntariat, la política, les ONG i la filosofia són alguns dels temes que més m'interessen; tant des d'un punt de vista laboral de cara al futur, com acadèmic o personal. Al plantejar-me què fer, vaig pensar d'ampliar el marc: centrar-me en les ONG. Però, des de quin punt podia tractar-les? Ètica i valors. Pallassos Sense Fronteres és una ONG catalana que em crida molt l'atenció i a la seva web tenen un apartat on expliquen quins valors mouen les seves accions i la seva manera de fer.

Vaig pensar que tractar això era un tema interessant i que no s'hauria vist gaire i aquí va ser quan van aparèixer els codis ètics i les diferents reflexions que m'anaven venint al cap. Fins fa poc segur que moltes persones ni s'havien plantejat què és un codi ètic. Potser encara no ho han fet, però a conseqüència dels escàndols d'Oxfam i els de les barbàries amb el tema dels refugiats o els límits de l'ètica periodística o la llibertat d'expressió, aquest concepte ha començat a aparèixer més als titulars i notícies i va despertar la meua curiositat.

Un cop escollit l'àmbit del tema del treball, calia encaminar el treball i saber plantejar la recerca d'informació. Vaig decidir que el que volia era observar, cercar i reflexionar. Per poder fer això, calia que trobés informació sobre el tema, escoltar diferents opinions i analitzar-les per formar-ne una de pròpia. Partia de la hipòtesi que, com que les ONG són una de les organitzacions on tenir una ètica clara és més rellevant, així com la seva transmissió als seus participants, els codis ètics són una eina útil per al seu funcionament.

Quant al títol del treball, llegint un dels articles que van guiar-me a l'inici -*Les ONG, l'ètica i la política, de Joan Vergés*-, vaig descobrir aquesta frase que va pronunciar el jurista i teòric polític alemany Carl Schmitt. Ell deia que el "cogito ergo sum" de l'Estat és el "protego ergo obligo". És a dir, que l'aportació que fa l'Estat per poder protegir els ciutadans és un seguit d'obligacions. Protegeixo, per tant, obligo. Per mi, aquest treball m'ha fet veure que els codis ètics també són un exemple del "protego ergo obligo" i vaig pensar que era una comparació prou interessant per batejar així el treball.

1.2. Objectius i continguts

Com ja he dit, l'objectiu del treball és aprofundir sobre les principals ètiques, la importància de l'ètica aplicada, la seva aplicació a les Organitzacions No Governamentals, explicar què és un codi ètic i alguns exemples i anàlisis. En conseqüència, està estructurat de la següent manera. Comença amb introduccions als conceptes més generals i acaba centrant-se en els aspectes més concrets:

- El treball comença amb una introducció a l'ètica. Qüestions com ara què són l'ètica i la moral, com s'han tractat des de diferents punts de vista o una introducció a l'ètica aplicada, es plantegen de manera amena i simple.
- Seguidament, amb aquests conceptes clars, es profunditza sobre la deontologia i s'explica què són els codis, quins tipus hi ha, i quines parts i continguts tenen.
- Després, s'introdueixen les ONG com a exemple de les aplicacions dels codis i tema principal del treball. Es parla també sobre quin impacte tenen a la societat i com se'ls aplica l'ètica.
- Posteriorment, s'analitzen els codis ètics d'algunes ONG que serveixen d'exemple. Primer es contextualitza l'organització de manera breu i després es valoren a partir dels criteris de **WANGO**¹ i per algunes teories ètiques o reflexions personals.
- Finalment, el treball acaba amb el que seria l'anàlisi, les reflexions i les dissertacions personals sobre l'ètica, la seva necessitat, la burocràcia dels codis, entre altres temes.
- Per últim, es redacten les conclusions del treball i s'afegeix la bibliografia, la webgrafia i els annexos pertinents.

¹**WANGO**: 'Associació Mundial d'Organitzacions No Governamentals (World Association of Non Governmental Organizations)

2. ÈTICA. L'ART DE VIURE UNA VIDA HUMANA

Som lliures de triar les nostres accions, però no som lliures de triar les conseqüències de les nostres accions. Stephen Covey²

Al llarg de la nostra vida, hem d'anar decidint dia a dia, acció a acció, conscientment o inconscientment, de quina manera volem viure. Quan veiem que les nostres accions tenen conseqüències, comencem a valorar de quina manera hauríem d'actuar. Els humans *-majoritàriament-* tenim una capacitat que ens permet reflexionar sobre què està bé i què està malament: la sindèresi.

2.1. Què busquem quan decidim? Qui decideix allò que hem de fer?

Per bé que molts només busquen tenir una vida fàcil, sense complicacions ni maldecaps, i habitualment s'acostumen a deixar que els altres decideixin per ells; som molts més els qui decidim per voluntat i consciència pròpia. Per què? Perquè entenem que som individus lliures i responsables de les nostres decisions. Ens agradi o no, si ens considerem humans, hem d'acceptar aquesta part.

Els animals basen les seves accions en els instints i estímuls de l'entorn. A nosaltres, però, el conjunt civil no ens deixa. Llavors, què és allò que ens impulsa a decidir? Hi ha vegades que fem el que fem perquè obeïm ordres, lleis o costums establerts de manera heterònoma i imposada. Però quan no ho fem per aquestes raons, per què ho fem? Què desitgem quan prenem una decisió?

Dubtem i a ningú li agrada no saber què fer, no estar segur. És per això que anem explorant respostes. Segons el psicòleg Lawrence Kohlberg³, descobrim la moral a partir de diferents etapes que coincideixen amb el creixement i l'edat.

² **Stephen Covey** és un educador americà, autor de diverses obres.

³ *Les etapes del desenvolupament moral*, del psicòleg **Lawrence Kohlberg**.

Quan parlem de la moral (*moralis*, costum en llatí), ens referim al seguit de “normes” de conducta que ens autoimposem personalment a partir de les creences, idees, valors, tradicions..., que ens envolten o valorem, i dictades per la consciència personal. Aquestes normes són les que ens estableixen un criteri per separar el que és correcte del que no ho és. Davant la desobediència d’aquestes normes és quan tenim remordiments. En anar en contra de les nostres pròpies conviccions, ens sentim malament.

Hi ha pensadors que creuen que aquesta consciència moral no és tan autoimposada ni innata, sinó que és una dimensió adquirida a partir d’imposicions heterònomes. Davant aquesta divergència, una manera d’entendre com es desenvolupa la moral d’un individu al llarg de la vida és mirant la teoria de Kohlberg:

- Nivell preconvençional: és la primera etapa on, sobretot quan som més petits, basem les accions segons el nostre interès, buscant recompenses o fugint dels càstigs. La moral és heterònoma, ja que depèn dels altres.
- Nivell convencional: en aquesta segona etapa se segueixen les normes de la societat sense qüestionar-les ni reflexionar-les, es fa allò que es fa perquè tothom ho fa. La moral segueix sent heterònoma, merament una cadena de repetició.
- Nivell postconvençional: a la darrera etapa la moral ja comença o és autònoma. Les accions que fem les basem segons la reflexió entre els principis morals que hem desenvolupat i les normes socials. Actuem segons el que considerem no només bo per a nosaltres mateixos sinó per a tothom. És a dir, per principis morals universals.

Però, si la moral és la base de les nostres accions, què és la base de la moral? Què determina que la nostra moral etiqueti a un comportament de bo o dolent? L’ètica! L’ètica és la branca de la filosofia que es basa en la reflexió racional sobre què s’entén per bona conducta i en què es basen els judicis morals propis: reflexiona sobre la moral.

L’ètica seria per la moral el que és la teoria a la pràctica.

Per exemple: Després de presenciar una baralla entre dos nens, parlant amb un company, aquest ens explica si creu que ha sigut un bon comportament o no el d'un dels nens, ens està parlant sobre la seva moral individual. Però si li demanem que ens expliqui el perquè creu que ha actuat bé o no, el que farà serà parlar-nos de la seva ètica.

Com que d'opinions i idees n'hi ha de cada color, l'ètica és una disciplina molt controvertida en la qual s'han presentat teories molt diverses, sovint contradictòries, que intenten ajudar-te a trobar fonaments morals amb respostes consistents sobre què està bé i què està malament.

El problema no és que n'hi hagin moltes, sinó que, a més, molta gent no només s'identifica amb una teoria, sinó a partir de principis de diferents teories.

Per poder seguir aquestes teories has de creure en les hipòtesis inicials. D'altra manera, la teoria no podria seguir amb coherència. A més de les hipòtesis, hi ha els principis morals, que serien fonaments de les ètiques. Aquests principis poden estar compartits en més d'una teoria. Per exemple, moltes teories ètiques estan d'acord amb el principi que està malament causar sofriment injustificadament. Algunes teories defensen que qualsevol acte de matar està malament -incloent-hi els animals-; mentre que altres només creuen que està malament si es refereix a humans.

2.2. Una infinitat de teories ètiques

El debat sobre la base de l'ètica ha dividit els filòsofs durant segles. Alguns creuen que es basa en la raó, en el coneixement propi. Els qui defensen aquesta teoria s'anomenen **intel·lectualistes morals**. Segons aquests, el bé no només és d'existència objectiva i universal, sinó que, a més a més, som capaços d'accedir a aquest coneixement. Com que els intel·lectualistes sustenten que tothom pot arribar a conèixer el bé a partir de la seva raó, justifiquen que qui no fa el bé no és perquè sigui mala persona, sinó perquè és ignorant i no té aquest coneixement. Sòcrates en va ser un dels principals representants i, per tant, concebia la moral com un saber autònom.

Per contra, trobem els qui defensen l'**emotivisme moral**. L'intel·lectualisme es deixa la voluntat de les persones. En canvi, l'emotivisme les escolta. Aquesta teoria considera virtuós tot pensament o acció que ens resulta emotivament agradable i moralment rebutjable (vici), tota idea o acció que desperti en nosaltres sentiments negatius. El que és bo o és dolent no se sap, sinó que se sent. Hume n'era un dels principals teòrics i concebia les emocions i els sentiments com a base de la moral.

Alguns filòsofs, els **materialistes**, creuen que l'ètica ha d'ocupar-se d'indicar-nos els fins que hem de perseguir amb les nostres accions.. Segons la seva visió, l'ètica té un contingut material, ja que es centra en alguna cosa concreta: el fi. Per tant, el correcte només té validesa si ens serveix per aconseguir el fi. Epicur, per exemple, deia que, amb les nostres accions, havíem de buscar la felicitat.

Altres, els **formalistes**, en canvi, pensen que això, centrar-se en un contingut material concret, seria limitar la llibertat individual. L'ètica només ha de centrar-se en els aspectes formals de l'acció moral. És a dir, ha de buscar la manera de trobar una conducta moral universal i autònoma. Kant, un dels principals representants del formalisme, defensava que el que és correcte és allò que, si tothom ho fes, seguiria sent bo.

Aquesta idea de pensar en el col·lectiu, en l'universal, va fer que hi hagués qui pensés en si algunes normes morals eren per a tothom o no. Per una banda, els **universalistes morals** defensen que hi ha una sèrie de normes bàsiques morals que són vàlides per a tothom, en qualsevol moment i a qualsevol lloc. Per una altra banda, els **relativistes morals**, creuen que no hi ha cap norma moral que sigui aplicable tant obertament; sinó que totes les regles i valors morals depenen de la situació.

2.2.1. La gran pregunta

Encara hi ha més discrepàncies... Què és més rellevant: respectar sempre uns principis bàsics o tenir en compte les conseqüències? A part de les diferents postures que he explicat prèviament, hi ha dues branques principals que han separat l'ètica.

Per una banda, trobem el pensament deontològic, que se centra bàsicament a buscar un codi, unes normes comunes i aplicables en qualsevol moment. El deontologisme creu que el deure està per sobre de tot i que, per tant, el codi establert és inviolable. La teoria més famosa d'aquest posicionament és la del filòsof Immanuel Kant.

Per altra banda, hi ha els conseqüencialistes, que valoren més l'efecte que tenen les accions que no pas el principi d'aquestes. Generalment, es resumeix que si la conseqüència és positiva, moralment bona, també és ètica. D'aquest corrent destaquen Jeremy Bentham i John Stuart Mill.

Finalment, també hi ha els qui basen la seva moral en les seves creences religioses. Els qui creuen en el cristianisme, per exemple, obeeixen els manaments ètics de les Sagrades Escripures.

2.2.1.1. Moralitat divina

Per milions de persones, la Bíblia és la resposta a la pregunta "d'on ve la moral?". De fet, per això existeix la Bíblia. Si la teva creença és que Déu és el creador de tot, és raonable creure que també va crear un manual sagrat de moralitat. Aquesta és la teoria més antiga i, inicialment, defensada del món: els manaments divins.

Un dels beneficis d'aquesta teoria és la seva simplicitat. Com sé què he de fer? Fàcil. Pregunta-li a Déu, comprova el reglament. A més, també resol la pregunta de la base de la moral. Amb la teoria dels manaments divins és Déu. Punt.

Però, en contra, també planteja grans dilemes. Per exemple, hi ha dues interpretacions sobre l'origen de la moralitat divina: El problema d'Eutifró, de Plató, que planteja: El que està bé, està bé perquè ho diu Déu; o el que està bé, ho diu Déu perquè està bé?

Pot semblar el mateix, però la interpretació de cadascuna seria la següent:

- La primera diria que si Déu determina la bondat i la maldat de tot només amb dir-ho, llavors tot el concepte de bondat i valor es tornen vans.
- La segona no sembla un problema a primera vista, però realment significa que Déu no és omnipotent; ja que, com a mínim, hi ha una cosa -el valor del bé- que no neix de Déu sinó que només ho utilitza.

En defensa de la moralitat divina va sorgir una altra versió d'aquesta teoria, però que va més enllà de la primera. Tomàs d'Aquino creia que la moralitat era important per tothom i que ser bona persona formava part del pla que tenia Déu per a cadascú. Tomàs, però, també sabia que no tothom coneixia la Bíblia o, fins i tot, l'existència de Déu.

Llavors, el que li preocupava era com podia la gent seguir les regles morals de Déu (els manaments divins) si no sabien ni que existien? Aquino creia que Déu ens havia “preparat” amb eines suficients (capacitats racionals) per saber què era el que estava bé. En paraules molt més senzilles es podria reduir en: Déu és bo, ell t'ha fet a tu i, per tant, tu ets bo. Només és important recordar de no oblidar-te de ser bo.

Aquesta idea es va popularitzar amb el nom de teoria del dret natural. Actualment, hi ha moltes versions encara vigents d'aquesta teoria. No és d'estranyar tenint en compte que ha sigut la més influenciadora. Però, bàsicament és com la primera: allò bo ve de Déu.

2.2.1.2. L'ètica del deure: Kant i els imperatius categòrics

Deixant de banda a Déu, hi ha altres qui creuen que la moralitat humana no ve de cap força supernatural. Immanuel Kant, per exemple, creia que religió i moralitat eren una terrible combinació i s'havien de mantenir separades. Al contrari dels qui creuen en la teoria dels manaments. Kant argumentava que, per poder determinar allò que és correcte, s'ha de fer servir la raó.

Kant teoritzava sobre la moralitat de manera molt seriosa i creia que així ho havíem de fer tots, independentment de si teníem creences religioses o no. Ell sabia que si ens basàvem en la religió per guiar la moral, no tothom tindria la mateixa resposta. Pensava que la moralitat era una constant, en un sentit quasi matemàtic. Dos més dos són quatre, ja siguis cristià, budista o ateu. I, per Kant, passava el mateix quan es parlava de la moralitat.

Ell, però, va fer una distinció entre les coses que hem de fer moralment i les coses que hem de fer per raons no morals. Va assenyalar que la majoria de coses que hem de fer no són per moral, sinó per desig. Si desitges diners, has de treballar. Si vols bones notes, has d'estudiar. Kant va anomenar a aquests enunciats de "Si..." com imperatius hipotètics. Ordres que has de seguir si vols alguna cosa. Però els imperatius hipotètics no tenen a veure amb la moral. Si no vols diners, no has de treballar. Si no et preocupen les notes, estudiar es torna una opció opcional.

La moralitat, en canvi, la va considerar a partir del que va anomenar *imperatius categòrics*. Aquestes són ordres que has de seguir, sense tenir en compte els teus desitjos. Els categòrics són les nostres obligacions morals, i Kant creia que derivaven de la raó pura. És igual si vols o no ser moral, és obligatori per a tothom; i també és indiferent la religió, ja que el que és correcte o no parteix de l'ús de l'intel·lecte.

Llavors, com puc saber què és moral? Kant va dir que els imperatius poden ser entesos a partir de diferents formes d'expressar o veure la mateixa idea essencial i va proposar quatre fórmules, dues de les quals són més populars:

- La primera es coneix com el principi de la universalitat:

“Actua només d’acord amb la màxima per la qual puguis al mateix temps voler que es torni una llei universal sense contradicció”. **Immanuel Kant**

Una màxima és una norma o principi d’una acció, i una llei universal és allò que sempre s’ha de fer en situacions similars. Com a formalistes -creients en el formalisme, teoria de Kant-, abans d’actuar ens preguntàrem quina és la màxima de l’acció que estem considerant, quina és la regla general que es pot extreure darrere de l’acció que farà.

Hi ha un exemple general per explicar aquesta fórmula. Moralment està malament i sota cap circumstància ho has de fer. Partint que no tens recursos, diners ni cap mena de possibilitat d’aconseguir-ne, tens una família pobre i que s’ha d’alimentar, et trobes davant d’una situació perfecta per poder robar menjar. Kant diria que no ho has de fer. Pots ser alimentaries a la teva família, sí, però: i si tothom fes el mateix? Per Kant, actuar de manera correcta és actuar de manera que si tothom fes igual, seguiria estant bé. No és just fer excepcions per tu mateix.

- La segona fórmula es centra en com hem de tractar als altres.

“ Actua de tal manera que utilitzis a la humanitat, tant en pròpia persona com en la d’altres, com a fi i no merament com a mitjà.” **Immanuel Kant**

Utilitzar una cosa merament com a mitjà fa referència a utilitzar-ho només pel teu propi benefici, sense pensar en els interessos o beneficis del que estàs utilitzant. Les coses materials sí, però no les persones, ja que no existim per a ser utilitzats, sinó que som racionals, autònoms i amb fins propis. Per tant, el que Kant diu és que has de tenir en compte, moralment, que els altres també tenen metes, valors i interessos. Això ens dota d’un valor moral absolut que fa que no puguem ser manipulats ni manipular els altres per a benefici propi. Significa, doncs, que coses com mentir, enganyar, no estan bé. Perquè si estic sent enganyat, no puc prendre una decisió autònoma sobre com actuar, perquè la meva decisió es basa en informació falsa.

2.2.1.3. Utilitarisme. Bentham, Mill i Epicur.

Una teoria contrària a la kantiana seria l'utilitarisme. Enlloc de centrar-se en la intenció darrere del nostre comportament, se centra en les conseqüències. Els utilitaristes creien que el que s'havia de fer era centrar-se en els resultats de les nostres accions, consideren irrelevants les intencions. Per ells, conseqüències bones és igual a accions bones. Però, què és una bona conseqüència?

L'utilitarisme modern va ser fundat al segle XVIII pels filòsofs Bentham i Mill, però aquesta teoria ja tenia avantpassats filòsofs de l'antiga Grècia, com Epicur. Tots aquests estaven d'acord que les accions han de ser mesurades segons la felicitat i/o plaer que produeixen i argumentaven que la felicitat és l'objectiu final de les nostres accions.

“Vull el que vull i faig el que faig perquè crec que això em farà feliç.”

Tal com els kantians creuen, els utilitaristes sostenen la creença que la teoria moral s'ha d'aplicar de la mateixa manera per a tothom. Però, al contrari que Kant, pensaven que això s'havia de fer basant-la en una base intuïtiva: no hi ha res més bàsic que el desig primari de buscar el plaer i evitar el dolor. Això pot sonar egoista, es pot pensar que cadascú buscaria només el seu propi benefici. Però no. L'utilitarisme diu que hem de buscar el plaer, no només per nosaltres, sinó per la major quantitat de persones possible. Dit d'una altra manera:

“Hauríem d'actuar sempre de manera que puguem produir el màxim benestar per al màxim nombre de persones.”

Això és conegut com el principi de la utilitat. Generalment, no discutirem amb una ètica que ens diu que hem de buscar la felicitat. Però, a vegades, el que aporta el màxim de benestar al màxim de persones, pot ser que no t'aporti benestar, felicitat, plaer, a tu i t'hagis de sacrificar. La resposta de molts és pensar en els propis interessos i, per això, l'utilitarisme recorda que per molt especial que siguis com a persona que ets, no ets més especial que els altres.

Per la qual cosa, els teus interessos compten, però no més que els dels altres. Betham i Mill proposaven que, quan haguessis de prendre una decisió, ho fessis posant-te en la posició d'una persona externa i desinteressada.

De fet, però, hi ha dues “opcions” a seguir de l'utilitarisme. El primer és l'*utilitarisme de l'acte* o *utilitarisme clàssic*, que diu que, en qualsevol situació, has d'escollir l'acció que segueixi el principi de la utilitat. El problema ve quan l'acció que genera més felicitat, comporta el fet de fer una acció considerada dolenta.

Davant d'això, va sorgir una segona teoria: l'*utilitarisme de les normes*. Aquesta versió diu que hem de viure sota les normes que en general poden portar a la majoria el màxim benestar, però ens permet abstenir-nos de realitzar una acció amb conseqüències bones a curt termini, però que significarien un desastre si fossin universals: matar, robar, mentir...

2.2.1.4. Ètica de la responsabilitat i ètica de la convicció, Max Weber

El sociòleg Max Weber també va teoritzar sobre l'ètica i va destacar-ne dues grans maneres de fer, dues grans diferències: per una banda, la responsabilitat -*ètica responsable*- i, per l'altra, la convicció -*ètica conviccional*-. Serien les corresponents al deontologisme i al conseqüencialisme.

La responsabilitat, com a ètica responsable, va néixer com a apartat jurídic a finals del segle XVIII, però va ser Max Weber, ja pràcticament a inicis del segle XX, qui va distingir l'ètica de la convicció i l'ètica de la responsabilitat. La paraula responsabilitat començava a completar la que havia sigut la manera habitual d'entendre l'ètica, la de la convicció. No es tractava, va dir Weber, de substituir les conviccions per responsabilitat, *no es pot ser responsable sense conviccions*, però sí de començar a veure que una nova societat no s'havia de guiar sols pel que un creia.

El sociòleg va defensar aquesta postura durant una conferència per a estudiants a Munic el 1919. Posteriorment, va publicar *Politik als Beruf (La política com a vocació)*, una versió més extensa de la conferència. Weber exposava que guiar-se per les conviccions no tenia res de dolent. Òbviament, és necessari tenir valors, conviccions, principis, però que era insuficient. Quan respon a la pregunta ètica de *per què fas el que fas?*, la convicció t'emmarcaria en un monòleg interior que et posaria cara a cara amb la consciència del deure. Això no s'ha d'infravalorar, perquè a tu et poden obligar a fer certes accions, però no et poden obligar a voler-les fer.

Un altre problema que va trobar al fet de guiar-se pels valors personals és que, cada vegada, ens anem adonant que el temps accelerat en el qual nosaltres vivim, ens obliga a pensar molt, no únicament en unes coordenades espaciotemporals molt immediates, aquí i ara, sinó que portem a terme accions que tenen conseqüències en un determinat context, en altres persones que no tenen els mateixos valors que nosaltres. La responsabilitat s'instal·la a la història i les conseqüències i els impactes en els contextos van sent avaluats des de diferents valors dels qui en aquell moment va prendre l'acció. El fet de considerar que la història entra en el càlcul de les conseqüències, ens obliga també a pensar en el futur, en com rendirem comptes amb el que vam fer, i, a més, el *defensor de les generacions futures*. Quan jo prengui decisions sabent quins impactes tindran, no em puc quedar únicament amb els impactes de curt termini d'aquí i ara, sinó que he de ser capaç de pensar en els impactes en unes generacions futures que no sabem amb quins valors ens jutjaran. I, inevitablement, hem de valorar que en el present vivim en societats multiculturals on no tothom pensa de la mateixa manera.

2.2.1.5. “Depende, de que depende...”

I si res d'això ens motiva prou confiança? I si pensem que tot depèn? Depèn de qui sóc jo, de com em sento, de qui ets tu, de què fas, de la situació, de la cultura... i si som empàticament egoistes? El relativisme es basa precisament en això: en no tenir un judici moral vertader o fals, ni bo ni dolent. Pels relativistes, la veritat no depèn de les raons que la promouen, sinó de l'estat subjectiu o dels costums culturals.

El relativisme defensa que no hi ha una manera de decidir o actuar correcta i que es pugui aplicar a tothom. No existeixen, per tant, imperatius categòrics. És una versió de la moral que avoca al "qui sóc jo per jutjar?" No es pot universalitzar el concepte del bé, ja que els estàndards són diferents per cada cultura; i totes són igualment respectables. No hi ha cap llistat, codi, objectiu pel qual es pugui regir una crítica dels valors morals de cada cultura. Per tant, no són jutjables.

Cada societat pren les decisions basant-se en les seves creences, costums i pràctiques. De fet, els relativistes tendeixen a creure que el que està "bé" moralment, els valors morals, són els valors que existeixen a la seva pròpia cultura. Aquí és on apareixen les discrepàncies, ja que, per exemple, que per un país el suborn estigui ben valorat, no vol dir que en un altre país no es pugui perseguir i castigar.

2.3. πολιτικό και κοινωνικό. Polítics i socials

Ser ètics, però, va més enllà de nosaltres mateixos, hem de tenir en compte els altres. Els humans som animals ètics, racionals, però també socials. No podem oblidar que som el que som perquè estem on estem i estem amb qui estem. Som habitants i veïns d'una sola casa.

Consciència, llibertat i responsabilitat és el nou igualtat, llibertat i fraternitat.

Aristòtil considerava els humans com a animals polítics (*zoon politikon*). No ho feia en referència a la política, sinó com a ciutadania i societat, participar en la vida pública. Això significava per a ell que la virtut, la justícia i la felicitat només poden assolir-se socialment, en relació amb els altres. Un dels grans problemes que plantejem a l'ètica en espera d'una resposta és quan ens trobem precisament en una situació que hem de ser responsables d'altres persones. Quan la nostra decisió no sols ens afecta a nosaltres. La gent va començar a plantejar problemes reals a l'ètica i això va evolucionar fins a sorgir-ne la branca "pràctica" de l'ètica aplicada.

Tant parlar de teories, d'imperatius i de conviccions, fa perdre el fil o interès a aquells qui no s'interessen tant per la teoria i més per la pràctica. El professor de filosofia Joan Maria Roig diu que "tothom té moral, però no tothom té ètica." Què vol dir això? Doncs que tothom sap què està bé o que no, generalitzant ambdós subjectes, però no tots ens hem parat a plantejar el perquè d'això.

Cada vegada més anem passant de ser animals polítics i socials a ser animals cronometrats i pràctics. Es busca la immediatesa, l'ús de les coses, si funciona o no. Aquesta obsessió per marginar la teoria i tot allò que contingui més de quatre paràgrafs escrits d'explicació, també ha afectat l'ètica. Si no ve en format de llibre d'autoajuda, curt, resumit, amb passos senzills i numerats, pocs trobarien interès en el tema de l'ètica. Així doncs, se n'ha buscat la practicitat.

Tot i que el terme d'ètica aplicada no va aparèixer fins als anys setanta, actualment és un concepte bastant recurrent. Hem de pensar que la societat d'ara no és la societat en la qual va viure Kant ni Bentham; per tant, situacions i plantejaments que es feien ells en relació al present que vivien no són els mateixos que tenim ara. Sí que hi ha unes certes situacions que es tracten igual, però, comptant que cada vegada la ciència i la tecnologia evoluciona més ràpid, així com la manera de treballar i viure, han aparegut preguntes sobre els individus, els nous coneixements que estem aconseguint i la manera d'utilitzar-los que no s'havien plantejat fins ara. L'ètica aplicada busca solucionar aquests interrogants i ho fa a partir de les branques⁴ principals següents, separades pels temes més actuals:

- La bioètica i ètica mèdica, vinculades a buscar respostes a problemes i situacions en referència a la medicina, la vida, la mort, experiments científics...
- L'ètica ambiental, que sobretot es planteja qüestions sobre la manera de viure envers el medi, l'ecologia, el canvi climàtic, la contaminació, l'explotació de recursos naturals...
- I, l'ètica professional, que s'interessa en preguntes referents a l'àmbit laboral, drets dels treballadors, límits professionals, maneres de conducta,...

⁴ Tot i que separo l'ètica aplicada en tres branques, se'n poden trobar més. En aquest treball, però, em centro en la tercera: la del món laboral.

Tot i que separem l'ètica aplicada en tres branques, se'n poden trobar més. Aquest treball se centra en la tercera: la del món laboral.

Entre aquests camps, han sorgit uns principis fonamentals en els quals ens hem de basar a l'hora d'actuar. Una sèrie de criteris a tenir en compte per actuar de manera èticament acceptada:

- ❑ **Principi de l'autonomia:** Sempre que sigui possible, hem de permetre que les persones decideixin per si mateixes.
- ❑ **Principi de la beneficència:** Tot allò que fem ha d'estar encaminat a fer un bé, ajudant als altres i afavorint els seus interessos.
- ❑ **Principi de no maleficència:** Les nostres accions no poden produir mai danys ni perjudicar els altres.
- ❑ **Principi de la justícia:** Quan actuem, hem de mirar de donar a cada persona allò que li correspon i evitar-ne un tractament desigual.
- ❑ **Principi de la responsabilitat:** Cal actuar de tal manera que les teves accions permetin la permanència d'una vida humana autèntica en el nostre planeta.

2.3.1. Ètica professional i deontologia professional

L'**ètica professional** defineix què és ser un bon professional, en què consisteix fer bé l'activitat laboral i els estàndards de comportament personal i corporatiu esperats pels professionals. Estudia el conjunt de valors que el col·lectiu professional ha de respectar. En general, inclouen:

- Honestat
- Integritat
- Transparència
- Rendició de comptes
- Confidencialitat
- Objectivitat
- Respecte
- Obediència a la llei
- Lleialtat

La **deontologia** es pot considerar una teoria ètica que s'encarrega de la regulació dels deures, convertint-los en preceptes, normes morals i regles de conducta. Quan aquesta teoria s'aplica al món laboral, parlem de **deontologia professional**.

*Deontologia professional: Branca de l'art i de la ciència, objectiu de la qual consisteix a fer en cada ocasió el que és correcte i apropiat. **Jeremy Bentham**.*⁵

La deontologia professional agrupa un conjunt de deures, principis i obligacions ètiques i morals que tenen els professionals d'una determinada matèria. Aquestes normes determinen els deures mínimament exigibles als professionals. Per aquest motiu, acostumen a acordar-se des del mateix col·lectiu professional. Actualment, pràcticament totes les professions han desenvolupat els seus propis codis⁶, per això sentim a parlar de deontologia professional periodística, deontologia professional mèdica, deontologia professional dels advocats, etc.

2.3.1.1. Diferències entre ètica professional i deontologia

És important no confondre deontologia professional amb ètica professional. La primera diferència que cal destacar és el fet que quan parlem *d'ètica*, fem referència a la consciència personal. Mentre que, quan és de *deontologia*, es parla d'una forma, un model, d'actuació quant a col·lectivitat. A més, la segona, té conseqüències de caràcter sancionador. L'ètica busca un bé social i la deontologia definir unes obligacions concretes de cada activitat.

- L'ètica està orientada a la raó de fer bé cada professió, no és normativa, no és exigible, proposa motivacions, està marcada per la consciència individual, es preocupa pels màxims i és part de l'ètica aplicada.

⁵ **Jeremy Bentham**: filòsof anglès, jurista, i reformista social considerat com el fundador de l'utilitarisme modern.

⁶ **Codis deontològics**: codis ètics per a professionals

- La deontologia està orientada al deure, és normativa i s'expressa en forma de codis⁷, és exigible als professionals, exigeix actuacions, està marcada i aprovada per un col·lectiu de professionals, es preocupa per uns mínims obligatoris establerts i es situa entre la moral i la llei (Dret).

2.3.2 . Instruments pràctics per la gestió d'ètica aplicada

El catedràtic en Ètica de la Universitat Jaume I de Castelló i director del Departament de Filosofia i Sociologia, Domingo García Marzá, va proposar un conjunt d'instruments, recursos pràctics, etc., amb l'objectiu d'ajudar a gestionar un model ètic d'organització:

- Codis deontològics
- Comitès ètics
- Auditories ètiques

Com veurem en el següent apartat, els codis són molt útils a l'hora d'establir una deontologia i marcar els valors. Els comitès també són una altra eina que es pot emprar. Aquí, s'hi reuneixen diversos representants de l'organització per debatre sobre els compromisos que s'han fet, debatre interessos comuns, diferents decisions...

També, hi ha auditories, que és on es valora i s'avalua el comportament ètic de l'organització i dels qui la formen. Específicament, s'audita la quantitat de danys i beneficis resultants de les operacions, feines i conductes.

⁷ **Codis deontològics:** codis ètics i codis de conducta.

2.3.2.1. Codis deontològics

Segons la IFAC⁸, els codis deontològics són principis, valors, estàndards o regles de comportament que guien les decisions, els procediments i els sistemes d'una organització, de manera que contribueixen al benestar dels *stakeholders*⁹ i al respecte dels drets de tots els implicats o afectats (empresa, ONG, treballador...) per les seves operacions.

Per aquest treball no s'han disposat de dades verificables sobre casos de Catalunya o de la Península Ibèrica, però sí que es pot parlar del que sembla ser l'origen de la revolució deontològica als Estats Units. Als EUA a causa dels escàndols de la darrera dècada, les corporacions públiques es recolzen legislativament sota un codi ètic. El 2002 es va aprovar una llei federal que motivava la responsabilitat, transparència i ètica corporativa, la col·loquialment coneguda "Sarbanes-Oxley-Act". Aquell mateix any, la NASDAQ Stock Market¹⁰ i la Borsa de Nova York van obligar a revelar el codi ètic de totes les companyies cotitzades.

Els primers codis deontològics es van començar a aplicar després de la Segona Guerra Mundial, en veure les atrocitats que els professionals de la salut (metges principalment) aplicaven a persones justificant-se que ho feien pel bé de la recerca. No tenien, però, en aquella època cap mena de regulació ni control.

Els codis de conducta corporativa existeixen gairebé des de fa un segle, però el seu punt àlgid d'atenció va centrar-se en els anys seixanta i setanta. En aquest moment, les corporacions, les organitzacions internacionals i els governs nacionals van començar a inventar i adoptar codis

⁸ **IFAC** - International Federation of Accountants: *empresa internacional de comptabilitat dedicada a servir l'interès públic i enfortir la professió contribuint al desenvolupament d'economies internacionals fortes.*

⁹ **Stakeholders** - Terme anglès que fa referència als grups o individus que depenen de certa manera d'una empresa per tenir sentit com a tals. Poden ser: Accionistes, associacions empresarials, industrials o professionals, clients, competidors, comunitats on l'empresa té operacions, associacions veïnals, propietaris, empleats, inversors, ONGs, proveïdors/venedors a l'empresa, sindicats, família...

¹⁰ **NASDAQ** - National Association of Securities Dealer Automated Quotation. És la borsa de valors electrònica més gran dels Estats Units

de conducta. Els codis més importants dels anys 70 van ser inventats per l'OCED (Organització de Cooperació Econòmica i Desenvolupament) el 1976 i l'OIT (Oficina Internacional del Treball) el 1977. Els codis d'aquestes dues organitzacions van ser pioners del desenvolupament de codis ètics.

Els analistes de la OIT reconeixen que hi ha hagut quatre generacions que han tractat el conflicte d'interessos sobre els codis. La primera va enfocar els interessos de la corporació, però tant la segona, com la tercera i quarta generació s'han centrat en els interessos públics i la conducta comercial, els drets dels treballadors, els drets humans i els drets comunitaris.

Actualment, poden tenir aplicació en qualsevol àmbit i professió. Com que són part de l'ètica aplicada, on més destaquen són en els camps on aquesta també és més rellevant (bioètica, ambiental i empresarials). Metges, infermers, psicòlegs, científics, periodistes, empreses, una gran llista d'organitzacions i professionals tenen un codi de conducta, un codi ètic o ambdós. Fins i tot, encara que costi creure, Inditex en té un.

La popularitat que estan guanyant, el perquè cada vegada més sectors l'introdueixen a la política d'empresa, és pels beneficis que s'està veient que tenen. Tot i la gran amplitud de camps d'aplicació, aquest treball es centra a parlar sobre l'aplicació dels codis a les Organitzacions No Governamentals.

2.3.2.1.1 Importància o utilitat dels codis

Cada organització té uns estàndards de conducta, conscientment o no. D'una manera o altra, cadascuna comunica els seus valors, els criteris acceptables a l'hora de prendre decisions i les normes bàsiques de comportament. Més i més organitzacions es van adonant de la importància i els beneficis d'explicar explícitament els seus valors i principis mitjançant un codi.

L'augment dels fracassos empresarials o d'organitzacions a partir d'escàndols de conducta inapropiada ha fet que la preocupació per garantir la bona imatge i la bona conducta també augmenti. Moltes persones, com a accionistes, clients o socis, o col·lectius, cada vegada demanen o exigeixen més transparència, empatia i implicació quant a ètica, integritat i una conducta moral correcta per part dels treballadors i dirigents. En alguns països, fins i tot, s'ha començat a redactar i aprovar lleis i regulacions on s'exigeix que les empreses, organitzacions, associacions, etc, tinguin alguna mena de codi deontològic.

Hi ha diversos avantatges a l'hora de tenir un codi a l'empresa . Per una banda, de cara als de fora, als *stakeholders*, es crea una imatge de confiança i implicació. Per altra banda, des d'una perspectiva econòmica, implementant codis de conducta eficaçment i coherentment, podria millorar el control, l'actuació organitzativa i evitaria errors o decisions incorrectes, tenint menys irregularitats i escàndols corporatius. Facilitar pautes de comportament ètic ajuda a l'hora de prendre decisions dilèmiques que puguin posar en perill la reputació de l'empresa.

“Bona conducta, bons negocis”

2.3.2.1.2 Tipus de codis deontològics

Bàsicament hi ha dos tipus de codis principals: el codi ètic i el codi de conducta. Tot i que moltes empreses utilitzin aquest dos termes indistintament, és important saber-ne les diferències.

2.3.2.1.2.1. Codi ètic

Un codi ètic serveix per posar per escrit els valors que l'empresa vol destacar i vol que els seus treballadors o col·laboradors respectin. La seva visió i els estàndards ètics que tenen en ment queden reflectits en aquest codi. No és un codi coactiu, no imposa càstigs legals per si mateix, però sí que pot tenir repercussions depenent de la situació, si coincideix amb alguna llei penal i de la decisió de cada empresa.

A algunes empreses, es fa firmar el codi juntament amb el contracte de treball per clarificar-ne la importància. És públicament disponible i adreçat a qualsevol que tingui interès a saber de quina manera pretenen treballar els d'aquella organització, però està adreçat als treballadors principalment.

*Per sobreviure i tenir èxit estem disposats a canviar-ho tot a IBM¹¹, excepte els nostres principis. **Thomas Watson**¹².*

Per ajudar a clarificar la definició, m'ajudaré d'un exemple: el codi ètic de 2005 de Pallassos Sense Fronteres. [Veure Annex II] En aquest codi veiem que s'elabora una llista amb els principals valors que l'organització creu que s'han de respectar per sobre de tot. En aquest cas, destaquen:

- Humanisme
- Voluntarietat
- No lucre
- No adoctrinament
- Imparcialitat
- Respecte cultural
- Denúncia
- Identitat
- Finançament ètic
- Acció

Donat que són una ONG que treballa per la millora de la situació dels nens i nenes que viuen entre conflictes bèl·lics, refugiats o víctimes de desastres naturals, queda bastant clara la ideologia que defensen. Tot i així, en aquest codi es marquen uns valors que cal seguir i respectar. No són normes de conducta, sinó una manera de pensament individual que representa que influeix la teva presa de decisions. Aquests punts tenen com a objectiu deixar constància escrita d'una sèrie de normes ètiques bàsiques per a tots els pallassos, artistes i col·laboradors que participin en els projectes de Pallassos Sense Fronteres.

¹¹ **IBM** - International Business Machines: empresa multinacional nord-americana de tecnologia.

¹² **Thomas Watson** - director d'International Business Machines als anys 40.

Generalment, sobretot quan es fa referència a empreses, els valors o punts que més destaquen en els seus codis, són els següents:

- Independència
- Imparcialitat
- Honestat i integritat
- Secret professional
- Respecte intercultural
- Competència lleial
- Relacions amb els clients
- Retribucions econòmiques
- Respecte al medi ambient
- Responsabilitat civil

Un codi d'ètica professional pot ser concebut com un reconeixement col·lectiu de la responsabilitat dels professionals individuals. Quan s'especifica en una forma clara i concisa, un codi pot ser un factor decisiu en la creació d'un ambient en el qual la conducta ètica sigui la norma.

2.3.2.1.2.2. Codi de conducta

Un codi de conducta, tot i que també pot ser públicament accessible, és encara més adreçat als treballadors. Estableix les restriccions de comportament i normes de conducta. Així com la moral és la pràctica de l'ètica, el codi de conducta és la part pràctica del codi ètic.

El codi de conducta estableix els valors que dicta l'ètica empresarial de manera que estiguin redactats com a normes de conducta. És a dir, el codi ètic et deia què haves de tenir en compte a l'hora d'actuar i el de conducta directament et diu com has d'actuar. Aquest codi, però, sí que és coactiu i té conseqüències legals el no compliment d'aquest.

Algun exemple seria:

- *Quan ofereixin el seu treball, els artistes no discriminaran el públic en funció de la seva ètnia, gènere, edat, religió, cultura, situació social o qualsevol altra categoria diferenciadora.*¹³

¹³ Punt 4 del codi de 2011 de Pallassos Sense Fronteres - Veure Annex I

Enlloc de promoure el valor de *la imparcialitat* i/o *respecte*, marquen què han de fer o, en aquest cas, què no poden fer: discriminar. Estableixen una forma de conducta i no un valor.

- *Els artistes participants no utilitzaran les activitats de PSF per imposar punts de vista personals al seu públic. Els artistes no intentaran educar a la població, exercint cap tipus de proselitisme.*¹⁴

Igual que en el punt anterior, no es promou el valor de *no adoctrinament*, sinó que directament es prohibeix actuar d'aquesta manera.

2.3.2.1.3. Similituds i diferències

- **Semblances:** Ambdós codis són similars ja que el que busquen és encoratjar certes formes de comportament específiques per part dels treballadors. Els codis d'ètica intenten proporcionar orientació sobre valors i opcions per influir en la presa de decisions, mentre que les normes del codi de conducta marquen si algunes accions específiques són adequades o inadequades. En ambdós casos, el desig de la companyia és obtenir un ventall reduït de comportaments acceptables dels empleats.

- **Diferències:** Les normes ètiques en general són àmplies i no específiques, dissenyades per proporcionar un conjunt de valors o enfocaments de decisió que permetin als empleats formular judicis independents sobre el curs d'actuació més adequat. Les normes de conducta generalment requereixen poc judici; s'han d'obeir i el codi proporciona un conjunt d'expectatives bastant clares sobre quines accions es requereixen, acceptables o prohibides. A més, el primer no té repercussions legals davant el seu incompliment. En canvi, el segon sí.

¹⁴ Punt 7 del codi de 2011 de Pallassos Sense Fronteres - Veure Annex II

2.3.2.1.4. Parts i continguts

Tot i que cada codi de conducta és redactat de manera diferent i personal segons l'organització que el redacta, normalment solen incloure unes parts invariables:

- La missió de l'organització
- Una declaració del CEO¹⁵ i/o junta directiva
- Principis i valors
- Una declaració sobre com l'entitat es relaciona amb l'entorn, la societat...
- Guies ètiques i de conducta amb exemples de comportaments ètics i no ètics
- Normes de conducta específiques
- Compromís a l'avaluació i revisió del codi i el seu compliment

Quan es redacta un codi s'estableixen, de manera i ordre diferent segons cada cas, totes aquestes parts al llarg del codi. Un exemple seria el Codi de Conducta de les ONGD de la Coordinadora d'ONGD d'Espanya¹⁶, on veiem que hi ha les parts següents:

Primer de tot es defineix la identitat, el concepte i les característiques de les ONGD - definició del tipus d'ONG de la qual estem parlant. Seguidament es parla sobre els seus camps de treball. Es delimiten els projectes en desenvolupament, la investigació i la reflexió que es duu a terme, la connotació política que té i, en aquest cas, ja que és d'ONGD, puntualitzacions sobre els temes que tracten de desenvolupament, com són el comerç just o l'ajuda humanitària i d'emergència.

Un cop definida la feina que es fa, es tracten els criteris d'actuació, on entren en joc les relacions de les ONGD amb altres organitzacions, amb altres ONGD o amb la societat en general.

¹⁵ Executiu en cap

¹⁶ *Vegeu annex II.*

A partir de l'apartat 4, ja hi ha una redacció més enfocada a l'ètica i conducta que s'ha de tenir, ja que es parla de la transparència dels recursos econòmics, de la relació amb els inversors privats, dels recursos humans i, a l'apartat següent, de les pautes de comunicació, publicitat i ús d'imatges. Aquest últim apartat es veu enfocat a la imatge que vol donar la ONGD en qüestió.

A la segona part, ja es parla del codi com a objecte. Es delimita la seva difusió, aplicació i el degut compliment.

2.3.2.1.5. Com redactar un codi?

El procés de desenvolupar un codi deontològic depèn de l'organització i de la junta directiva de l'empresa. Tot i això, la història, l'entorn, la seva evolució, les seves aspiracions i, sobretot, la manera de fer i pensar de l'empresa és el que més ho determina i condiciona. Generalment, quan es redacta un codi, s'acostuma a fer de la manera següent:

Primer de tot, s'ha de repassar tot allò que es vol tractar i les parts que ha de tenir. Segons la Unió Professional, però, en aquesta part prèvia, és recomanable fer una anàlisi sincrònica de l'empresa i l'entorn per no crear un document fora de la realitat:

- Analitzar l'estructura organitzativa de l'empresa i de quina professió i sector laboral es tracta i què implica això.
- Analitzar la cultura de la professió: els valors, costums, manera de fer...
- Analitzar la casuística¹⁷ de l'empresa i semblants.
- Analitzar l'entorn politicolegal i normatiu: les normes sectorials, la legalitat, recomanacions internacionals, col·legis professionals...
- Analitzar l'entorn social: conèixer les opinions i aspiracions de clients i *stakeholders*.

¹⁷ **Casuística:** part de l'ètica aplicada que es dedica a analitzar i raonar casos concrets.

Després, un cop s'hagi redactat una primera proposta, tenint en compte els resultats de les anàlisis, es presenta i discuteix amb diferents persones d'àmbits juridicolgals, experts en ètica, òrgans de govern de l'empresa... A la tercera fase, ja s'intenta elaborar la redacció definitiva del codi amb les parts essencials assenyalades al punt anterior. Però també s'ha de:

- Evitar la dispersió i repetició.
- Modernitzar les normes deontològiques.
- Establir uns bons principis que siguin reals a la praxi.
- Marcar revisions, modificacions i control del codi.
- Decidir sancions per incompliment i responsabilitat d'actes.

2.3.3. Fundació Tutelar. Il·lustració pràctica de l'ètica aplicada

Per entendre millor l'ús i la importància de l'ètica en el món laboral, es va parlar amb la Fundació Tutelar de Ripoll. Aquesta fundació és una entitat social que proporciona càrrecs tutelars a persones discapacitades intel·lectualment, que tenen una malaltia mental o un deteriorament cognitiu. Aporten ajuda, suport, protecció i acompanyament a aquestes persones. Per tant, treballen en el món social i humanitari. No són una ONG, però tenen tanta responsabilitat ètica com aquestes.

Es va entrevistar la Marta, una treballadora de la Fundació, i va explicar que l'ètica és un dels punts claus de la seva feina. *"El que fem aquí,-m'explica- és ajudar o decidir per altres persones. Per tant, hem de tenir molt clar com ho hem de fer i sota quin criteri."* Fa deu anys, quan ella va començar, les decisions no es preniën amb tants miraments com ara, l'ètica prenia un paper secundari que no tothom veia. Ara, contrasta, totes les decisions es prenen durant una reunió amb tot l'equip, l'ètica de la Fundació al cap i tenint en compte la balança de les conseqüències. Les decisions no poden afectar negativament ni a la persona tutelada ni a tercers. A més, *"han de ser decisions protectores i no pas perfeccionistes."*

Què són decisions protectores i decisions perfeccionistes? La Marta explica que hi ha dos tipus de decisions ètiques, basades en la teoria del doctor Josep Ramos Montes¹⁸:

- Les decisions protectores busquen evitar un mal major.
- Les decisions perfeccionistes estan basades en l'opinió o gust del tutor.

Ella en posa un exemple: Si una dona tutelada té apendicitis i té por d'operar-se, decidim que s'ha d'operar per evitar que tingui una infecció greu o pitjors conseqüències. Una decisió protectora. En canvi, si aquesta dona es vol tenyir els cabells de color blau i al tutor o tutora no li agrada, simplement per motius estètics i gust personal, si se li prohibeix, no s'està evitant un mal major, sinó que estem imposant els nostres gustos.

A diferència d'una MACRO ONG, la Fundació és molt personal i tenen molt contacte amb les persones que tutel·len. *“Hi ha hagut una evolució política i social que ens ha portat a centrar-nos en les persones, en cadascú com a individu. Cada persona és diferent i no podem aplicar la mateixa decisió per a tothom.”* Potser, diu, miren més les conseqüències, que el deure en si; sempre que sigui una decisió protectora.

La seva màxima moral és aquesta: la protecció i no la perfecció.

Primer de tot, el que s'ha de complir és la llei i, a partir d'aquí, s'aplica l'ètica. Aquest és el funcionament que tenen a la Fundació. Ara, però, cada vegada les sentències judicials es fan més a mida de cadascú, no tan generals, i és més fàcil treballar a partir d'aquestes des de la seva manera de fer. El valor principal de la Fundació és la proximitat. Poder acompanyar cada tutoritzat és el seu objectiu principal i, gràcies a aquests canvis, els és més fàcil.

Un dels temes on han d'aplicar el codi amb més prudència és en l'última voluntat de les persones, com vol viure cadascú la seva mort. Es treballa molt des de la personalitat de cadascú, però és complicat.

¹⁸ **Dr. Josep Ramos Montes** - metge psiquiatre que treballa en el camp de l'ètica aplicada. En una de les seves conferències, la Marta va anotar aquests tipus de decisions i ara les apliquen a la Fundació.

Com que són una entitat social, estan obligats a tenir un codi ètic. El codi ètic actual el va fer la directora de la Fundació a partir del que tenien a MAP. Originalment, formaven part de la Fundació MAP, però ara treballen de manera autònoma. El codi, però, el mantenen. Tres vegades a l'any, és revisat i es mira que segueixi els canvis de normativa que hi hagi hagut, es compara amb els casos que han tingut, si segueix sent útil... *“El codi marca la feina, tasca, que fem; és un marc que guia el tarannà de la Fundació”*.

Quan es contracta un treballador, se li explica el codi i els valors que segueixen. *“És molt útil, tot i que dia a dia no es consulta; els que ja fa temps que hi treballem, el tenim interioritzat, ja és la nostra manera de funcionar”*. A més, tot i que no hi ha hagut cap cas, la Marta diu que, en cas de desacords sobre una decisió, es pot consultar un comitè ètic extern.

Personalment, tenint en compte la seva feina, li pregunto si es planteja maneres diferents d'actuar, respecte al tema de l'ètica. Té clar que ella moltes vegades es qüestiona si és més ètic seguir un rol paternalista envers els tutoritzats, no deixant-los tenir gaire veu i vot, protegint-los per tots els mitjans; o si potser seria més ètic donar-los dret a equivocar-se. Tant per tant, tothom l'hauria de tenir: siguis un funcionari, un discapacitat o un alumne. *“Què faria si fos el meu avi?”* es planteja quan ha de decidir.

És una mena "d'empatia egoista".

3. ORGANITZACIONS NO GOVERNAMENTALS

3.1. Introducció i breu context

Hi ha una gran diversitat d'organitzacions no governamentals, quant a estructura, àmbit, finalitat o localització, per exemple. Aquesta circumstància fa difícil definir un concepte que les englobi a totes; tot i això, la majoria de persones entén què és una ONG de manera general, però no tothom coneix aquests conceptes des d'una visió més acotada.

L'Enciclopèdia Catalana defineix ONG com a: *Associació voluntària no lucrativa formada per particulars, independent de l'estat i dedicada a tasques amb finalitats solidàries*. Amb això podem partir de la idea que l'element essencial d'una ONG és l'acció voluntària. Però, en què consisteix això? Bé, primer caldria definir aquest binomi lingüístic: una acció, segons el DIEC, és la *manifestació d'una força, manera d'obrar d'una causa, acompliment d'una funció*. Per altra banda, quelcom voluntari és allò *que neix de la voluntat, algú que s'ofereix lliurement a fer una cosa o a col·laborar en alguna tasca sense ésser-hi obligat*. Quan s'ajunten aquests dos conceptes obtenim el sentit més altruista de la paraula acció, ja que una ONG principalment busca l'ajuda i millora de condicions als llocs requerits.

3.2. Tipus d'ONG

D'ONG n'hi ha de tots tipus. Principalment, de reals i de falses. Desgraciadament, hi ha manipuladors a tot arreu, i la comunitat de les ONG no se'n salva. Alan Fowler, autor del llibre *Striking a Balance*, va recopilar un llistat de termes *-acrònims-* per descriure diferents "suposades" ONG. D'aquestes, podem destacar-ne anecdòticament: FANGO (ONG falsa), BRINGO (ONG de maletí), CONGO (ONG comercial) o MANGO (ONG de la màfia).

Òbviament i afortunadament, destaquen més les reals que les falses. Tot i que cap de les dues bandes queda curta quant a tipus. Generalment, es distingeix entre les que es dediquen a l'acció i servei a la comunitat, a l'assistència sanitària, a l'assistència educativa, a la difusió

de la comunicació i la informació, de caire científic, tècnic, d'enginyeria i aprenentatge, de desenvolupament i millora personal, de benestar social, d'ajuda a grups desfavorits i minoritaris d'autoajuda, de benestar mediambiental i ecològic, de defensa del consumidor, d'afers internacionals i transnacionals, d'ocupació, d'expressió i lleure, de defensa dels drets humans, etc.

De tota manera, siguin del sector que siguin, totes segueixen uns criteris principals, que són els següents: han de ser organitzacions sense ànims de lucre en la seva acció, han de tenir independència financera, independència política, i han d'actuar a favor de l'interès públic.

3.3. Impacte de les ONG a la societat

L'existència d'un ampli ventall d'ONG en la societat civil és un dels trets distintius més notables de les societats occidentals actuals. Les ONG i el voluntariat tenen un gran impacte a la societat a diversos nivells, des del personal fins al conjunt de la societat. Alguns dels aspectes que es veuen influenciats pel voluntariat són:

- Aportació d'innovacions socials. El voluntariat proporciona a la societat una àmplia gamma d'idees de canvis socials, els quals, empreses i/o governs, seleccionen i reglamenten per introduir-les-hi. Per exemple, organitzacions que busquen preservar el medi, com Greenpeace, han anat aconseguint que els governs apliquin lleis o fomentin projectes d'aquest estil.
- Recordatori del lligam entre realitat i ètica. Aquestes organitzacions no són invisibles i la seva feina crea un fòrum social que contrasta la realitat amb la ideologia, l'utopia ètica. El voluntariat és qui assenjala el *què no va bé de la societat? Què s'hauria de canviar? On hauria de destinar més recursos el govern?...* És el dit del nen que assenjala que l'emperador va sense vestit.

- Contribució a l'element lúdic. Ser voluntari et permet sortir de la dualitat del “o treballo, o m'ho passo bé”. La diversió i riquesa de valors es dona també entre expedicions i recollides d'aliments.
- Facilitat d'integració social. A les societats urbanes i industrials, fredes i capitalistes, on la família, així com la comunitat i el barri, té un paper notablement reduït en la integració social dels seus membres, poden esdevenir molt importants per a la persona en qüestió les afiliacions basades en interessos comuns.
- Conservació de la tradició. Tot i que es contradiu amb el primer punt, els voluntaris també ajuden a preservar les ideologies o conceptes “vells”, que perdurin tot i el canvi políticoeconòmic constant. Museus, exposicions, galeries, biblioteques,..., a mans de voluntaris tenen com a funció principal conservar valors de cultures i subcultures que ja no tenen cap poder o importància essencial. Preservacions de zones forestals o pobles amb cultures terminals també són rescatades per aquesta voluntat de tradició, sense confondre tradicionalista amb retrògrada.
- Motivació de l'autorealització i interacció de punts de vista. Totes les societats tenen el seu seguit de lleis, costums, funcions i organitzacions que encasellen la gent i limiten les seves oportunitats de desenvolupament personal. El voluntariat t'aporta la visió de la vida, cruel i amable, de nous ambients, noves realitats, noves maneres de fer i pensar... t'ajuda a alliberar-te de la caverna, a descobrir noves aptituds i potencials personals.
- Suport al sistema econòmic. Provisió del benestar general. Són moltes les organitzacions que recapten fons per a recerques científiques, per a construir vivendes socials o reaprofitament d'aliments llençats. També s'hi pot incloure el sindicament d'obriers o d'estudiants, que lluiten de forma voluntària, i sense la finalitat d'apoltronar-se al tron polític, per a la millora general.

3.4. Crítica a la denominació *no governamental*

Definir què és una ONG ja per sí és complicat, però, a més, s'ha d'afegir el fet que es defineix pel que no és i no pel que és. Per què s'ha de determinar una cosa de manera negativa si es podria fer de manera positiva? Diversos autors, filòsofs o juristes s'han posicionat d'aquesta manera. El filòsof Emilio Martínez Navarro assenyala que seria més adequat nombrar les coses per allò positiu que són, enlloc de designar-les per allò que no són. Proposava, per exemple, el terme d'Organitzacions Solidàries. De la mateixa manera, la filòsofa Adela Cortina plantejava el concepte d'Associacions Cíviques Solidàries.

A part d'aquest argument, de la crítica al no, també trobo incorrecta la negació a la governamentalitat de les ONG. Per una part sí que hi ha independència, ja que són entitats privades o alienes a l'Estat. El problema és que, encara que per definició les ONG es vulguin apartar de les autoritats polítiques, suposen un plantejament de canvis socials i, inevitablement, això comporta posicionaments polítics. Per tant, no són independents políticament.

*Les ONG són el reflex de la voluntat de canvi, representen el monyó de l'Estat del benestar:
la cicatriu de la part tallada que no es veu vinculada al cos, però que es troba a faltar.*

Una ONG busca ajudar a canviar unes situacions, busca ser solidària. Aquests canvis impliquen canviar l'organització que hi ha establerta a la societat. Més que de capitalisme a comunisme, de colonialisme a igualtat. Voler canviar implica tenir una ideologia reformista o revolucionària. Per més conservador que siguis, si participes en el món del voluntariat, certa perspectiva de malestar, incoherència i desigualtat que acostumes a veure, els impactes que veus que tenen les ONG a la societat, fa replantejar-te si el sistema establert és el correcte. Seria bastant il·lògic no fer-ho.

4. L'ÈTICA DARRERE DE LES ONG

Durant els últims anys, la popularitat de les ONG ha crescut de manera caleidoscòpica, fruit de la difusió de conflictes, dels mitjans de comunicació, de l'auge d'estats del benestar... De certa manera, tal com ja he dit, es podria dir que *ajudar*, el *voluntariat*, l'*humanitarisme*, està de moda. Diversos estudis corroboren aquesta opinió, i un exemple és el cas de l'informe "*Así nos ven. ¿Qué sabemos y cómo valoramos a las ONGD? 2009*", de la Coordinadora d'ONG pel Desenvolupament d'Espanya i la Fundació La Caixa, en què s'assenyala que el 99% de les persones enquestades mostren el seu suport a les ONGD i un 85% dels enquestats les valoren amb un índex de confiança superior al dels partits polítics, sindicats o mitjans de comunicació. No és d'esperar aquesta valoració, tenint en compte que va ser realitzada a una Espanya inestable políticament.

Aquesta popularitat, però, ve carregada de focus i d'estar al punt de mira constantment. Això ha portat al tercer sector a haver de canviar la manera de fer, no sols d'acció, sinó de pensament. Poder ser jutjades constantment, perdre la confiança que la gent té, és un preu massa alt que no poden jugar-se. Les sancions de la societat davant possibles escàndols en aquestes organitzacions també són molt més dures, que les que actualment es donen a polítics. Com a exemple, el cas de l'ONG Anesvad, que va perdre el 60 % dels seus socis quan es va descobrir que el seu president, condemnat a sis anys de presó, s'havia apropiat de 7,5 milions d'euros de l'organització; o el cas recent d'Oxfam, que va anotar més de mil baixes de socis i ambaixadors davant l'escàndol sexual a Haití. És per això que, cada vegada més, es té en compte tenir una ètica clara dins de les ONG, per apartar-ne malentesos i problemes.

4.1. Ètica aplicada a les ONG

La majoria d'ONG segueixen el mateix model a l'hora de constituir-se i organitzar-se, tal com fan les empreses. La legitimitat d'aquestes es basa en determinades variables internes considerades fonamentals com ara:

- Naturalesa moral i legal de la missió: la majoria de les organitzacions promouen certs valors a través de l'objectiu de la seva acció.
- Representativitat: implica promoure i defensar els interessos dels beneficiaris, així com la creació de canals de comunicació i mecanismes interns que permetin la participació dels membres en igualtat de condicions.
- Efectivitat: que una ONG compleixi els seus objectius de manera esperada és un indicador de la seva efectivitat i, per tant, el seu compromís.
- Transparència i finançament ètic: òbviament, si es promouen uns valors i es busca una acció social ètica, és lògic reclamar que el finançament de les ONG també parteixi d'aquests principis. Tenir una comptabilitat transparent és important, molts dels escàndols tenen a veure amb aquest tema.

A partir de complir aquests requisits, segons la ideologia de cada ONG i la seva manera de fer, cadascuna tria la posició ètica que adopta, de la mateixa manera que ho fem les persones. Hi ha ONG deontològiques, conseqüencialistes, relativistes,.. això ho veurem més endavant.

L'estreta línia que separa la feina de les ONG amb la de la política, ha portat que diverses organitzacions humanitàries s'hagin vist obligades a abandonar la seva neutralitat operacional inicial i enfrontar-se més directament a la conflictivitat i naturalesa política de les seves accions. Tot i la tendència a adoptar punts de vista basats en els drets humans, molts es troben entre un buit legal que no els empara i un buit ètic que no troba resposta. La majoria de les crítiques rebudes són, principalment, d'aquest últim sector: l'ètica. Es qüestiona com pot ser que s'actui imparcialment en llocs, per exemple, on els civils són l'objectiu d'atacs militars.

Un dels problemes que il·lustra la necessitat de tenir bones argumentacions ètiques clares podria ser el que dona Mark Duffield a *Las nuevas guerras en el mundo global: La convergencia entre desarrollo y seguridad*: el dilema entre ajudar i suministrar transport i refugi a poblacions que fugen de regions on s'està fent una *neteja ètnica* o no fer-ho. Ajudar-los, per una banda, implica ajudar a aturar el patiment d'aquestes poblacions. Per altra, pot significar facilitar el procés racista i ajudar que els que formen part d'aquesta ètnia fugin d'on no els volen.

Una altra crítica que reben les ONG és des de l'altruisme efectiu. Diverses són les postures i opinions sobre si és millor donar caritat o no fer-ho, si col·laborar amb una ONG que coneixes o si és millor una MACRO-ONG perquè tenen més recursos. Es busca efectivitat, i moltes vegades s'acaba caient en el pou de la burocràcia i la diplomàcia que fa que avançar no sigui fàcil. Un exemple és la paràlització de la feina de diverses ONG que intenten ajudar a desencallar el problema que hi ha amb els refugiats.

La intenció és no quedar-se parat o tornar-se fatalista davant les complicades eleccions que es plantegen. Al contrari, s'han de desenvolupar mètodes sistemàtics que permetin prioritzar els problemes, jutjar la responsabilitat de cadascú i analitzar els beneficis que s'obtenen. En algunes situacions, fins i tot, el no fer res és la millor opció. El nucli ètic de l'humanitarisme actual passa a ser la confiança i la capacitat de demostrar que hi ha un bon procediment de presa de decisions, que requereix transparència i expectatives assolibles.

4.1.1. Confiança i ètica

Fins a quin punt es pot confiar que una ONG no tendeixi a seguir l'instint egoista i s'aprofiti de les posicions beneficiàries que obté? Com es pot confiar? Quan coneixem una persona, hi ha dos tipus de posicions: Hi ha els qui diuen que la confiança es té des del primer moment, i és amb el temps que la mantens o la perds; i hi ha els qui diuen que la confiança es va guanyant a poc a poc. Quan hi ha diners pel mig, però, la confiança s'ha de tenir guanyada des del primer moment.

Històricament, la mera assumpció que una ONG era moral era suficient per salvaguardar la seva legitimitat i operar internacionalment. Tot i això, es va fent evident que creure en aquesta legitimitat no és suficient i que les conviccions han de venir amb proves. Una manera que tenen les ONG de mostrar com treballen, com són, que pretenen aconseguir, és presentant la seva ètica als *stakeholders*. Com? Doncs igual que fan les empreses: a partir de la redacció d'un codi ètic.

4.2. Comparativa de l'ètica de tres ONG

Per poder veure quina ètica segueixen diferents ONG, s'analitzen els codis de tres ONG que serveixen d'exemple: WANGO, Pallassos Sense Fronteres i Càritas. Primer de tot, presento WANGO, ja que és una referència a l'hora de redactar un codi ètic. D'aquesta manera, puc veure les diferències que hi ha entre el codi d'una macro organització (WANGO), els principis d'una entitat solidària (Càritas) i el codi d'una ONG relativament petita i propera (PSF). D'aquesta manera, a més a més, es podran utilitzar com a exemples en les dissertacions finals del treball.

4.2.1 WANGO

*Un codi d'aquest estil pot ajudar a les parts interessades a l'hora d'identificar, evadir i detectar les ONG simuladores i irresponsables. **WANGO***

World Association of Non Governmental Organizations és una organització internacional que uneix a diverses ONG d'arreu del món a la recerca de la pau i benestar global. Ajuda a proporcionar els mecanismes i el suport necessari perquè les ONG col·laborin, connectin, comparteixin i multipliquin les seves contribucions per resoldre els problemes bàsics de la humanitat.

Va néixer amb el nou mil·lenni, al 2000, però ràpidament s'ha convertit en un líder internacional en l'abordatge de problemes de gran preocupació global mitjançant l'optimització de recursos i l'intercanvi d'informació vital per proporcionar un mitjà perquè les organitzacions no governamentals siguin més efectives a l'hora de completar les seves tasques vitals.

WANGO va fixar-se en els beneficis dels codis i, juntament amb un comitè internacional on hi havia representants de líders d'ONG i membres importants d'altres associacions i institucions, tals com Friends of the United Nations i Eleanor Roosevelt Institute for Justice and Peace, van redactar el que seria una pauta/model a seguir o tenir en compte d'un codi ètic i de conducta per les ONG.

- ***Código de Ética y Conducta para las ONG***

Código de Ética y Conducta para las ONG és un conjunt de principis fonamentals, principis operacionals, i estàndards per guiar les accions i administració de les ONG. Va ser dissenyat per ser aplicat al màxim d'ONG de la comunitat mundial, tant si l'organització és de benefici recíproc, incloent una associació que es preocupa de millorar la situació dels seus membres, com si és una ONG de benefici públic, que treballa per a la millora de les condicions de la societat. És aplicable a les que s'enfoquen en programes internacionals i a les que se centren en comunitats locals. Les regles del codi són aplicables independentment de l'enfocament de l'ONG en qüestió, ja sigui per ajuda humanitària, prevenció de conflictes, investigació, educació, lluita pels drets humans, pel medi ambient, etc.

Després de la burocràticament necessària introducció, la qual podríem considerar la declaració per part del CEO o Junta Directiva, comença el codi en si.

El codi està separat en nou capítols, nou punts principals. Cadascun d'aquests té els seus subapartats, alguns més legislatius i d'altres més ètics. Tot i que abans hem separat els termes codi ètic i codi de conducta, al buscar ser un model pràctic i de guiatge, aquest codi és un mixt. Moltes associacions o organitzacions segueixen aquesta pauta doble.

Capítol 1. Principis orientadors

En aquest primer capítol s'exposa que una gran franja d'ONG tendeixen a compartir els mateixos principis fonamentals i en destaquen els principals.

❖ *Responsabilitat, servei i consciència pública* s'anomena el primer apartat on es diu que les ONG han de:

- Conduir les seves activitats cap al bé d'altres.
- No malgastar els diners i fons públics. Tractar-los amb serenitat.
- Reconèixer que la seva conducta i activitats generen un gran impacte públic i per això han de ser responsables i garantir així la confiança de la gent.
- Exhibir una actitud de servei i responsabilitat.

- ❖ El segon apartat és *Cooperació més enllà de qualsevol frontera* i posa en manifest el foment del treball en cooperació dels altres, però, sobretot, la feina respectant i actuant amb un tracte igualitari amb tothom. Exalta la no discriminació i es parla de la necessitat de garantir això per tal de mantenir relacions ètiques amb altres ONG.
 - Una ONG hauria de desitjar treballar més enllà dels límits polítics, religiosos, culturals, racials i ètnics, dins dels límits dels seus documents orgànics i amb aquelles organitzacions i individus que comparteixen valors i objectius comuns.

- ❖ El tercer apartat, *Drets humans i dignitat*, fa avinent un resum dels drets humans i allò bàsic que tothom ha de respectar: la dignitat de les persones.
 - No hauria de violar cap dret humà fonamental de ningú.
 - Hauria de reconèixer que tota persona neix lliure i igual en dignitat.
 - Hauria de mostrar sensibilitat respecte als valors morals, religiosos, costums tradicionals i culturals de les comunitats a les quals serveixen.
 - Hauria de respectar la integritat de les famílies i donar suport a la vida basada en els cànons familiars.

- ❖ *Llibertat religiosa*, quart apartat, anota que les ONG haurien de respectar la llibertat religiosa, com a dret fonamental que té tothom.

- ❖ A *Transparència i responsabilitat* es diu que una ONG hauria d'esforçar-se a ser oberta i honesta internament i en relació als donants i membres públics. També diu que s'hauria de realitzar una comptabilitat periòdica.
 - Hauria de ser transparent en tots els contactes i informació.
 - La informació bàsica financera hauria de ser oberta i accessible.
 - Hauria de reunir comptes i responsabilitzar-se de les seves accions i decisions.

- ❖ L'últim apartat, *Veracitat i legalitat*, torna a repetir la importància de ser honesta amb tot i tothom.
 - Hauria de proporcionar informació precisa i segura.
 - Hauria de conèixer i complir les seves obligacions sota les lleis de la nació on treballa.
 - Hauria de tenir una política pel seu personal a l'hora d'aportar evidències sobre conductes equivocades d'algú de la ONG.
 - Hauria de tenir un pla sancionari davant de conductes errònies.

Aquest primer capítol serveix per fer entendre quins són els valors més necessaris. El primer, la responsabilitat. S'ha de ser conseqüent amb les teves accions i ser honest amb els altres. El respecte, el tracte igualitari i la no discriminació també són molt importants per poder treballar en una ONG, així com el respecte als drets humans. Així mateix, la transparència i honestat és clau per garantir la confiança pública i tenir bons inversors i col·laboradors, tal com hem ressaltat en altres punts. Com a part important en els codis, també diu que cal tenir un pla de sancions.

Capítol 2. Integritat de la ONG

En aquest segon capítol, es puntualitzen certes característiques que cada ONG ha de tenir per tal de considerar-la com a tal. No parla d'ètica ni de conducta. Tot i així, en faig un resum:

- ❖ *Sense ànims de lucre*. Les ONG han d'operar sense buscar lucre, sense intentar fer comerç o negocis ni obtenir beneficis personals a partir dels guanys o actius. Han de prevenir aquests comportaments.
- ❖ *No governamental*. Les ONG no han de formar part ni ser controlades per governs, han de ser políticament independents.

- ❖ *Organitzada.* Han de tenir una junta directiva, cartes orgàniques -reglaments, constitucions,...-, directors, reunions regulars i activitats.
- ❖ *Independent i autogovernada.* La visió de cada ONG ha de ser intrínseca i no imposada per cap benefactor, govern, partit polític, una altra ONG, etc. S'han de governar de forma autònoma, autocontrolada.
- ❖ *Voluntària.* Conservar els valors i principis voluntaris és la força primària de la forma de treball de les ONG. Els treballadors han de ser voluntaris, incloent-hi la junta directiva.

Capítol 3. Missió i activitats

És usual explicar com s'ha de “fer” la missió de la ONG en els codis, la raó de ser. De fet, tenen l'obligació d'identificar i articular clarament la seva missió. Es fa servir de base i estructura o marc de referència de totes les activitats i planificació.

- ❖ *Missió.* Han de fer un estatut formal i breu de la seva missió que ha de ser aprovat pels directius de la ONG i respectada i entesa per la junta directiva i voluntaris. A més, ha d'estar disponible pel públic i ha de ser revisada i avaluada periòdicament.
- ❖ *Activitats.* Òbviament, les activitats han de ser compatibles amb la missió, efectives, eficients, de retroalimentació, avaluades, portades a terme amb professionalitat i amb un 65-80% dels fons destinats a aquestes.

Del capítol 4 al capítol 8, hi ha molta més informació del tipus empresa-organització -legalitat, forma, compliments...- que no pas ètica. Tot i així hi ha algun valor o conducta que es destaca, com ara:

Capítol 4. Governabilitat

- Han de tenir un pla de govern que garanteixi el millor compliment de la missió i els valors centrals.
- La comissió directiva ha d'estar compromesa amb la missió, els seus membres no han d'estar relacionats entre ells per llaços familiars, tenen un límit de temps de contracte màxim, ha de ser diversa i ha d'estar familiaritzada amb els reglaments. No pot rebre un sou per la seva feina, només pagaments per despeses necessàries.
- La comissió ha de responsabilitzar-se de declarar la missió, determinar els programes i serveis de la ONG, recaptar fons, administrar els recursos, planificar una estratègia, aprovar el codi d'ètica i/o conducta, i exercir com a ambaixadors de la ONG.
- La comissió ha de reunir-se amb freqüència, presencialment o telemàticament. Ha de ser responsable de la seva conducta i de la de la junta directiva.
- Els objectius i interessos de la ONG passen per sobre dels personals.
- Cap director pot intervenir en cap decisió que l'afecti personalment.
- Cada director haurà de divulgar els conflictes d'interessos que hi pugui haver.

Capítol 5. Recursos humans

- Els treballadors i voluntaris s'han de comprometre amb la missió.
- Les ONG han de proporcionar un entrenament i orientació adequada pel personal nou.
- Les ONG han d'establir una política en relació als regals rebuts per part de membres del personal.
- El personal no ha d'utilitzar la seva posició per guanyar privilegis o beneficis personals.

Capítol 6. Confiança pública

- Les ONG han de fer un informe anual amb la informació financera bàsica, les fonts dels fons, el seu ús, activitats, recaptacions de fons, etc. Aquest informe haurà d'estar disponible al públic.

- Les organitzacions han de mantenir confidencial la informació del personal, clients i altres, a excepció dels qui renunciem a aquest dret.
- Les organitzacions hauran de proporcionar un canal de comunicació pel públic que vulgui informar-se sobre la ONG i les seves activitats.
- Les declaracions per part de les ONG han de ser imparcials i no tendencioses.

Capítol 7. Legalitat i finances

- Els membres directius han d'entendre els requeriments i deures d'informar sobre les actes econòmiques o declaracions financeres de l'organització.
- Hi ha d'haver transparència financera i responsabilitat amb els fons.

Capítol 8. Recaptació de fons

- La comissió directiva hauria de participar activament en l'esforç de les recaptacions.
- Les ONG només han d'acceptar fons que tinguin coherència amb la seva missió i no comprometin els principis fonamentals establerts.
- Les ONG han de ser honestes amb tots els assumptes relacionats amb les recaptacions i l'ús d'aquests diners.
- La informació confidencial sobre la relació amb un donant no ha de ser revelada.

Capítol 9. Associació, col·laboració i xarxes

- Només es col·laborarà amb altres entitats si tenen coherència amb la missió de la ONG, es té valors compartits, el benefici és mutu i si la col·laboració es fa amb transparència.

4.2.1.1. Anàlisi

Com s'ha dit prèviament, WANGO és una organització que intenta ajudar a connectar diverses ONG entre elles. La publicació del *Código de ética y conducta para las ONG*¹⁹ tenia el propòsit de guiar aquestes organitzacions per tal que els servís de pauta per a la redacció del seu propi. Va començar aquest projecte l'any 2002, però no va ser enllestit i publicat fins al 13 de març de 2004. La llarga llista de col·laboradors, nacions implicades i el fet que el tema a tractar no és precisament senzill i del qual ja se n'hagi parlat gaire, van ser alguns dels motius perquè es trigués dos anys a ser oficialment acabat.

Subjectivament, el codi de WANGO, més que ser un codi "normal" dirigit als treballadors de les ONG, és un codi per a les ONG com a entitats. És cert que el que busquen és ajudar a la millora de la formació i treball d'aquestes, però aquest document s'ha redactat com si es tractés d'una explicació de com formar una ONG correctament i èticament, i no pas de com s'han de comportar -conducta- i avaluar les seves decisions -ètica- els treballadors i voluntaris de les ONG, que és el que més aviat s'espera d'un codi ètic i/o de conducta.

No està clar fins a quin punt és necessari o adequat -tenint en compte que en teoria és un codi de conducta i no un decret explicatiu i de formació- explicar criteris bàsics que han de complir les ONG. Encertadament, però, es diu a la introducció del capítol en el qual s'expliquen (capítol 2) que aquests criteris poden semblar autoevidents. També trobem que des del capítol 4 fins al capítol 8 hi ha molta informació del tipus "empresa": legalitat, forma, compliments... que no quadren en el context. No és informació ètica, sinó empresarial. Està bé que s'expliqui tot això, però potser aquest no és el document on aclarir-ho.

Un altre punt que trontolla és el títol. Si bé abans s'ha explicat la diferència entre els conceptes de codi ètic i codi de conducta i la necessitat de parar a pensar quin dels dos es vol redactar o si es volen redactar els dos, potser, com a institució de referència que són, fallen en ajuntar els dos termes. La part que seria codi ètic és el primer capítol i la part de conducta es trobaria en alguns punts saltejats de diferents capítols.

¹⁹ Veure annex I

Com a part positiva del codi es troba els valors ètics que s'han remarcat. La responsabilitat, per exemple, és la que més destaquen i és escaient. Cadascú ha de ser conseqüent amb les seves accions, i encara més si tens gent que en depèn. No és conseqüencialisme, sinó tenir dos dits de seny. Malgrat això, els apartats de cooperació, drets humans i llibertat religiosa podrien ajuntar-se en un mateix: *Dignitat i respecte*, per exemple. La llibertat religiosa entra dins del respecte de la dignitat personal i això és un dels drets fonamentals. La religió no necessita cap tracte especial ni separar-la com a apartat diferent.

Això darrer, no s'ha d'interpretar això com a posició antireligiosa, sinó que no cal cap tracte de grandesa, el respecte a la cultura i a l'opinió personal crec que ha de ser igual de destacable. Cap discriminació en cap terme.

Com a últim aspecte de crítica, l'ús del verb *hauria* (*should*, versió original). Sent un codi normatiu, es pot considerar que, no s'hauria de parlar de manera condicional, sinó més imperativament amb perífrasis d'obligació. No *s'hauria o no s'hauria* de respectar els drets humans en x situació, per exemple, sinó que *s'han* de respectar els drets. És cert que aquest capítol seria més del tipus de codi ètic, on se't parla d'uns valors que has de tenir en compte i no imposicions de conducta, però amb aquest tema és una equivocació no tractar-ho com a deure obligatori, encara que sigui moral. L'únic capítol redactat amb *haver de* en present és el capítol 2, remarcant l'exigència de complir aquests trets definitoris.

En conclusió, malgrat els punts anteriors i la crítica no gaire optimista que s'ha fet, el codi de WANGO és molt útil per a moltes ONG. Tot i això, no és ben bé un codi deontològic, sinó una pauta general.

4.2.2. Pallassos Sense Fronteres

Pallassos Sense Fronteres és una ONG catalana de pallassos, d'àmbit internacional i sense cap ànim de lucre, fundada a Barcelona l'any 1993. Enguany, l'organització, celebra el seu vint-i-cinquè aniversari.

Quan se li pregunta a Jaume Mateu, Tortell Poltrona, fundador de PSF, com va néixer aquest projecte, se'n riu i diu que no va ser pas fruit del seu pensament: "No n'he tingut mai cap d'idea".

Pallassos Sense Fronteres va néixer a la Barcelona olímpica, plena d'aspiracions i aires de canvis -per bé o per mal-. Era el Nadal de 1992, una terrible guerra amenaçava Iugoslàvia, i molts nens, nenes, adults,... es trobaven refugiats a localitats com Veli Joze, Ístria, Croàcia actual. Un grup de voluntaris, exalumnes de l'escola Projecte de Barcelona, es trobaven allà ajudant a la població refugiada. Abans que arribés Internet a la nostra vida d'una manera tan quotidiana, aquest grup va promoure l'intercanvi de missatges entre alumnes de la seva exescola i nens i nenes refugiades. Aquests alumnes, a través d'aquesta activitat, van començar a pensar que aquests refugiats necessitarien moments de diversió per no pensar en el fet que casa seva estava en guerra.

Què van fer? Doncs van trucar a en Tortell Poltrona per demanar-li que viatgés fins a Ístria per fer-los riure, tal com feia en les seves actuacions còmiques.

Es van engrescar tant en aquest projecte, que van recaptar els diners necessaris per poder-li pagar el viatge per carretera des del Montseny (seu del Circ-Cric) fins a Iugoslàvia. Aquest viatge va començar un 23 de febrer de 1993, inaugurant el camí que el portaria cap a Pallassos Sense Fronteres, una organització que busca repartir somriures, quelcom immaterial arreu del món.

La primera actuació va dur-se a terme tres dies després i, des de llavors, ja són més de 4 milions de nens i nenes refugiades, víctimes de desastres naturals i de situacions injustes els qui, juntament amb les seves famílies, han rigut amb diferents artistes voluntaris d'aquesta casa.

- **Codis ètics de Pallassos Sense Fronteres**

Pallassos Sense Fronteres té uns límits i valors molt humanitaris i que realcen la definició de voluntariat i ONG. Per deixar clar aquests valors, com altres ONG, PSF va redactar un codi ètic que, posteriorment, va ser modificat.

Pels volts de l'any 2005, la Junta Directiva va decidir crear-lo per poder establir unes línies ètiques fonamentals pels artistes expedicionaris, tant en relació amb la seva actuació, com el comportament que hi havien de tenir, o el retorn al país originari.

Per crear-lo, es van tenir en compte experiències ja viscudes, problemes amb els quals s'havien trobat i els havien dut fins a aquest punt. Tot i això, per una banda es van fer servir com a orientació codis d'altres ONG, però no per fer-ne una còpia reescrita, sinó per entendre què i com havia de ser. El que es veu, però, és que no és com el “model estàndard”. La missió i el sentit de l'acció, els objectius, per exemple, es redacten com a documents diferents al codi ètic.²⁰

4.2.2.1. Anàlisi

El codi de Pallassos Sense Fronteres és, com a mínim, diferent. És senzill, pràctic i poc burocràtic (per no dir gens). Tant la primera versió, del 2005, com la vigent, del 2011. Està dirigit als treballadors i voluntaris, sobretot als artistes. Es diu que és:

- **Pràctic**, perquè realment pensa en la manera de treballar que tenen, situacions lògiques o possibles que poden passar i punts que no s'allarguen més de quatre línies.
- **Diferent**, perquè no està estructurat com els estàndards, sinó que en un apartat de la web trobem redactada la missió, el sentit de l'acció (objectius); i en un altre, el codi ètic en si, que només parla dels valors essencials.
- **Poc burocràtic**, perquè no s'ha buscat redactar un codi simplement pel fet que s'ha de fer, omplint fulls i fulls d'apartats, sinó que, amb un sol full, es tracta el tema. A més, que ja hem dit que no és de versió estàndard.

²⁰ A l'Annex II es poden trobar els dos codis de PSF: l'original i el vigent.

Es nota que es van tenir en compte les experiències viscudes. Si considerem que PSF es va fundar al 1993 i fins al 2005 no van tenir codi, segur que van tenir moltes experiències i situacions que van dur-los fins a aquest punt.

PSF aclareix deu punts, deu valors claus per a poder treballar *-col·laborar-* amb ells. Els tres primers són bàsics pel món de les ONG: humanisme, voluntariat i no lucre.

Si bé s'ha criticat que WANGO emplenés tot un capítol sobre criteris bàsics de les ONG, crec que està bé com ho ha fet PSF. Deixa clar que si ets voluntari no rebràs compensació econòmica, que el que vas a fer és ajudar a millorar la pèssima situació en què viuen nens i nenes a qualsevol part del món i que, d'això, no te'n pots beneficiar i utilitzar-ho per impulsar i publicitar la teva carrera. També hi ha el punt 8: *identitat*, que diu que s'ha de vigilar que el nom i identitat de PSF no ha de ser utilitzat per rebre cap remuneració.

Potser no queda clar fins a quin punt es pot considerar que estàs fent publicitat de tu mateix o estàs compartint l'experiència que has viscut, però sí que és lògic que ho expliquin clarament. Si realment vols fer voluntariat és pel fet de voler donar i no pas de rebre res a canvi. Aquests tres són punts forts per començar el codi i veure que Pallassos Sense Fronteres es prenen seriosament la feina - és un atractiu de cara als *stakeholders*.

Treballar entre camps de refugiats, en situacions bèl·liques, de desigualtat social... és treballar en situacions molt delicades. Generalment, tot i que tenen projectes arreu d'Espanya i de Catalunya, el camp d'acció el tenen arreu del món, en llocs on la cultura és diferent a la nostra. És per això que hi ha dos punts molt importants del codi, que potser a altres ONG no els cal, però per a ells és de gran respecte: ***no adoctrinament i respecte cultural***.

Qualsevol artista ha de tenir en compte que una cosa és la seva opinió personal, i una altra voler-la imposar. Les activitats que duen a terme no han de servir per imposar punts de vista sobre la situació, simplement han de servir per compartir una activitat artística. A més, a l'hora de planificar-les, també ha de tenir la major cautela de cara al contingut de les actuacions. No poden ferir la sensibilitat de la població, s'han de respectar les característiques culturals i les situacions delicades en què viuen. Aquest punt pot recordar-nos al capítol de WANGO que parla sobre la dignitat, la llibertat religiosa i el respecte i responsabilitat.

No deu ser fàcil haver de respectar totalment una altra cultura que potser tingui comportaments que per la pròpia siguin estranys o, fins i tot, inacceptables. Sobretot si es pensa en el cas de les dones. Sí que s'han de valorar totes les cultures com a iguals, en drets i dignitat, sense jutjar-les de manera etnocèntrica; però hi ha certs temes delicats, com aquest, que van més enllà de la cultura: drets humans de tots.

Pallassos penso que troba un bon equilibri entre aquests dos punts. Respecte, sí, però sent la dona, la protagonista. Un dels punts de la missió és aquest, que en tots els espectacles participin dones, pallasses, acròbates, malabaristes, artistes femenines que generen un missatge positiu i que aporta un nou equilibri que rescata les dones de veure's només com a mares, filles, esposes... Veuen més enllà de la seva realitat i, també, les nenes poden descobrir l'humor femení.

A la versió del 2005 hi ha un principi ètic, el de **denúncia**, que a la versió del 2011 no sols ja no hi és, sinó que diu tot el contrari. Primerament, davant de les experiències que vivien, era normal pensar que el correcte era compartir el que havien vist i fer-ne de portaveu i denunciar les injustícies.

El treball no acaba quan es torna a casa, sinó que continua amb aquesta labor de denúncia.

Error. És molt noble i ètic pensar això. Molts ho fariem, però s'ha de pensar en les conseqüències i avaluar què és millor. El grup Pallassos Sense Fronteres va experimentar una conseqüència negativa d'aquest punt de denúncia. Després d'una expedició a Israel-Palestina, van denunciar els abusos que es cometien contra la població palestina a Gaza i no van poder tornar-hi a entrar mai més. Van perdre la missió de "donar suport emocional a nens i nenes que pateixen situacions de refugi per guerres o catàstrofes".

Els artistes tenen molt clar que el que van a fer és fer riure a nens i nenes, fer-los gaudir d'una estona, crear-los-hi bons records. Pensant com Jeremy Bentham i John Stuart Mill, van aplicar en aquest cas l'ètica de l'utilitarisme i van esborrar aquest punt. El que era més important era calcular quines conseqüències tenia cada acció i quines eren millors, quines aportaven el màxim de felicitat al màxim nombre de persones, i la resposta va ser aquesta.

Ara, al codi vigent, la versió del 2011, enlloc de *denúncia*, trobem un punt *d'imparcialitat* envers les situacions. Si els artistes volen oferir testimoni públic de la seva experiència, han d'aclarir que ho fan des de fora de PSF. Pallassos es manté al marge de bàndols i opinions de títol personal.

Van adoptar una bona mesura. Actuar pensant d'aquesta manera és bastant pràctic, sobretot tenint en compte que han de fer-ho com a organització, com a grup amb voluntat d'ajudar el màxim. En una balança, pesa més poder seguir treballant en primera persona, ajudant, veient que el que fas té una conseqüència immediata per als nens, que no pas saber que el que és ètic és denunciar, sabent que probablement no hi haurà gaires repercussions, ja que aquestes venen de més amunt en aquests casos. Denúncia a denúncia, de forma particular, potser ja s'aconsegueix alguna cosa, però no cal posar en perill la feina de PSF.

I finalment, què més íntegre i conseqüent amb el que es predica, que fundar-se de la mateixa manera. Les fonts de finançament que té PSF provenen de les quotes dels socis, donacions, vendes d'articles solidaris, gales artístiques, festivals solidaris, convenis de col·laboració i patrocini d'empreses; però només accepta donants i empreses que respectin els valors ètics i els drets humans.

Un dels punts que em cridaven l'atenció sobre els codis ètics era la seva supervisió i conseqüències. En resposta a l'entrevista amb un representant de PSF, em van dir que era el director d'operacions i la Junta Directiva mateix els qui s'encarreguen de supervisar-ne el compliment. S'exposa en el *briefing*²¹, es fa signar en el contracte de voluntari i s'hi dona seguiment durant el projecte o expedició.

Els voluntaris, doncs, estan ben informats sobre el seu funcionament i, òbviament, que l'incompliment comporta conseqüències. Quan algú no respecta el codi, com a mínim no torna a ser convidat a col·laborar amb projectes de PSF. Si l'incompliment d'algun dels punts deriva a conseqüències legals, s'haurien de buscar altres repercussions, però, per sort, encara no s'han trobat en aquesta situació.

²¹ **Briefing**: reunió, documents o pacte amb el qual s'informa i es dona instruccions abans de fer una feina. En aquest cas, es donaria informació i instruccions abans de fer l'expedició o de treballar en un dels projectes. "Reunió informativa on es pacten certes normes".

Un altre punt positiu d'aquest codi és el títol. PSF va tenir en compte la diferència entre què és un codi de conducta i què és un codi ètic. Tot i que potser la segona versió sí que estaria entre un codi ètic i un codi de conducta, des de PSF argumenten que no pretenien escriure una normativa interna detallada, normes obligatòries; sinó definir "*les grans línies que els nostres voluntaris artistes han de seguir.*"²²

També en comú amb *Código de conducta y código ético*, del capítol de Veracitat i Legalitat, és un de nou a la segona versió: conèixer i respectar les lleis i normes del país on treballen (a més dels costums culturals).

Generalment, no varia gaire el segon del primer codi. El que més ressalta és el canvi ja explicat sobre el tema de la denúncia. Tot i així, es segueix remarquant els valors de la no discriminació, el tracte igualitari, no lucre, no adoctrinament, respecte cultural i finançament ètic. A la versió del 2011, els primers punts tenen a veure amb la coherència de la missió i conduir les activitats cap al bé dels altres, punts del codi de WANGO. Els beneficiaris han de ser els nens, no hi ha d'haver remuneracions i els espectacles són la principal activitat de PSF.

²² Veure Annex II

4.2.3. Càritas

Càritas és un organisme de l'Església catòlica dedicat a la coordinació de la beneficència humanitària. El nom de Càritas ve del llatí i significa amor. L'amor, per la comunitat cristiana, és un dels valors més importants i, a partir d'aquesta organització, el transmeten vers els més necessitats. La feina, i projectes que duen a terme a Càritas, segueix l'orientació i la definició de les Sagrades Escriptures, la doctrina i la tradició de l'Església catòlica.

La primera organització local de Càritas va néixer el 1897 a la ciutat alemanya de Colònia, però no va ser fins al 1944 que va ampliar el seu camp d'acció a Barcelona. Quan van començar a treballar aquí, es pretenia unificar les obres benèfiques de l'Església per ajudar la població a cobrir les seves necessitats bàsiques després d'haver patit els efectes de la Segona Guerra Mundial i la Guerra Civil Espanyola. Actualment, alguns dels projectes són :

- Acollida i atenció social
- Serveis d'ajuda econòmic
- Racons d'acollida
- Recollides d'aliments i roba
- Ajudes d'integració social
- Serveis i accions per a infants i joves, gent gran, dones...
- Menjadors socials
- Orientació d'inserció sociolaboral
- Proporció de pisos d'acollida

Càritas, com que té diferents zones de participació, diferents països, té diferents codis ètics. Tot i això, es redueixen pràcticament als mateixos valors. Segons l'última data d'actualització, hi ha alguna modificació de redacció, ordre o eliminació d'algun punt. Aquests codis han estat redactats a partir de les doctrines cristianes i encíclicques²³ i discursos d'alguns Papes.

²³ **Encíclica:** Per l'Església Catòlica, una encíclica és una carta oficial del Papa feta pública i per la qual exerceix el seu magisteri ordinari.

Espanya gaudeix de l'empareda d'un codi, però Catalunya no. Actualment, s'està creant un codi ètic per a Càritas Catalunya des del Bisbat i la coordinació de Càritas, tenint en compte els ja creats. Mirant els codis²⁴ ètics de Càritas Internacionalis d'Andorra i Càritas d'Espanya, trobem que els valors i principis més rellevants són:

- **Valors:** Centralitat en la persona, justícia, participació, solidaritat, austeritat, esperit de millora, transparència, compassió o respecte.
- **Principis:** Cura del personal, empoderament i participació, protecció, coordinació i col·laboració, subsidiarietat, independència, bona administració i rendició de comptes, igualtat, universalitat i neutralitat, economia solidària local, atenció a l'impacte al medi ambient o sensibilitat i incidència.

4.2.3.1. Anàlisi

Tenint en compte que Càritas prové de la doctrina cristiana, el valor de compassió és imprescindible. Aquest pensament és inqüestionable per respecte de qualsevol creença, però sí que es pot relacionar amb la visió paternalista comentada prèviament.

Centrar-se en la persona beneficiària de les ajudes és el primer principi de Càritas. Com s'ha comentat des de la Fundació Tutelar, cal recordar que la teva feina va dirigida a terceres persones i, per tant, cal pensar des de la seva percepció. S'ha de buscar el bé comú i el desenvolupament humà, entenent el desenvolupament com el desenvolupament de la persona i la comunitat, transformant els sistemes socials injustos i assegurant que el treball que es fa estigui vinculat a l'ajuda i la rehabilitació.

Destaca el principi de subsidiarietat. Fins ara no s'havia vist i és important esmenar-lo. Segons l'Enciclopèdia Catalana, aquest principi significa seguir el principi de

²⁴ Veure Annex III

descentralització “segons el qual el nivell més idoni per a adoptar decisions correspon a l’administració territorial que es troba més a prop del problema”. Càritas s’assegura que les decisions i la responsabilitat es prenguin des del nivell més baix possible, aprofitant les capacitats i els recursos locals. Cada vegada més es valora aquest pensament. Amb l’auge de les MACRO-ONG i la política internacional, s’ha començat a criticar la distància i centralització de les decisions. Decidir podent veure la situació real des d’un punt de vista proper, sempre és millor que fer-ho des d’un despatx a distància.

Òbviament, Càritas també posa èmfasi al respecte dels drets humans. Es promou el canvi, la participació, la justícia, la igualtat, la neutralitat i la incidència, entre altres.

Una valoració molt positiva dels seus codis és que tenen en compte l’economia local i solidària. No és el mateix, per exemple, estar treballant en un camp de refugiats de Grècia i comprar eines per Amazon, que comprar-les a una ferreteria de la ciutat en qüestió i ajudar a potenciar la seva economia. Potser és més car, però també és més ètic.

4.2.3.1.1. Entrevista a Joan Maria Roig

Per entendre millor com funciona Càritas, s’ha entrevistat a en Joan Maria Roig, voluntari de Càritas de Ripoll. En Joan Maria explica que la manera de fer d’aquesta organització ha anat canviant progressivament. Segueix tenint la base adaptada a la doctrina del cristianisme, però es comença a desentendre de la connotació caritativa del nom per tenir en compte la persona com a punt principal. Això ho veiem en el primer valor de *centralitat*.

"El codi és una vessant pedagògica", diu en Joan Maria. "El seu objectiu ha de ser unificar la visió general i marcar el camí, no imposar-ne cap. A més, també serveix per mostrar com és una ONG en realitat i desmentir la imatge que en té la gent a causa de la propaganda que s’ha fet".

En Joan Maria opina que els codis, aplicats a l'acció social, tenen més sentit i utilitat si es plantegen des de les conseqüències i no des del deure. Quan s'ha de decidir envers els altres, en aquest context, la situació de l'altri és la que passa al davant. Es valoren les conseqüències d'allò que has fet i no la intenció amb la qual ho feies. Tot i això, s'ha de tenir uns principis innegociables. Per ell, el finançament ètic en seria un. Un dels dilemes que hi ha actualment a Espanya és el finançament. Hi ha entitats i empreses, com ara La Caixa o Inditex, que proporcionen finançament a Càritas i això provoca el posicionament de dos grups. Per una banda, hi ha qui diu que l'origen d'aquest capital no és ètic i que no s'hauria d'acceptar.

Per altra banda, hi ha els qui diuen que sí, que el que importa és l'ús que ells en faran. El codi ètic espanyol no empara del tot aquest problema i això fa que cada localitat decideixi si es legítim o no.

Com que encara no hi ha un codi delimitat a Catalunya, la gent que és contractada per Càritas i els voluntaris reben molta formació sobre l'acompanyament que han de fer. Això suposa una transformació i evolució per l'organització, un canvi de mentalitat sobre la jerarquitització de les relacions entre els voluntaris i els usuaris. S'ha anat passant d'una relació vertical a una d'horitzontal.

Fins ara, la funció existencial era ajudar econòmicament, proporcionar roba, aliments i habitatge. Ara, cada cop més es fa promoció de les persones i es busca l'empoderament i la denúncia social. El reforç escolar, cursos d'educació o extraescolars són algunes de les activitats que es van promovent novament.

Aquest canvi de mentalitat, buscar que es pugui ajudar a la persona necessitada a ser autònoma enlloc d'assistir-la, passa per la crisi economicosocial que hi ha hagut als últims anys. Alguns governs i administracions van prendre consciència que el que realment era necessari era donar eines i no crear relacions paternalistes.

5. DISSERTACIÓ SOBRE ÈTICA I ONG: OPINIÓ SOBRE ELS CODIS

5.1. Desembolicar l'infinitat

És fàcil veure les comparacions i similituds que hi ha entre la convicció de Weber i el deure de Kant; així com, la responsabilitat de Weber i el conseqüencialisme de Bentham i Mill. Weber sintetitza de manera senzilla la relació entre ser conseqüent amb els teus actes i el no deixar de creure en la motivació moral d'aquests. Aquesta unió és la que ha acabat arrelant al pensament modern actual. Des de petits se'ns diu que hem de ser responsables, però també se'ns ensenyen els valors principals que sustenten la nostra societat i cultura.

Citant l'article *Convicció i responsabilitat*, de Salvador Cardús²⁵, trobem un punt feble del deontologisme que ens serveix per desacreditar-lo com a teoria cabdal. *"El drama és que el fet que tinguis tota la raó ètica del món no significa que l'aplicació d'allò que se'n deriva no tingui conseqüències contràries a les que es desitgen. Per això, no és estrany que la principal crítica que es fa [...] no és que li faltin bones raons, sinó que simplifica la realitat en imaginar que tot es pot reduir a blanc o negre."* Un pot creure que allò que s'ha de fer és una cosa, però aquesta pot acabar empitjorant la situació, i és un risc massa alt per les ONG.

Seguint citant a Cardús, veiem que el conseqüencialisme de la responsabilitat tampoc és tan utòpic. *"Per altra banda, amb l'excusa de la responsabilitat i de tenir en compte els efectes de l'acció, els que ocupen llocs en els quals cal prendre decisions poden arribar a traïr els objectius amb què estan compromesos. Entre altres raons, perquè no sempre és prou clar quines poden arribar a ser aquestes conseqüències i fins on se'n poden assumir els riscos. La por, certament, ens fa traïdors als principis. Però el fracàs per un excés d'agosament pot desacreditar i enfonsar per molt temps la causa en nom de la qual s'havien assumit aquells riscos."* Per molt que es pensi en les conseqüències, primer s'ha de saber cap a on es vol tirar.

Pel que s'ha pogut veure, aquesta doble ètica és la que mantenen les ONG. Weber la teoritzava enfocant-ne el resultat a l'aplicació política, però, com hem vist, el límit que separa la política de les ONG no és gaire clar en aquest tema.

²⁵ **Salvador Cardús**: sociòleg, periodista, escriptor i doctor en Ciències Econòmiques.

Per poder ampliar el camp d'opinió, es va parlar amb en Jesús Corominas, un ripollès amb ganes de poder millorar la pèssima situació actual que hi ha entre els immigrants i Europa. Ell i un grup més de persones van fundar una ONG per tal de viatjar a un camp de refugiats de Grècia i poder ajudar. Van aconseguir-ho i els va canviar la manera de veure el món del voluntariat. La seva crua i "experta" opinió va servir per donar una perspectiva crítica al tema.

Tant Pallassos Sense Fronteres, com Càritas, com en Jesús Corominas, arriben a la conclusió comuna que, per a les ONG, mirar les conseqüències és més útil i legítim que obeir el deure. Per altra banda, des de la Fundació Tutelar no treballen ni per deure ni per conseqüència; sinó que més aviat per relativisme que envolta la persona tutelada.

La solidaritat va lligada necessàriament a l'apel·lació de la responsabilitat, però quina responsabilitat? La individual? La col·lectiva? El voler ajudar, sigui com sigui, a vegades, ens ha portat a valorar més l'acció que la conseqüència. La mateixa necessitat d'actuar, el ritme accelerat de l'ajuda i la presa de decisions, pot arribar a eclipsar-nos i no plantejar-nos els límits de la responsabilitat. Weber parla de responsabilitat, però ho fa des de l'individualisme. Malgrat això, m'agradaria anar més enllà. Què ens separa de decidir de manera protectora o de manera sobreprotectora?

La filosofia kantiana ens ha influït de manera que hem acabat classificant i prioritzant algunes actituds. Ens atreviríem a dir que la societat ha anat desenvolupant uns nous imperatius categòrics els quals anomenem drets humans. El que es considera legítim i defensable és tot allò que respecti aquesta base.

Els drets humans són els imperatius categòrics de l'actualitat.

A partir d'aquí, i de l'honestat, qualsevol decisió és personal? Popularment s'ha dit al llarg dels anys "*Actua amb els altres tal com ells voldrien ser tractats. Tracta'ls tal com tu mateix voldries ser tractat si fossis al seu lloc*", però, retornant a la pregunta anterior, quin límit de responsabilitat tinc vers l'altra persona? Segons el meu parer, les respostes es podrien classificar en dues: les que apel·len la caritat i les que defensen l'ajuda a l'autonomisme. Però, què vol dir això?

5.2. Caritat o autonomia?

En aquest àmbit, en el món de la solidaritat, podem veure que s'hi reflecteix una certa dualitat amarga. Per una banda, hi ha la recerca de la satisfacció de l'interès propi. És estrany veure aquest tipus de voluntarisme, però existeix. Ajudar hauria de ser per complaure la teva insatisfacció vers la injustícia social, i no per "cremar mal karma" o "millorar la imatge social"²⁶. Per altra, trobem la benevolència i la compassió, de la qual se'n pot derivar una caritat paternalista.

Si volem ajudar a prendre decisions i ens impliquem a ajudar les vides personals i col·lectives, però actuem de manera que seguim un "tot per a ells, però sense ells", aquest despotisme il·lustrat, per molt bona intenció que es tingui, no funciona. La caritat a vegades pot recaure en aquest pensament: a la jerarquització del voluntari com a superior. Això passa perquè la fragilitat de l'altra persona és la que comou i genera aquest sentiment de superioritat que xoca amb la moral de les relacions d'igualtat entre les persones.

Aquí trobem el dilema de la responsabilitat. Veient com treballen els de la Fundació Tutelar, entenc que la millor opció és acordar els límits segons la teoria del Dr. Ramos Montes. En contra, trobo l'altruisme efectiu de Peter Singer. Aquest filòsof australià valora que el més important és ser efectiu i basa el seu model en les donacions, més que en el voluntariat.

Singer argumenta que: *"és la cosa més pràctica de fer, sobretot si parlem de pobresa extrema en els països en vies de desenvolupament. No és pràctic per a la majoria de persones viatjar a Mali i dir "Sóc aquí per ajudar", perquè ni tan sols tenen les habilitats per ajudar-los. És millor donar els diners a una organització que es preocupi seriosament pel desenvolupament del país, a gent que viu en aquells països i que ha estudiat la situació i sap què s'hi necessita."*

²⁶ Frases que he sentit durant una de les meves experiències personals amb el voluntariat.

A més a més, també diu que "*Si més donants diguessin "Només donaré a organitzacions que demostrin la seva efectivitat", llavors més ONGs demanarien que es fessin més estudis independents per demostrar el seu grau d'efectivitat. Això produiria una competició per l'efectivitat demostrable, que és el que necessitem.*"

Potser sí que estàs sent més efectiu, però estàs promovent la desigualtat i la dependència. La caritat, al final, és el que provoca. És per això, que l'ajuda a l'autonomia, a donar ales, és millor. Potser és una solució més lenta, difícil i feixuga, però mirant el resultat final -lluny de l'actualitat- veiem que satisfà tant Kant com Bentham: tenim el màxim de benefici, al final s'acabaria amb la desigualtat, ja que tothom podria viure per si sol sense dependre de ningú i, a més, també acabes legitimant un categòric en què es promou l'ajuda com a iguals i no com a superiors.

Precisament per aquesta discrepància, explica en Jesús Coromina, l'ONG que va cofundar es va dissoldre. Hi havia qui creia que donar caritat no era ètic, com ara ell, i qui pensava que sí. "*La caritat és efímera*", diu en Jesús. Un cop cobertes les necessitats bàsiques, s'ha d'anar més enllà i ajudar a que la gent pugui tirar endavant per si mateixa.

*Com pots saber que fent donacions, tots aquells diners aniran destinats a la causa? Com saps que els palets de roba, material o joguines seran utilitzats i no quedaran abandonats en pavellons, com vam veure al camp de refugiats d'Atenes?- **Jesús Coromina***

Ajudar a ser autònom pot significar diferents coses depenent del cas. Per exemple, en lloc d'alimentar algú dia rere dia, any rere any, amb un menjador social, promoure i ajudar que siguin ells els qui es puguin alimentar sols. Això és molt complicat, es pot pensar, però realment tampoc ho és tant. Construir un hort comunitari podria servir perquè cada família tingui la seva font d'aliment. En lloc de contractar persones perquè cuinin al menjador, que fossin els *sensesostre* els qui cuinessin i guanyessin experiència i reinserció laboral. No és complicat, només que fa pesa canviar el sistema establert i és més senzill tirar una moneda al got del captaire.

5.3. Burocràcia o necessitat?

S'ha vist que els codis poden ser una eina útil i pràctica per a les ONG, ja que serveixen d'avaluadors de l'ètica i de carta de presentació. És fàcil, però, caure en la burocràcia i repetir el mateix punt un cop i un altre, fer un codi massa llarg i tècnic i/o massa complex per ser útil.

El codi de WANGO és un exemple de la falta de practicitat. A més de ser burocràtic, ha fet que l'ètica perdés la seva praxi. Un codi vol delimitar unes accions i unes decisions, si no s'és directe i concís, no ajuda.

Comparant els tres codis que hem vist, crec que el més útil és el de Pallassos Sense Fronteres. Si seguís el pensament platònic, opinaria que aquest és el que més participa en la idea de codi ètic. S'ha valorat la practicitat que té, la seva accessibilitat i la seva senzillesa a l'hora d'entendre'l. Els valors i les seves aplicacions estan ben definides, es té en compte la casuística i és coherent. De la mateixa manera, els dos codis que s'han utilitzat de Càritas, també són correctes. Són més llargs que el de PSF, però també més complets i argumentats. Podria acceptar que, potser, el codi de PSF és, fins i tot, massa poc burocràtic, però per això caldria avaluar la necessitat de la burocràcia.

Gràcies a aquest treball, concloc que, a part d'un codi ètic general que il·lustri l'ètica de l'organització, s'hauria de crear una memòria casuística amb els dilemes o problemes que s'hagin hagut de solucionar. Saber com s'ha actuat en aquell moment podria servir com a guia per decidir en el present o en el futur. Caldria, doncs, una primera part del codi amb els casos i respostes donades i una segona, amb els valors i principis. No és pràctic actuar sense tenir en compte les solucions passades i no té sentit que hi hagi una primera part sense tractar la segona.

Cal analitzar la història per no cometre els mateixos errors.

5.4. Ètica o llei?

El nivell de justícia d'un país és inversament proporcional al número de les seves lleis.

Montesquieu

Prenent la cita de Montesquieu com a referència, coincideixo amb la creença que la justícia rau justament en la moralitat i no en uns tribunals. Com més lleis hi hagi, menys moral té la societat. Les lleis delimiten un seguit de comportaments i els classifiquen com a bons o dolents. Ho fan, però, a partir de la moral social establerta. L'ètica i el dret mantenen un fort lligam i, tal com el que trobem ètic va canviant, les lleis també -aquest canvi es produeix més o menys ràpidament. El problema és el límit d'aquests dos camps. Fins a quin punt les lleis abasten la responsabilitat moral de cadascú? Fins a quin punt és nostra?

Quan Rosa Parks no va voler seure a la part final de l'autobús, on llavors estava obligada a fer-ho, va rebel·lar-se contra el sistema establert. Era ètic el que feia? Era il·legal? Va mantenir una conducta que ara avaluem d'ètica, però que, llavors, alguns van criticar. Ara, obligar-la a fer-ho, aniria en contra de la llei de no discriminació. Com veiem, la manera de veure el món ha canviat, així com les lleis.

Com ho fem per dir que una llei és injusta, o bé està superada²⁷? Doncs, tot avaluant-la d'acord amb els principis de la moral racional. Per tal d'entendre i canviar el dret, cal sortir de món penal i tornar-hi a entrar tot passant per la moral. Els bons legisladors, els grans juristes, són els que, de dins del dret, saben escoltar, filtrar, interpretar el procés moral que s'ha produït, traduint-lo en normes jurídiques. Qui contempla el dret tot aïllant-lo de la moral, com si fos autosuficient, no solament treu valor a la moral, sinó que afebleix el paper del dret.

²⁷ Entenent la superació com a la interiorització d'aquest pensament i no necessiat d'establir una llei.

Malgrat això, el món de la moral i del dret són com dues esferes diferents. El món del dret és fet de normes acompanyades d'una sanció i elaborades per una autoritat. Està dirigit heterònomament. Hi ha algú que fa les normes i algú que s'hi sotmet. En el món de la moral, en canvi, no hi ha cap autoritat; ni d'una banda ni de l'altra.

A més a més, l'ètica és més àmplia que la llei. Hi ha aspectes de la vida humana on la llei no ha d'intervenir. Una societat excessivament regulada es tradueix a l'asfixia i el totalitarisme. Cadascú és responsable de tenir un capteniment just respecte als altres i de recordar que això és tan vàlid per als que estimem, com per a tots els altres considerats de manera objectiva i impersonal com el *qualsevol*.

6. CONCLUSIONS FINALS

Aquest darrer punt m'ha servit per finalitzar els tres objectius que tenia. Havia cercat, havia observat, però em faltava reflexionar. Efectivament, concloc que els codis són el *protego ergo oblige* de les ONG. Tanmateix, ni aquest protego no pot caure en mans de la burocràcia ni aquest oblige, en els de la llei tirana.

He vist que l'ètica va més enllà de la teoria i que és important parar i pensar-hi. He arribat a la conclusió que per parlar de conseqüències, primer hi ha d'haver una convicció. No es pot actuar sense pensar, però tampoc es pot pensar sense actuar. Tot i això, amb *caritat o autonomia* he entès que actuar per actuar no sempre és efectiu.

Les tres entrevistes - a la Marta, a en Joan Maria i a en Jesús - m'han servit per entendre la importància de l'ètica aplicada, de centralitzar l'altra persona quan s'ha de prendre decisions on l'altre n'és el subjecte i que s'ha de ser més protector i menys perfeccionista. La teoria del Dr. Ramos em servirà molt més que per aquest treball.

Amb aquestes conclusions, accepto, doncs, la hipòtesi inicial. Les ONG tenen l'obligació social de demostrar la seva bona conducta, la seva bona ètica, i els codis són una eina útil per tota mena d'organitzacions, que serveix no només per guiar als voluntaris, sinó per definir la missió de la pròpia ONG.

7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

Bibliografia

BILBENY, Norbert. Ètica i justícia (1991)

CONNORS, Tracy Daniel. Manual de les organitzacions no lucratives (1998)

MAGRIS, Claudio. Les fronteres del diàleg (2006)

ESPINÀS, Josep Maria. Aprendre a conviure (1989)

DEPARTAMENT D'INFORMACIÓ DE LES NACIONS UNIDES. Guia de les Nacions Unides (2006)

VICENS VIVES - C. PRESTEL ALFONSO. Filosofia. Batxillerat (2013)

ALBERON, Francesco i Veca, Salvatore. L'altruisme i la moral (1988)

ROMÁN MAESTRE, Begoña. Cap a una ètica de la responsabilitat: de Kant a Apel (2001)

FISHER, CELIA B. Decoding the Ethics Code: A Practical Guide for Psychologists (2003)

Webgrafia

SAVE THE CHILDREN: *Las principales ong's apuestan por un código ético para el sector.*

<https://www.savethechildren.es/actualidad/las-principales-ongs-apuestan-por-un-codigo-etico-para-el-sector> [06/06/2018]

CHILD MATTERS: *Child Protection Policy* [06/06/2018]

<http://www.childmatters.org.nz/225/child-protection-policy>

LA VANGUARDIA: *El Congreso encarga la redacción de un código ético de los diputados y estudiará si deben publicar más patrimonio* [06/09/2018]

<https://www.lavanguardia.com/vida/20180206/44585404621/el-congreso-encarga-la-redaccion-de-un-codigo-etico-de-los-diputados-y-estudiara-si-deben-publicar-mas-patrimonio.html>

LARA RIBAS: *Divisió entre les ONG pel nou codi de conducta al Mediterrani* [06/09/2018]

https://www.ara.cat/internacional/Divisio-ONG-codi-conducta-Mediterrani_0_1843615671.html

GEMMA CALVET: *El codi d'ètica* [06/09/2018]

https://www.ara.cat/opinio/codi-detica_0_419358114.html

SURVIVAL: *ONGs internacionales presentan nuevo código deontológico* [06/09/2018]

<https://www.survival.es/noticias/1685>

RICARDO FERNANDEZ GARCIA: *Códigos éticos o de conducta. Su concepto. Su necesidad.*

<https://diarioresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad> [20/06/2018]

WANGO: *Código de ética y conducta para las ong* [26/10/2018]

<https://www.wango.org/codeofethics/COESpanish.pdf>

FILOSOFIA.ORG: *Ética* [03/07/2018] <http://www.filosofia.org/enc/ros/etica.htm>

UNITED NATIONS UNIVERSITY: *The Ethical Challenges of International Human Rights NGOs* https://www.files.ethz.ch/isn/26374/PB_06_09.pdf [03/07/2018]

JAVIER M. CAVANNA: *Principales conflictos éticos en las ONG* [03/07/2018]

<https://www.compromisoempresarial.com/transparencia/2015/04/principales-conflictos-eticos-en-las-ong/>

EDITH GARCIA TAMEZ: *Origen del Código de ética* [03/07/2018]

<https://www.scribd.com/doc/67527160/Origen-del-Codigo-de-etica>

JOSE GABRIEL CHAVARRO: *Beneficios de un código de ética* [03/07/2018]

<https://www.scribd.com/doc/39323505/Beneficios-de-un-codigo-de-etica>

RAFAEL DEL ROSAL: *Códigos Deontológicos y Ética Profesional. Origen, naturaleza jurídica, finalidad y bases generales para su elaboración* [03/07/2018]

<http://eticajuridica.es/2010/12/06/codigos-deontologicos-y-etica-profesional-origen-naturaleza-juridica-finalidad-y-bases-generales-para-su-elaboracion/>

CYNTHIA LIZ ROJAS ALVARADO: *Código de Ética* [03/07/2018]

<https://www.monografias.com/trabajos82/codigo-etica/codigo-etica2.shtml>

WEBDIANOIA.COM: *Sindéresis* [03/07/2018]

<http://www.webdianoia.com/glosario/display.php?action=view&id=276>

STEVE MCCARTNEY i RICK PARENT: *1.1 The Importance of Ethical Behaviour*
[11/07/2018]

<https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/1-1-the-importance-of-ethical-behavior/>

DR MICHAEL BOWERN: *Are codes of ethics useful?* [11/07/2018]

<http://press-files.anu.edu.au/downloads/press/p223541/pdf/Are-codes-of-ethics-useful.pdf>

PALLASSOS SENSE FRONTERES: *Breu històric* [28/06/2018]

<http://www.clowns.org/ca/pagina-basica/breu-historic>

PALLASSOS SENSE FRONTERES: *Missió* [28/06/2018]

<http://www.clowns.org/ca/pagina-basica/missio>

PALLASSOS SENSE FRONTERES: *Valors* [28/06/2018]

<http://www.clowns.org/ca/pagina-basica/valors>

PALLASSOS SENSE FRONTERES: *Orígens de PSF* [28/06/2018]

<http://www.clowns.org/ca/pagina-basica/origens-de-psf>

PALLASSOS SENSE FRONTERES: *Junta directiva* [28/06/2018]

<http://www.clowns.org/ca/pagina-basica/junta-directiva>

FILOSOFAR.CAT: *Qui decideix allò que hem de fer* [12/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/animals-etics/324-qui-decideix-allo-que-hem-de-fer>

FILOSOFAR.CAT: *Responsable jo?* [12/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/de-robinson-a-frankenstein/327-responsable-jo>

FILOSOFAR.CAT: *Consciència i llibertat* [12/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/de-robinson-a-frankenstein/328-consciencia-i-llibertat>

FILOSOFAR.CAT: *Som amb els altres* [12/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/de-robinson-a-frankenstein/329-som-amb-els-altres>

FILOSOFAR.CAT: *Veïns d'una mateixa casa* [12/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/veins-duna-mateixa-casa>

FILOSOFAR.CAT: *La moral provisional* [13/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/historia-de-la-filosofia/filosofia-moderna/63-descartes/255-la-moral-provisional>

FILOSOFAR.CAT: *Zoon politikon* [13/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/zoon-politikon>

FILOSOFAR.CAT: *Canviar jo perquè canviï el món (àrab)* [13/07/2018]

<http://www.filosofar.cat/index.php/etica/contes-per-viure/352-canviar-jo-perque-canvii-el-mo-n-arab>

CÀRITAS: *Conoce Cáritas* [23/10/2018]

<https://www.caritas.es/quienes-somos/conoce-caritas/>

ANTONIO SÁNCHEZ MARTÍNEZ: *Ética y Moral. La Sindéresis* [03/07/2018]

<https://sites.google.com/site/asanmartinez/home/educacion-etico-civica/tica-y-moral-la-sindresis>

JOEL DITTMER: *Applied Ethics* [05/07/2018] <https://www.iep.utm.edu/ap-ethic/>

JOAN CAMPENY: *Ètica i moral* [05/07/2018] <http://www.xtec.cat/~jortiz15/etica.htm>

UNIÓN PROFESIONAL: *Deontología Profesional: Los Códigos Deontológicos*
[05/07/2018] http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf

IFAC: *Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organizations*
[10/08/2018]
<https://www.ifac.org/publications-resources/defining-and-developing-effective-code-conduct-organizations>

ÁLVARO RAMIS OLIVOS: *Ética De Las Organizaciones No Gubernamentales De Desarrollo*. [10/08/2018] <https://core.ac.uk/download/pdf/71025490.pdf>

RAMON ALCOVERO: *Críiques A L'ètica Kantiana* [19/10/2018]
<http://www.alcoberro.info/V1/kant11.htm>

MICHAEL COOK: *The morally messy world of international NGOs* [15/08/2018]
<https://www.bioedge.org/bioethics/the-morally-messy-world-of-international-ngos/12633>

XAVIER ETXEBARRIA: *Ética de la acción humanitaria* [15/08/2018]
<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/humanitaria/humanitaria04.pdf>

NATALYA GEREZ: *La ética de la responsabilidad y la ética de la convicción en la política*
<https://www.scribd.com/document/261308051/La-Etica-de-La-Responsabilidad-y-La-Etica-de-La-Conviccion-en-La-Politica> [09/07/2018]

MANUEL TOSCANO: *Max Weber: la convicción y la responsabilidad*. [09/07/2018]
<https://www.letraslibres.com/espana-mexico/revista/max-weber-la-conviccion-y-la-responsabilidad>

JOAN FONTRODONA: *La ley y la ética* [19/10/2018]

<https://www.abc.es/20120210/local-cataluna/abci-etica-201202101133.html>

HUW NESBITT: *How can NGOs meet the challenges of ethical spending?* [09/07/2018]

<https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2014/sep/10/sustainable-procurement-transparency-ngo-best-practice>

NATIONAL COUNCIL OF NON PROFITS: *Code of ethics for nonprofits - Why your nonprofit may want to adopt a statement of values* [10/08/2018]

<https://www.councilofnonprofits.org/tools-resources/code-of-ethics-nonprofits-why-your-non-profit-may-want-adopt-statement-of-values>

JUAN ROGER RODRÍGUEZ RUIZ: *Ética profesional y deontología* [07/08/2018]

https://issuu.com/julissavargasfuentes/docs/etica_profesional_y_deontologia

SILVIA AYUSO: *Códigos de las empresas españolas: un análisis de su contenido.*

[27/08/2018]

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/13383/Ayuso_Silvia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SALVADOR CARDÚS: *La convicció i la responsabilitat* [19/10/2018]

https://www.ara.cat/premium/opinio/conviccio-responsabilitat_0_893910623.html

CARLES CAPDEVILA: *Peter Singer: "Que les ONG siguin efectives és també una qüestió moral"* [19/10/2018]

https://www.ara.cat/suplements/diumenge/Que-ONG-siguin-efectives-questio_0_1169883014.html

GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA: *principi de subsidiarietat* [16/10/2018]

<https://www.enciclopedia.cat/EC-GEC-21864538.xml>

8. ANNEXOS

CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

PARA LAS ONG

Asociación Mundial de Organizaciones No Gubernamentales - WANGO

Prefacio

- I. Principios Orientadores
 - II. Integridad de la ONG
 - III. Misión y Actividades
 - IV. Gobernabilidad
 - V. Recursos Humanos
 - VI. Confianza Pública
 - VII. Legalidad y Finanzas
 - VIII. Recaudación de Fondos
 - IX. Asociación, Colaboración y Redes
- ## Reconocimientos

Prefacio

En estos últimos años hemos sido testigos de un dramático incremento en importancia, número y diversidad de las organizaciones no-gubernamentales (las ONG). El impacto político actual de las ONG y sus iniciativas vanguardistas, que otrora estaban exclusivamente bajo el dominio de los gobiernos y las corporaciones benéficas, así como su servicio humanitario ha llegado ahora a ser de vital importancia por su contribución en beneficio del bienestar integral de individuos y sociedades de todas partes del mundo. En muchos casos las ONG han demostrado ser más expertas que los gobiernos a la hora de responder de manera adecuada ante necesidades concretas.

Este poderoso "tercer sector," existe entre el ámbito del gobierno y el sector empresarial, las ONG están aportando una vitalidad sin precedentes, además de poseer una notable capacidad a la hora de orientar sobre cuestiones relacionadas con los servicios y la paz mundial. Es notoria la flexibilidad de las ONG y su forma de conectarse con las bases populares para ayudarlas a movilizarse en el tema de generar rápidamente recursos en zonas especialmente afectadas. Sus frecuentes compromisos únicos y fuertes motivaciones han generado un poder cívico que tal vez otras instituciones no tengan.

Sin embargo, del mismo modo en que fue creciendo esa importancia, así también fue aumentando su responsabilidad. Las ONG tienen la responsabilidad de ser transparentes, honestas, responsables y éticas, para dar una información fidedigna y no deben generar situaciones de manipulación para beneficio personal de sus dirigentes o integrantes de su staff. Las ONG tienen la vocación de ir más allá de los límites de raza, religión, etnias, cultura y política. Tienen la obligación de respetar a cada persona, fundamentalmente en lo referente a los derechos humanos. Las ONG deben tener un sistema de gobierno adecuado. Tienen que ser cuidadosas en todo lo que se refiera al dinero público, actuando con una gran seriedad que genere confianza pública y no hacer mal uso del dinero público para propósitos egoístas. Las ONG tienen la obligación de no permanecer alineadas a ningún gobierno particular o formar parte de la oposición, en pos de un beneficio exclusivamente personal o de corto alcance, y tampoco pueden llegar a ser controladas por ningún cuerpo gubernamental. Resumiendo, las ONG tienen la responsabilidad de invertirse ellas mismas en pro del bienestar de otros y hacerlo de acuerdo al más elevado código de conducta ética.

Desgraciadamente, existen muchos actores en la comunidad de las ONG que no son responsables ni éticos en modo alguno. Alan Fowler, en su libro "Encontrar un Equilibrio" (*"Striking a Balance"*), utilizó una recopilación de acrónimos para identificar varias "supuestas" ONG, tales como BRINGO (ONG de maletín), CONGO (ONG Comercial), FANGO (ONG Falsa), CRINGO (ONG Criminal), GONGO (ONG perteneciente al Gobierno), MANGO (ONG de la Mafia) y PANGO (ONG partidaria). Otras ONG quizás han comenzado con ideales mucho más elevados, pero actualmente toleran prácticas previamente inaceptables. Algunas ONG

incluso ni siquiera entienden el grado de disposición necesario en lo que se refiere a sus actividades y su gobernabilidad.

Todas las ONG, aún incluso las más sinceras y desinteresadas, pueden beneficiarse de un código de ética y conducta que se identifique sistemáticamente con prácticas y niveles éticos aceptables. La adopción de un código de fortalecimiento interno idóneo no sólo suministra un adecuado contenido ético para la ONG, sino que también provee un control ético para esa ONG; y también sirve como un estatuto o declaración para los beneficiarios, donantes y el público mostrando que dicha ONG toma con seriedad el mantenimiento de elevados estándares. Un código de este estilo puede ayudar a las partes interesadas a la hora de identificar, evadir y detectar las ONG “simuladoras” e irresponsables.

El código de ética y Conducta para las ONG se elaboró teniendo esto presente. El código incluye principios fundamentales, principios operativos y aquellas pautas o patrones que sirvan de guía para las acciones y para la administración de las organizaciones no gubernamentales.

Desarrollado bajo el auspicio de la Asociación Mundial de Organizaciones No-Gubernamentales (World Association of Non-Governmental Organizations - WANGO), *El código de ética y Conducta para las ONG* fue formulado por un comité internacional que representó a un amplio espectro de la comunidad, donde estuvieron incluidos líderes de las ONG de todas las regiones del mundo. Se estudiaron y consultaron varios patrones y códigos de ética y conducta de las ONG existentes y de asociados a las ONG de todas partes del mundo, para la elaboración y formulación de este código. Entre los cuales estaban: Association of Fundraising Professionals' *Code of Ethical Principles and Standards of Professional Practice*; Australian Council for Overseas Aid's (ACFOA) *Code of Conduct*; BBB Wise Giving Alliance's *Standards for Charity Accountability*; the *Code of Conduct for The International Red Cross and Red Crescent Movement and Non-Governmental Organizations in Disaster Relief*; the *Code of Conduct for NGOs* (Earth Summit, 1992); the *Code of Conduct for NGOs in Ethiopia*; International Committee on Fundraising Organizations' (ICFO) *International Standards*; Maryland Association of Nonprofit Organizations' *Standards for Excellence: An Ethics and Accountability Code for the Nonprofit Sector*; Minnesota Council of Nonprofits' *Principles and Practices for Nonprofit Excellence*; *NGO Code of Conduct* (Botswana); *People in Aid's Code of Good Practice*; Star Kampuchea's *Code of Ethics: Goal, Mission and Roles of NGOs and POS*; and Transparency International's *Statement of Vision, Values and Guiding Principles*.

El término “ONG,” es un paraguas que abarca un amplio grupo caleidoscópico de organizaciones sin fines de lucro, que a su vez abraza una variedad de programas, causas e ideologías, que son diferentes en amplitud, recursos y niveles de organización. Para el propósito de la elaboración de *El Código de ética y Conducta para las ONG*, se considera a una ONG en su contexto más amplio: como organización sin-fines-de-lucro y no-gubernamental. El término sin fines de lucro, se utiliza en el sentido de “distribución- sin-fines-de-lucro” que significa que cualquiera de los beneficios son invertidos en la misión pública de la organización y no se han de distribuir entre la junta directiva, personal o accionistas – de este modo se distingue el sector de la ONG, del sector de los negocios. El término no-gubernamental, se usa en el sentido de que la organización es independiente del gobierno – que no es controlada por ninguna entidad gubernamental y así como tampoco es establecida por algún tratado o convenio inter-gubernamental. Incluida en la definición se encuentran las grandes organizaciones internacionales y las organizaciones menores, incluso operaciones unipersonales, aquellas que son seculares como las que se basan en la fe, los grupos que requieren de membresía como los que no requieren de membresía.

El código de ética y Conducta para las ONG fue diseñado para ser aplicado a una extensa franja de la comunidad mundial de las ONG. Se aplica tanto si la ONG es de beneficio recíproco, incluyendo una asociación preocupada con el mejoramiento de la situación de sus miembros, o una ONG de beneficio público, que está trabajando para el mejoramiento de las condiciones de la sociedad, como un todo o como un segmento de esa sociedad. El *código* es aplicable para las organizaciones que se enfocan en programas internacionales, así como para aquellas que buscan el mejoramiento de los asuntos referidos a la comunidad local, y esto es tanto para las “ONG del Norte,” como para las “ONG del Sur.” Las reglas del *código* son

aplicables independientemente del enfoque de la ONG, ya sea para la ayuda humanitaria, promoción o apoyo, prevención de conflictos, investigación, educación, monitoreo de los derechos humanos, cuidado de la salud, o acciones en el medio ambiente.

Como estas reglas asumen el rol de abogadas y agentes de una sociedad más justa y caritativa, las ONG pueden ayudar al desarrollo y nutrir las preocupaciones de una conciencia pública en la cultura global emergente. En este mismo sentido, las ONG tienen también la tarea específica de mantener los niveles éticos más elevados y permanecer en ese curso, en lo referido a lo que ellas mismas han de practicar a nivel interno y a la vez establecer una perspectiva de servicio. Esta es la esperanza que quiere generar ***El código de ética y Conducta para las ONG***, para que pueda ayudar, informar y guiar el trabajo de las ONG en esta capacidad.

Este ***código*** será periódicamente analizado y revisado según sea necesario.

CAPITULO 1 – Principios Orientadores

Cada actor opera sobre la base de algunos principios fundamentales, ya sean especificados expresamente, o entendidos de modo implícito. Y más aún, analizando las organizaciones que son tenidas en alta estima se nos revela la gran universalidad en esos principios. En otras palabras, una gran franja de las buenas ONG de todas partes del mundo tienden a compartir los mismos principios fundamentales o creencias, y esto garantiza a su operación el mayor éxito posible. Lo que sigue a continuación es una articulación de estos principios compartidos más importantes y fundamentales.

A. Responsabilidad, Servicio y Conciencia Pública

El desarrollo sustentable, la paz, y la justicia requieren que todas las organizaciones contribuyan a un bien común. Por lo tanto, una ONG debería integrar su propio desarrollo y el servicio a los demás, balanceando los asuntos públicos y los individuales, enfocándose en los niveles de servicio público más elevados y amplios.

- Mantenerse responsable, una ONG debería conducir sus actividades en bien de otros, ya sea para un gran público como para un segmento particular de ese público.
- El dinero público no debe malgastarse para propósitos egoístas y todos los fondos públicos deben ser tratados con la mayor de las seriedades, como si se tratara del tesoro público.
- Una ONG debería reconocer que su conducta y sus actividades generan un impacto en la percepción pública de las ONG y que comparten la responsabilidad por la confianza pública de las ONG.
- Una ONG debería exhibir una actitud de servicio y responsable hacia el mundo circundante en todas sus actividades.

B. Cooperación más allá de cualquier frontera

Se puede lograr un avance significativo hacia la paz mundial y el bienestar global fomentando el trabajo inter-religioso, intercultural, interracial, superando las barreras artificiales de políticas y etnias, que tienden a separar las personas y sus instituciones. Las ONG deberían mantener relaciones éticas y cooperativas con las demás ONG, y deberían asociarse en lo posible y apropiado para lograr el mayor bien público.

- Una ONG debería desear trabajar más allá de límites políticos, religiosos, culturales, raciales y étnicos, dentro de los límites de sus documentos orgánicos y con aquellas organizaciones e individuos que comparten valores y objetivos comunes.

C. Derechos Humanos y Dignidad

Como está establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 1) La familia es la unidad grupal natural fundamental de la sociedad que promueve los derechos humanos y la dignidad humana. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 16)

- Una ONG no debería violar ningún derecho humano fundamental de persona alguna, que es inherente a cualquier individuo.
- Una ONG debería reconocer que toda persona nace libre e igual en dignidad.
- Una ONG debería mostrar sensibilidad con respecto a los valores morales, religiosos, costumbres, tradiciones y culturas de las comunidades a las que sirven.
- Una ONG debería respetar la integridad de las familias y apoyar la vida basada en los cánones familiares.

D. Libertad Religiosa

"Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia" (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 18)

- Una ONG debería respetar la libertad religiosa.

E. Transparencia y Responsabilidad ("Accountability" - trasciende la mera rendición de cuentas e implica responsabilidad social de la información contable, financiera y administrativa)

Toda ONG debería esforzarse por ser abierta y honesta internamente y en relación con los donantes y con los miembros del público. También debería realizar una contabilidad periódica.

- Una ONG debería ser transparente en todos los contactos con el gobierno, el público, los donantes, asociados, beneficiarios y demás partes interesadas, excepto en los asuntos personales y la información sobre la propiedad.
- La información básica financiera de una ONG, la estructura gubernativa, la lista de actividades, de dirigentes y socios debería estar abierta y accesible al escrutinio público y toda ONG debe esforzarse en informar al público acerca de sus trabajos y del origen y uso de sus recursos.
- Una ONG debería rendir cuentas y responsabilizarse por sus acciones y decisiones y no sólo para con las agencias proveedoras de fondos y el gobierno, sino también con las personas a las que sirve, con su personal y miembros, con las organizaciones asociadas y con el público en general.

E. Veracidad y Legalidad

Una ONG debería ser honesta y veraz en sus acuerdos, con sus donantes, beneficiarios de sus proyectos, el personal a cargo, los miembros, las organizaciones asociadas, el gobierno, y el público en general, y debería respetar las leyes de cualquier jurisdicción en la cual actúe.

- Una ONG debería proporcionar información segura y precisa, ya sea en relación a si misma y sus proyectos, o en relación a cualquier individuo, organización, proyecto, o legislación a la que se oponga o que la tenga en discusión.

- Una ONG debería cumplir con sus obligaciones bajo las leyes de la nación en la cual se han organizado sus trabajos, y debe oponerse con fuerza y no estar dispuesta a asociarse con la corrupción, soborno, y otras actitudes financieras impropias o ilegales.
- Una ONG debería tener una política para su personal así como para sus voluntarios a la hora de aportar confidencialmente evidencia a su cuerpo de gobierno por la conducta equivocada de alguien asociado con la organización.
- Una ONG debería conocer todas las obligaciones legales en los países donde están organizados sus trabajos. Tal obligación debe incluir leyes de incorporación, legislación de recaudación de fondos, principios de empleos con igualdad de oportunidades, niveles de sanidad y seguridad adecuados, reglas de privacidad, legislación de marcas registradas, el tema de copyright, y cosas por el estilo.
- Una ONG debería tener acciones correctivas rápidas en caso de descubrir conductas erróneas dentro de su personal, cuerpo de gobierno, voluntarios, contratados y asociados.

CAPITULO 2 - Integridad de la ONG

Fundamental para el carácter de cada ONG, es que esta sea sin fines de lucro, no-gubernamental, organizada, independiente, con auto-gobierno y voluntaria. Aunque estos criterios generales puedan parecer auto evidentes, particularmente para aquellas ONG cuyas leyes nacionales codifican y requieren tales patrones, de hecho permanecen como la base de la integridad y la conducta de la ONG.

A. Sin Fines de Lucro

1. **SIN FINES DE LUCRO** - La ONG debe organizarse y operar como una organización sin fines de lucro. Cualquier sobrante generado de sus operaciones solo ha de ser utilizado para ayudar a la organización a cumplir con su misión y objetivos. Ninguna parte de las ganancias netas de la ONG ha de habituarse en beneficio de directores, dirigentes, miembros o empleados de la organización, o de cualquier persona privada, excepto que la ONG pueda proveer una compensación razonable por servicios suministrados a la organización.
2. **COMERCIO O NEGACIOS** - El propósito primario de la organización no ha de ser operar llevando una cartera de negocios o de comercio, puesto que esto no esta relacionado con su misión o sus objetivos establecidos.
3. **INSRUMENTO DE GOBERNABILIDAD** - El instrumento de gobernabilidad de la ONG deberá prevenir a la organización de la distribución de sus ganancias o sus activos para el beneficio de individuos, tanto durante la operación como cuando esta concluye.

A. No-Gubernamental

1. **NO-GUBERNAMENTAL** - La organización no debe formar parte, ni ser controlada por ningún gobierno o agencia inter-gubernamental.
2. **POLITICAMENTE INDEPENDIENTE** - La organización deberá actuar en forma independiente y no estar alineada o afiliada en forma rígida a ningún partido político, aunque si puede compartir principios políticos o causas legislativas comunes, dentro de los límites de su misión, o poseer declaraciones de propósitos y estructura legal afín. El hecho de ser no-gubernamental no significa que una ONG tenga prohibido realizar actividades políticas, aunque de hecho ciertos modelos de ONG pueden ser proscriptas por sus naciones por practicar la actividad política y legislativa, como ocurre en los Estados Unidos con las organizaciones que están exentas de pagar impuestos, a las cuales se les ha prohibido participar o intervenir de modo substancial en algunos asuntos, influenciar en la legislación o participar en campañas políticas que apoyen o se opongan a cualquier candidato(s) del ámbito político. Sin embargo, a una ONG que se le permite hacer actividad política y legislativa sólo debe involucrarse dentro del límite de su misión y declaración de propósitos.

3. **POLITICA EXTRANJERA** - La organización no deberá actuar como un instrumento de gobierno en política extranjera, sino que deberá actuar en forma independiente de los gobiernos. La ONG no deberá buscar la implementación de la política de cualquier gobierno, a menos que esto coincida con la misión de la organización y la política independiente propia de la organización.

B. Organizada

1. **CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION** - La ONG deberá tener un documento o carta orgánica, una junta directiva, directores, reuniones regulares y actividades.
2. **CARTA ORGANICA O DOCUMENTO ORGANICO** - Los documentos de la organización (tales como reglamentaciones, una constitución escrita, o memorando de la asociación) deberán definir claramente la misión, objetivos y estructura directiva, derechos y obligaciones de los miembros, y, de ser necesario, reglas de procedimiento.
3. **RECONOCIMIENTO LEGAL** - Esos principios orgánicos han de aplicarse aun cuando la ONG no haya sido reconocida como tal por ningún gobierno.

C. Independiente y Auto-Gobernada

1. **IINDEPENDIENTE** - La organización deberá ser independiente. Su visión, políticas y actividades no deberán ser determinadas por alguna corporación con fines de lucro, benefactor, gobierno, funcionario gubernamental, partido político, o por otra ONG.
2. **AUTO-GOBERNADA** - La organización deberá autogobernarse en forma autónoma, según la estructura gubernativa que haya seleccionado para sí misma. Deberá estar equipada para controlar sus propias actividades.

D. Voluntaria

1. **PRINCIPIOS Y VALORES VOLUNTARIOS** – En lugar de existir como un requisito legal, las ONG son formadas por iniciativa privada, como resultado de acciones voluntarias de individuos que libremente escogen llevar a cabo preocupaciones o intereses compartidos. Conservar los valores y principios voluntarios permanecerá como la fuerza primaria en la forma de trabajo de las ONG.
2. **CONTRIBUCIONES DE LOS VOLUNTARIOS** – Para alcanzar su misión y objetivos, la organización ha de tener significativas contribuciones de los voluntarios. Esto ha de abarcar o incluir tanto al grupo en sí mismo como a aquellos que apoyan al grupo.
3. **VOLUNTARISMO DE LA JUNTA DIRECTIVA** - Aquellos que formen parte del cuerpo de gobierno de la ONG (por lo general es la junta directiva) deben servir en forma voluntaria y no por pago o salario.

CAPITULO 3 - MISION Y ACTIVIDADES

La misión de una ONG es su razón de ser – la razón o propósito por la cual existe una ONG y lo que espera llevar a cabo. Las ONG tienen la obligación de identificar y articular claramente su misión. Esta misión correctamente definida debería servir como base y estructura o marco de referencia de todas sus actividades y de la planificación orgánica de la ONG. Una ONG tiene la obligación de utilizar sus recursos de modo efectivo y eficiente para cumplir su declaración de propósitos.

A. Misión

1. **DECLARACION FORMAL** - La organización deberá realizar un estatuto formal y breve de su misión a través de una declaración escrita, que ha de ser aprobada por el cuerpo directivo de la ONG. Esta

declaración deberá establecer claramente que la ONG que existe de allí en más y todo lo que esta espera lograr llevar a cabo.

2. **JUNTA DIRECTIVA** - Cada miembro de la Junta Directiva deberá entender y apoyar plenamente la misión de la organización.
3. **DISPONIBILIDAD PUBLICA** – El estatuto de la misión de la ONG deberá estar a disposición de todos los dirigentes, miembros, personal, socios, donantes, beneficiarios del programa y del público en general.
4. **EVALUACION** - La misión de la ONG deberá ser revisada periódicamente (cada dos o tres años), para determinar si aun es relevante. Dentro de las cuestiones que se han de evaluar están: (a) si se ha logrado la misión, tanto por la misma organización como por cualquier otra entidad, y además si representa una necesidad que la organización continúe existiendo en la actualidad; (b) si la misión debería ser revisada para que pueda reflejar los cambios sociales que se hayan producido; (c) si existe un deseo de la organización de dirigirse hacia nuevas necesidades que podrían requerir una nueva declaración de misión.

A. Actividades

1. **CONSISTENTES CON LA MISION** - Las actividades han de ser compatibles con la misión de la organización. La misión de la ONG debe servir como base para una planificación estratégica como anteproyecto para señalar las actividades de la organización. El centro de las ONG deberá enfocarse en generar la seguridad de que cumplirán con sus objetivos.
2. **EFFECTIVAS Y EFICIENTES** - Los programas de la organización trabajarán en forma efectiva y eficiente para lograr llevar a cabo su misión declarada.
3. **RETROALIMENTACION** - La organización deberá buscar en forma regular las reacciones de los beneficiarios de sus actividades proyectadas, así como a las demás partes interesadas.
4. **EVALUACION** - Las actividades de la organización deberán ser examinadas periódicamente en forma crítica para determinar la relevancia de la misión, su eficiencia y efectividad, el valor de la continuidad de los programas o su revisión, y la necesidad de nuevos programas. Entre los temas a evaluar tenemos: (1) si las actividades están acordes con la misión actual de la organización o si las necesitan ser revisadas o discontinuadas a la luz de los cambios en la misión; (2) la eficiencia y efectividad de los programas en cuanto al logro de los objetivos de la ONG; (3) los resultados de los beneficiarios de los programas; (4) el costo de los programas en relación a sus resultados; y (5) si deberían ofrecerse nuevos servicios. Las evaluaciones serán abiertas y honestas e incluirán aportes de las partes interesadas.
5. **PROFESIONALISMO** - La organización deberá llevar a cabo sus actividades con profesionalismo y centrarse en el concepto de servir a otros.
6. **PORCENTAJE DE GASTOS O DESEMBOLSOS** - La organización deberá invertir por lo menos el 65% de sus gastos totales (y esto incluye los costos de la recaudación de fondos) en las actividades programadas, y lo ideal seria invertir mas del 80%. Si la organización no conoce este estándar del 65%, debería suministrar las razones de los gastos elevados y que los gastos de la recaudación de fondos sean razonables. Las posibles explicaciones por no cumplir este estándar podría ser los altos costos de la administración y de la recaudación de fondos de una nueva organización y aquellas excepciones relacionadas con restricciones de los donantes o a los factores de una política inusual o a factores sociales.

CAPITULO 4 - GOBERNABILIDAD

Una estructura de gobernabilidad efectiva y un cuerpo directivo comprometido fuerte y activo es crucial para la confiabilidad de una organización y posibilitara el realizar de modo exitoso su misión y objetivos. El plan de gobernabilidad de una ONG debería reflejar los valores esenciales, la misión y los niveles culturales de la organización. Los principios democráticos deberían ser aplicables y usarse de manera apropiada. El cuerpo

directivo de una ONG (generalmente es una junta directiva o cierto grupo de personas de confianza) se reservara la responsabilidad en ultima instancia para todas sus actividades y los recursos de la organización. Esto incluye el establecimiento de la dirección de la organización, comenzando con la declaración de su misión y garantizando que la declaración de su misión es relevante y apropiada con el transcurso del tiempo. El cuerpo directivo también determina las actividades de la organización y monitorea su acatamiento de la misión. El cuerpo directivo ejerce su responsabilidad en cuanto a la obtención y el uso apropiado de recursos humanos y financieros para llevar a cabo la misión de la organización y el sustento de la misma, así como los requerimientos legales y el tema fiduciario en el extranjero.

A. Estructura de Gobernabilidad

1. **PLAN DE GOBERNABILIDAD** – La ONG deberá establecer un plan de gobernabilidad que permita el mejor cumplimiento de su misión, y refleje los valores centrales y los niveles culturales de la organización. Los principios democráticos tienen que ser aplicables y por ello han de ser usados de forma apropiada.
2. **DOCUMENTOS ORGANICOS** – La estructura de gobernabilidad de la organización – que incluye las reglas relacionadas con la conducción de los asuntos referidos al cuerpo directivo, y si es aplicable, al comité ejecutivo que actúa entre las juntas directivas, y el procedimiento para elegir y nombrar dirigentes y sus roles – esto ha de ser claramente especificado en los documentos orgánicos (reglamentaciones, etc.) y disponible a todas las partes involucradas.

B. Estructura del Cuerpo Directivo

1. **RECURSOS DEL DIRECTORIO** – El cuerpo directivo de la ONG estará conformado por individuos comprometidos con la misión de la organización, quienes dispondrán de su tiempo y energía actuando como voluntarios para llevar a cabo la misión, y serán capaces de ofrecer considerables contribuciones para la organización. Entre los recursos que ellos pueden brindar al cuerpo directivo esta el brindar su experiencia y erudición; el prestigio; la capacidad a la hora de reunir dinero para la organización; y la destreza profesional, tanto en aspectos legales, como en contables, administración gerencial, en obtención de fondos y mercadeo.
2. **DIRECTORES NO RELACIONADOS** – El cuerpo directivo tiene que estar integrado como mínimo por tres miembros, pero la preferencia es que hayan como mínimo cinco miembros y que estos no estén relacionados por lazos familiares cercanos (sanguíneos). Se aceptara la existencia de lazos familiares entre dos miembros como máximo, pero el consejo directivo para ese caso, debería tener siete o más miembros.
3. **POLITICAS SOBRE PAGO DEL PERSONAL** – La organización deberá asumir una política restrictiva en cuanto al número de personas que forme parte del personal pago, quienes han de ser votados por los miembros del cuerpo directivo y el ideal es que no sea más de una persona, o el 10% del cuerpo directivo. Las personas compensadas directa o indirectamente no deberían estar al servicio del presidente o tesorero del cuerpo directivo.
4. **LIMITES EN LOS PERIODOS DE TIEMPO** – Se deben establecer límites de tiempo para la membresía y el cuerpo directivo. Se deben considerar ambos, el máximo número de años de servicio por periodo individual y el número de periodos consecutivos que se permitirá continuar. Generalmente es preferible limitar el servicio en el consejo directivo a un máximo de tres años por periodo y tres periodos consecutivos, con un requerimiento de año por lo menos para que un miembro pueda ser escogido para una re-elección luego de este haya completado el plazo total de años y periodos consecutivos.
5. **COMITE PARA NOMBRAMIENTOS** – El procedimiento para la nominación de los miembros que servirán en el cuerpo directivo deberá ser conocido por los miembros y otros participantes de importancia.
6. **DIVERSIDAD** – El cuerpo directivo debería tener una amplia representación, reflejando la diversidad de electores de la ONG. La ONG puede aumentar la participación de los miembros de varias distancias geográficas si las reglamentaciones, y las leyes locales o nacionales, permiten las reuniones por vías tecnológicas tales como las tele conferencias.
7. **REGLAMENTACIONES** – Cada miembro del cuerpo directivo tiene que recibir las reglamentaciones de la organización y estar familiarizado con dichas reglamentaciones.

8. **COMPENSACION** - Los miembros del cuerpo directivo no tienen que recibir compensación alguna por su servicio en el consejo. Lo que sí pueden es recibir re-embolsos por gastos o viáticos vinculados directamente con las obligaciones relativas a su desempeño en la junta directiva.

C. Responsabilidades del Cuerpo Directivo

1. **DECLARACION DE LA MISION**- El cuerpo directivo deberá establecer la dirección de la ONG, adoptando o creando los estatutos de la misión, revisándolos periódicamente para asegurar su validez, revisándola todas las veces que sea necesario o deseable.
2. **PROGRAMAS Y CONFORMIDAD** – El cuerpo directivo deberá determinar los programas y servicios de la ONG, monitoreando su conformidad, afectividad y eficiencia para con la misión.
3. **RECURSOS** – El cuerpo directivo deberá asegurarse que la organización tiene los recursos apropiados para cumplir con la misión.
4. **PRESUPUESTO ANUAL Y RECAUDACION DE FONDOS** – El cuerpo directivo deberá aprobar el presupuesto anual y participar activamente en el proceso de la recaudación de fondos. Para aprobar el presupuesto anual el cuerpo directivo tiene que determinar el porcentaje de los recursos invertidos en administración y recaudación de fondos, en contraste con los gastos del programa, y esforzarse en lograr que se utilice por lo menos un 65% de los ingresos para los programas, un porcentaje del 80% o más, sería lo ideal.
5. **ADMINISTRACION DE RECURSOS** - El cuerpo directivo deberá administrar los recursos efectivamente y proveer imprevistos relacionados con los requisitos legales y fiduciarios.
6. **DIRECTOR EJECUTIVO CONTRATADO Y EVALUACION** – El cuerpo directivo contratara un director ejecutivo, cumpliendo un cuidadoso proceso de búsqueda para encontrar el individuo mejor calificado. El cuerpo directivo también decidirá la compensación para este director ejecutivo, asegurando que el o ella tengan el apoyo moral y profesional necesario para lograr avanzar en los objetivos de la ONG, y a su vez evaluar periódicamente su actuación.
7. **PLANIFICACION ESTRATEGICA** – El cuerpo directivo deberá participar activamente con el personal en el proceso de planificación estratégica a corto y largo plazo, esto incluye las metas y objetivos definidos y el éxito de la ONG dirigido al logro de su misión.
8. **CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA** – El cuerpo directivo deberá aprobar el código de ética y/o conducta para la ONG y asegurarse que la organización está en conformidad con este código.
9. **EMBAJADORES PARA LA ONG** – Los miembros del cuerpo directivo deberán servir como embajadores para la organización, articulando su misión, logros y metas al público, y acumular apoyo para la organización.

D. Conducta del Cuerpo Directivo

1. **REUNIONES DEL CUERPO DIRECTIVO** – El cuerpo directivo, y cualquier departamento del cuerpo directivo (comité ejecutivo) que está autorizado para conducir los asuntos de la organización entre reuniones del cuerpo directivo, tiene que reunirse con la frecuencia que sea necesario para llevar a cabo de forma total y adecuada los asuntos de la organización. El cuerpo directivo debería reunirse al menos, cuatro veces al año, o en forma combinada contando las reuniones del cuerpo directivo o el comité ejecutivo. Si las reuniones “cara a cara” no son requisitos obligatorios de las leyes nacionales, locales o de los documentos orgánicos, las tecnologías en comunicación pueden ayudar a realizar reuniones frecuentes.
2. **ACTAS** - Las actas de cada reunión del cuerpo directivo y del comité ejecutivo y los informes de cada comité cuando actúe en lugar del cuerpo directivo, tienen que ser elaboradas y distribuidas a cada miembro del cuerpo directivo y archivadas para futura referencia. Las actas también deberán estar disponibles para los miembros de la asociación, funcionarios, personal y público en general, con la excepción de las discusiones relacionadas con la evaluación y la información confidencial del personal.
3. **RESPONSABILIDAD POR CONDUCTA** – El cuerpo directivo deberá ser responsable por su propia conducta. El cuerpo directivo tiene que establecer por escrito las expectativas para los miembros de la junta directiva (incluyendo las expectativas relacionadas con el servicio en los comités, asistencia a las

reuniones, participación en la recaudación de fondos y en las actividades programadas), y evaluar anualmente su propia actuación. Si aun no se ha establecido esto en la carta orgánica, el cuerpo directivo tiene que establecer las descripciones de las funciones para sus dirigentes (presidente, tesorero, secretaria, etc.)

E. Conflicto de Intereses

1. **LOS MEJORES INTERESES DE LA ONG** – En el servicio al cuerpo directivo, los directores pondrán las metas de la organización antes que las metas personales, y pondrán los mejores intereses de la organización, por encima de los deseos individuales.
2. **ASUNTOS QUE IMPACTEN UN DIRECTOR** – Ningún director deberá participar en decidir un asunto que le impacte directamente como individuo (tales como una re-elección del cuerpo directivo, remuneración del personal, etc.)
3. **DIVULGACION** – Cada director deberá divulgar los actuales y potenciales conflictos de intereses, incluyendo cada afiliación institucional que el o ella tenga que pueda involucrar un posible conflicto de intereses (tales como ocupar un lugar en una junta directiva de otra ONG que coincida con la anterior en propósitos y misiones). Tal divulgación no implica o excluye una falta de corrección ética.
4. **POLITICA ESCRITA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES** – El cuerpo directivo deberá desarrollar una política por escrito sobre el conflicto de intereses, que sea aplicable a directores y a cualquier miembro del personal y voluntarios que tengan una significativa autoridad en la toma de decisiones en lo referente a las actividades de la organización o los recursos, así como con relevantes socios de la organización.
5. **FIRMA** – El cuerpo directivo deberá suministrar a los miembros la declaración por escrito del conflicto de intereses, que debería ser firmado en forma individual al comienzo de cada plazo de servicio.
6. **PRESTAMOS PARA LOS MIEMBROS DEL CUERPO DIRECTIVO** – Si una ONG ha previsto otorgar préstamos a los miembros del cuerpo directivo, deberá existir una política describiendo como operara con los préstamos. Todos los préstamos o transacciones con los miembros del cuerpo directivo tienen que estar incluidos en su totalidad en los informes financieros de la ONG y ser divulgados públicamente.

CAPITULO 5 - RECURSOS HUMANOS

Un personal responsable, capaz y comprometido es vital para el éxito de una ONG. La base para esto es una política efectiva de recursos humanos. Para la mayoría de las ONG, estas políticas deberían dirigirse tanto a empleados pagos como a los voluntarios que no reciben pago alguno, usando a los voluntarios en muchos roles, incluso en la administración y como individuos proporcionando programas y servicios de apoyo.

Una ONG debería buscar personal calificado, ofrecerles su propio entrenamiento y supervisión, tratándolos con imparcialidad y equidad, además de suministrarles los medios para su desarrollo y crecimiento individual. Por otra parte, toda ONG debería tener la expectativa de que tanto los empleados como los voluntarios mantengan niveles elevados tanto en lo profesional como en su conducta personal, asegurándose de que utilicen la información y los recursos financieros de forma responsable y evitando los conflictos de intereses.

A. Responsabilidades de la ONG

1. **PERSONAL CAPAZ Y RESPONSABLE** – La organización buscara que los empleados y los voluntarios sean capaces y responsables (en colectivo, "personal") y que se comprometan con la misión de la organización.
2. **CONDICIONES DE TRABAJO Y ENTRENAMIENTO** – La organización deberá proveer un entrenamiento adecuado y orientación para el personal nuevo, y les suministrara unas condiciones de trabajo convenientes.
3. **POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS ESCRITAS** – Si la organización cuenta con un personal de 10 o más personas, tiene que tener políticas de recursos humanos implementadas por escrito (algo así como un manual para el empleado) para el personal, donde habrá de incluir los aspectos básicos del

trabajo (beneficios, días de vacaciones, baja por enfermedad, etc.) y otras políticas fundamentales como la confidencialidad de la información, políticas de los ordenadores (uso de los recursos de los ordenadores para el trabajo personal, la propiedad de los recursos informáticos), una política específica en cuanto al tema de drogas y alcohol, el conflicto de intereses, y los procedimientos para objeciones y quejas. Si la organización tiene un personal que no llega a diez individuos, se fomenta el tener políticas de recursos humanos por escrito para el personal.

4. **DESARROLLO Y CRECIMIENTO DEL PERSONAL** – La organización deberá dar oportunidades al personal para su desarrollo y crecimiento individual, y fomentar una atmósfera donde prime el aliento de parte de los supervisores para con el personal, centrándose en el crecimiento personal del staff.
5. **JUSTICIA Y DERECHOS** – Todo el personal ha de ser tratado con justicia y equidad, y como individuos con derechos ser honrados y defendidos. Sus derechos a la libertad de asociación, conciencia y expresión deben ser respetados y protegidos.
6. **CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA** – A cada miembro del personal se le deberá suministrar un código de ética y/o Conducta de la ONG, y cualquier política por escrito sobre los recursos humanos.
7. **COMUNICACION DE ASUNTOS SERIOS** – El personal clave deberá estar capacitado para comunicar los asuntos serios a un miembro de la junta directiva o funcionario.
8. **PATRONES Y RESPONSABILIDAD** – El personal será alentado y guiado para mantener un alto nivel profesional y de conducta personal, y asumir responsabilidad personal y profesional por sus acciones y decisiones.
9. **CONFIDENCIALIDAD** – Se proveerá guía al personal con acceso a la documentación oficial o a la información referente al mantenimiento de la integridad y la confidencialidad, así como la privacidad de tal información para proteger a cualquier individuo involucrado.

B. Conflicto de Intereses

1. **POLITICA ESCRITA** – El dirigencia deberá suministrar al personal que tiene poder de decisiones una declaración escrita sobre como manejar potenciales conflictos de intereses. Lo ideal es que esta declaración sea firmada por cada individuo en el momento del inicio del plazo de su servicio para con la ONG y luego periódicamente.
2. **DIVULGACION** – Cada dirigente deberá informar sobre cada afiliación institucional que el o ella tenga y que posiblemente pueda involucrarle en un conflicto de intereses.
3. **REGALOS** – La ONG deberá establecer una política en relación a los regalos para los miembros del personal, en tal forma que requiera al personal rechazar regalos significativos conectados con su posición, o transferirlos hacia la organización.
4. **USO DE LA POSICION PARA BENEFICIO PERSONAL** – Los miembros del personal deberán abstenerse de usar su posición oficial, tanto los voluntarios como los empleados, para asegurarse algún privilegio especial, ganancia o beneficio para ellos mismos.
5. **PRESTAMOS** – Si la organización ha previsto realizar prestamos al personal, debe existir una política que describa como se han de operar los prestamos y todos los prestamos serán informados al cuerpo directivo.
6. **LOS MEJORES INTERESES DE LA ONG** – Empleados y personal deberían poner las metas de la organización por encima de las metas personales, poniendo el mejor de los intereses del programa completo por encima de los deseos individuales.

CAPITULO 6 - CONFIANZA PUBLICA

La confianza es el elemento vital de una ONG – confianza del público, confianza de los medios de comunicación, confianza del gobierno, confianza de las corporaciones, confianza de los donantes, confianza de las otras ONG, confianza de los beneficiarios y confianza de los empleados y de quienes invierten su tiempo como voluntarios. Para mantener y desarrollar confianza, cada ONG debería exhibir una contabilidad publica genuina y transparente y debería ser honesta en la información que ponen a disposición publica.

A. información pública sobre la ONG

1. **EXACTITUD Y PUNTUALIDAD** – La información suministrada sobre la organización para los donantes, miembros, clientes, personal y público en general deberá ser exacta y en tiempo.
2. **INFORME ANUAL** – Por lo menos anualmente, la organización deberá preparar y hacer disponible al público sus programas y servicios, y proveer acceso público de los informes apropiados de sus programas y servicios.
3. **INFORMACION FINANCIERA** – La ONG deberá preparar un informe anual que hará disponible al público con la información financiera básica sobre la organización, incluyendo las fuentes de sus fondos, el uso de esos fondos, el porcentaje de los fondos utilizados en servicios y programas, las actividades de administración y la recaudación de fondos; así como cualquier compensación que se haya suministrado al cuerpo directivo. La ONG también deberá proveer el acceso público a los registros financieros apropiados.
4. **LISTADO DEL CUERPO DIRECTIVO Y FUNCIONARIOS** – La organización deberá proporcionar los nombres de las personas que conforman el cuerpo directivo y el personal de administración, así como dar a publicidad cualquier cambio de su junta directiva, y proporcionar el acceso de algunas actas apropiadas de las reuniones de su junta directiva.
5. **ASOCIACIONES** – La organización deberá elaborar y proporcionar en tiempo y en forma, y de manera adecuada la información sobre cualquier asociación u otros emprendimientos conjuntos que haya establecido.
6. **CONFIDENCIALIDAD** – La organización deberá mantener la confidencialidad de la información personal del equipo de trabajo, clientes y demás, a menos que estos individuos renuncien a este derecho, o que la información sea solicitada por vías legales.
7. **COMPARACION** – La organización se describirá a si misma en términos de sus propios meritos, sin desprestigiar los meritos de las demás ONG. Los comunicados referentes a otras ONG no se deben elaborar con el propósito de sacar un beneficio para si misma, a expensas de otra.
8. **CANAL DE COMUNICACIONES** – La organización deberá proveer un canal de comunicación para el público que deseara investigar lo referente a la ONG y a sus actividades.
9. **DIVULGACION** – La ONG asignará por lo menos a una persona para asegurarse de que la organización este actuando en conformidad con las leyes nacionales y locales, en lo referente a la divulgación de información al público.

B. Apoyo Público

1. **EXACTITUD Y EN CONTEXTO** – La información que la organización elija para divulgar a los medios de comunicación, creadores de opinión o política y para el público deben ser exactas y presentadas en un contexto adecuado. Esto incluye información presentada por la ONG con respecto a cualquier legislación, política, personal, organización, o proyecto al que se oponga, que apoye, o que está debatiendo. Las proyecciones de futuro o de largo plazo deben presentarse claramente como eso, y no como hechos.
2. **DECLARACIONES VERBALES Y ESCRITAS** – La organización tendrá claras directivas y procesos de aprobación para la emisión de las declaraciones verbales y escritas.
3. **DIVULGACION TENDENCIOSA** – La organización presentará la información de forma imparcial y de manera no-tendenciosa. Donde exista una posible tendencia inevitable o inherente, debe ser expuesta.
4. **AUTORIDAD PARA LAS DECLARACIONES** – Las declaraciones de una ONG deben reflejar su autoridad vigente. Una ONG de membresía puede ser capaz de representar a sus miembros, si tal rol está previsto en la carta orgánica y las opiniones de esta membresía están determinadas por medios adecuados. Una ONG de beneficio público no asumirá en forma inapropiada la autoridad de la comunidad a la que sirve.

CAPITULO 7 – LEGALIDAD Y FINANZAS

Las ONG deberían tener procedimientos apropiados financieros y legales y salvaguardas en orden, no sólo para permanecer dentro del marco legal, sino también como la medida de una organización sana y asegurar a sus donantes, miembros y público en general que todas las inversiones de la organización son confiables y usadas en forma correcta. Las ONG deberían emplear procedimientos financieros internos seguros, mantener sus informes económicos cuidadosamente, y poner a disposición del público las declaraciones financieras. También deberían tener una revisión periódica de sus registros financieros, llevada a cabo por auditores calificados que puedan certificar que la organización esta operando legalmente y en conformidad con las prácticas contables generalmente aceptadas. Las ONG deben ser diligentes en actuar en conformidad con las leyes aplicables, sean federales, estatales o locales.

A. Transparencia financiera y responsabilidad

1. **RESPONSABILIDAD FISCAL** - Los miembros del cuerpo directivo mantienen en última instancia la responsabilidad fiscal por la organización y han de entender los requerimientos o deberes de informar sobre las actas económicas o declaraciones financieras de la organización.
2. **PRESUPUESTO ANUAL** - El presupuesto anual de la organización tiene que ser aprobado por el cuerpo directivo, y tiene que esbozar una proyección de gastos para las actividades programadas, recaudación de fondos y administración. La ONG tiene que operar en conformidad con este presupuesto.
3. **DECLARACION FINANCIERA INTERNA** - La declaración financiera interna debe ser preparada regularmente y suministrada al cuerpo directivo. Todas y cada una de las variaciones significativas entre el presupuesto de gastos y los desembolsos reales, y entre ingresos presupuestados y reales, han de estar identificadas y explicadas convenientemente por el cuerpo directivo.
4. **POLITICAS FINANCIERAS** - La ONG deberá tener políticas financieras establecidas, idóneas para el tamaño de la organización, en lo referente a la recepción y al desembolso de recursos financieros, inversiones de bienes, prácticas adquisitivas, procedimientos de control interno (tales como políticas para la firma de cheques), y demás.
5. **PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO** – Los procedimientos de control interno salvaguardarán a la organización contra una persona con poder de emitir cheques de que lo haga a su favor, requiriendo una firma adicional. Los procedimientos de control interno de la organización deberán servir a modo de salvaguarda ante una persona que pueda tener la capacidad de emitir un cheque por un monto superior a cierta cifra específica (la necesidad de dos firmas para emitir cheques por un monto superior a US \$ 5,000) e implementará restricciones sobre los cheques extendidos como dinero para cobrar en caja.
6. **AUDITORIA** – Si la organización tiene un considerable ingreso anual, la exactitud de los informes financieros estará sujeta a una auditoria realizada por un calificado contable independiente. Las ONG que tengan un total de ingresos de monto reducido tendrán que ser revisadas por un calificado contable. Para las ONG con muy pocos ingresos, producidos internamente, alcanzará con una declaración financiera completa.
7. **NIVELES DE PROFESIONALISMO** – La organización se ceñirá a niveles de profesionalidad en los procedimientos contables y auditorías según sea estipulado por las leyes en su nación, y cumplirá con los requerimientos sobre los informes financieros.

B. Acatamiento Legal

1. **LEYES Y REGLAMENTACIONES** – Las actividades de la organización, gobernabilidad, y otros asuntos se harán conforme a las leyes y regulaciones normativas de su nación y localidad. (Una ONG puede buscar cambiar esas leyes y regulaciones, si tal actividad es consistente con su misión)
2. **REVISION FISCAL** – La organización deberá obtener un abogado que se encargue de revisar los documentos orgánicos de la ONG para dar fe que estos están en conformidad con las leyes y normativas de regulación existentes, y se encargara de recompensar a los abogados por su servicio prestado en forma apropiada para asegurarse una continua conformidad legal.

3. **SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL** – La organización debería considerar tener un seguro de responsabilidad civil, si este es confiable y aplicable.
4. **REVISIÓN INTERNA** - Periódicamente, la organización deberá llevar a cabo una revisión interna en relación a la conformidad con las leyes vigentes. Las regulaciones y sumarios de estas revisiones deberían ser presentados a los miembros del cuerpo directivo.

CAPITULO 8 - RECAUDACION DE FONDOS

A fin de suministrar fondos para poder operar y costear los programas y alcanzar sus objetivos, la mayoría de las ONG deberán recaudar fondos fuera de su organización, a través de la búsqueda de apoyo financiero voluntario de fundaciones, corporaciones, donantes individuales, y agencias del gobierno. Sin embargo tal apoyo financiero no es simplemente el movimiento de dinero desde esas fuentes para la ONG. Es una circulación doble, al involucrar valores y obligaciones para con el donante: Como receptor de tales fondos, es importante que la ONG sea abierta y transparente, responsable en rendir cuentas al donante, utilizar los fondos de manera responsable y en conformidad con la intención del donante, permitiendo que a los donantes individuales y de las organizaciones que puedan tener información clara de los proyectos en todo momento. Es importante que la actividad de recaudación de fondos también sea coherente con la misión de la ONG.

A. Principios Generales de la Recaudación de Fondos

1. **CUERPO DIRECTIVO** – El cuerpo directivo debería participar activamente en el esfuerzo de la recaudación de fondos, incluso participando activamente en las solicitudes y en dar contribuciones individuales.
2. **COHERENCIA CON LA MISION** – La organización sólo aceptará fondos que guarden coherencia con su misión, y que no comprometan sus principios fundamentales, y que no restringirán su capacidad de encargarse de asuntos relevantes con total libertad, profundidad y objetividad.
3. **VERACIDAD** – La organización debe ser veraz en todos los asuntos relacionados con la recaudación de fondos y su uso.
4. **MISION PRIORITARIA** – Los programas deberán ser diseñados para satisfacer la misión de la ONG y nunca diseñados simplemente para satisfacer las necesidades de la fuente de financiamiento.
5. **ACCIONES NO-ETICAS** – La organización no debe tolerar cualquier actividad que carezca de ética, como financiar dos veces un solo proyecto, desviar fondos, o destinar fondos para otro fin diferente al que se le dio originalmente y por el cual fueron aprobados, o exagerar los logros obtenidos con los mismos.

B. Solicitación

1. **SOLICITACION DE MATERIALES** – La organización deberá ser cuidadosa para asegurarse de que todas las solicitudes y materiales promocionales son precisos y que representan en forma clara y veraz la misión y los programas de la ONG. Todas las solicitudes tienen que reflejar correctamente el uso planificado por la ONG de los fondos solicitados, y las solicitudes de recaudación de fondos sólo pueden hacer afirmaciones que la organización pueda cumplir. No existirán exageraciones de los hechos u omisión de materiales, ni ningún comunicado o imágenes que pudieran crear una impresión falsa o engañosa.
2. **BENEFICIOS POR PAGO DE IMPUESTOS** – La organización garantizará que los donantes recibirán informes precisos, completos y éticos en relación a las implicaciones en los impuestos por potenciales donaciones.

3. **PRINCIPIOS PARA LA RECAUDACION DE FONDOS** – La recaudación de fondos se llevara a cabo para el propósito específico de la misión de la ONG, y se hará en forma libre de coerción, de un motivo impropio, de una conducta inapropiada, de una recompensa ilógica, o del hábito de personalizarlos.
4. **FONDOS EXCESIVOS** – Cuando el financiamiento para un propósito particular es pedido por el público, existirá un plan para manejar cualquier exceso de fondos, y, cuando sea apropiado, la petición incluirá información sobre como se deberían utilizar cualquier exceso de fondos.
5. **COMPENSACION PARA LOS RECAUDADORES DE FONDOS** – La organización no proveerá compensación para los recaudadores de fondos basada en un porcentaje de las contribuciones caritativas reunidas o que se esperan conseguir, y tampoco proveerá un salario por ello. Compensar basados en un porcentaje de lo reunido puede ser un impedimento para sostener el primario y mejor interés de los donantes y de la ONG, puede fomentar un comportamiento carente de ética o una conducta impropia por parte del recaudador de fondos. De igual modo puede ser un obstáculo hacia el mantenimiento de un espíritu de voluntariado y el sostenimiento de la misión de la ONG en vanguardia, y puede ofrecer recompensa sin mérito previo en el caso de una gran donación que puede ser el producto final de muchos donantes individuales. La organización puede proveer compensaciones basadas en la habilidad, esfuerzo y tiempo utilizado y una compensación basada en el rendimiento, como en el caso de gratificaciones que están en conformidad con las prácticas predominantes de la ONG y no realizar compensaciones que estén basadas en un porcentaje de las contribuciones caritativas acumuladas.
6. **PROMOCIONES DE VENTAS** – Las promociones de recaudación de fondos que implican venta de productos o servicios, indicarán la duración de la campaña, y la porción real o anticipada del precio de venta, que será a beneficio de la ONG o del programa.
7. **PORCENTAJE DE COSTOS DE LA RECAUDACION DE FONDOS** – Los costos implicados en la recaudación de fondos deberán mantener cierta relación con los ingresos generados. Sobre el curso de cierto número de años, el desembolso promedio de la ONG, referente a las actividades de la recaudación de fondos, debería ser una tercera parte o menos del importe total de los ingresos generados de esas actividades, y lo ideal en cuanto a los costos de recaudación de fondos debería ser un desembolso menor al 25% del total de lo ingresado por la recaudación. Una organización que no conozca este techo de 33 o 1/3 % (costos de recaudación de fondos/ingresos de recaudación de fondos) en un periodo de más de 5 años debería demostrar que la organización va progresando en la concreción de sus objetivos o propósitos, o explicar por qué los costos de recaudación de fondos son razonables (en el caso de que los costos de recaudación de fondos sean muy elevados, como ocurre en el caso de una organización que haya sido creada recientemente, o de un donante único, o debido a factores sociales o políticos)
8. **INFORMACION SOBRE LOS ABOGADOS** – La ONG tendrá su política en forma en lo referente a proteger el derecho de los donantes a ser informados si los abogados son personal pagado o si son voluntarios o agentes de la ONG.

C. Uso de fondos

1. **USO DE CONTRIBUCIONES** – La organización habrá de garantizar que las contribuciones son usadas como se prometió o se implicó en la petición de recaudación de fondos o para los propósitos intencionados por los donantes.
2. **COMPROMISO CON LAS DONACIONES** – Cuando la organización acepta una donación, ayuda económica o beca, entra en un contrato para llevar a cabo las actividades del programa en forma de acuerdo, y tiene responsabilidad ética y moral de honrar ese compromiso.
3. **PERMISO DEL DONANTE PARA CAMBIOS** – La organización puede alterar las condiciones de una donación o ayuda económica sólo obteniendo el consentimiento explícito del donante.
4. **USO EFECTIVO Y EFICIENTE** – La organización garantizará el uso eficiente y efectivo de las ayudas económicas y contribuciones caritativas.

D. Responsabilidad (“Accountability” - trasciende la mera rendición de cuentas e implica responsabilidad social de la información contable, financiera y administrativa)

1. **LOCALIZACION DE GASTOS** – La organización establecerá un sistema organizado para la localización de los gastos de las donaciones recibidas.
2. **INFORMES EN TIEMPO** – La organización elaborará informes en tiempo y en hora sobre el uso y la administración de los fondos.
3. **DECLARACIONES FINANCIERAS** – Las declaraciones financieras que se refieran a las donaciones estarán disponibles cuando así lo soliciten las partes interesadas o el donante.

D. Relaciones con el Donante

1. **RELACIONES CON EL DONANTE** – Los directores, administrativos, personal y voluntarios de la organización no deberán explotar ninguna relación con el donante o potencial donante para un beneficio personal o beneficiar a algún pariente, amigo, asociado, colega y demás.
2. **CONFIDENCIALIDAD** – La información privilegiada o confidencial en relación a un donante o donación no debe ser revelada a las partes no autorizadas.
3. **PRIVACIDAD DEL DONANTE** – La privacidad de un donante deberá ser respetada y la ONG debe salvaguardar cualquier información confidencial referente al donante o a lo donado. Los donantes tienen que tener la opción de permanecer en el anonimato, y sus nombres no tienen que figurar en ninguna lista que sea vendida, alquilada o dada a otros, a menos que se le de la opción al donante de aprobar tales listas o de quitar su nombre de las mismas.
4. **POLITICA DE PRIVACIDAD** – La organización deberá tener una política de privacidad clara y de fácil acceso que informe al público que información se recopila de los individuos y donantes y que información será usada, como entrar en contacto con la organización para revisar la información reunida y poder pedir que se corrija, como informar a la ONG que el individuo no desea que la información personal de él/ella sea compartida con alguien ajeno a la ONG, y que medidas de seguridad adoptar para proteger la información personal.
5. **SOLICITACIONES SIN ETICA** – La ONG o los agentes de la misma, no deben usar presiones excesivas, ni coacción o influencia indebida, ni ningún otro medio que carezca de ética en sus solicitudes.

CAPITULO 9 - ASOCIACION, COLABORACION Y REDES

Cuando sea apropiado, las ONG pueden buscar la cooperación de parte de otras organizaciones civiles, del gobierno o de agencias intergubernamentales, y de corporaciones con fines de lucro que puedan resultar beneficiadas en avanzar sus objetivos relacionados con su misión. Tal colaboración para un bien común puede reducir duplicación de servicios y eliminar el uso de recursos para propósitos competitivos en vez de servir a la población. La colaboración puede permitir emparejar diversas fuerzas y recursos, a la vez de promover la efectividad a la hora de abordar asuntos prioritarios. Sin embargo, una ONG puede entrar en este tipo de asociación sólo si esta guarda coherencia con su misión.

A. Principios Generales de Asociaciones y Colaboración

1. **COHERENCIA DE LA MISION** – La organización colaborará con otras entidades sólo si la asociación guarda coherencia con la misión de la ONG.
2. **VALORES COMPARTIDOS** – La organización colaborará sobre la base de valores compartidos, en áreas comunes, y para el bien de la sociedad.
3. **BENEFICIO MUTUO** – La ONG colaborará sobre una base equitativa de beneficio mutuo genuino para cada organización.
4. **TRANSPARENCIA** – La colaboración de la ONG deberá permitir que haya transparencia financiera en el flujo mutuo de información, ideas y experiencias.

5. **ADAPTACION A LOS CAMBIOS** – Las colaboraciones han de adaptarse a los cambios. Los cambios en las relaciones han de desarrollarse a través de la cooperación, y no ser forzados por una u otra organización.

B. Relaciones con otras ONG y Organizaciones Sociales Civiles

1. **OBJETIVOS COMUNES** – Cuando sea apropiado, aquellas ONG con misiones coincidentes, valores y grupos a servir comunes deberían asociarse entre ellas y con organizaciones sociales civiles, cuando fuera para beneficio de los grupos a servir comunes y para el logro de objetivos comunes.
2. **COMPETENCIA Y DUPLICACION DE SERVICIOS** – Las ONG con misiones coincidentes, valores y grupos a servir comunes deberían abstenerse de competir entre si y con otras organizaciones sociales civiles, también deberían abstenerse de realizar duplicación de servicios innecesarios y de interrumpir proyectos de una u otra parte.
3. **COMPARTIENDO INFORMACION** – Las ONG con misiones coincidentes, valores y grupos a servir comunes deberían compartir de manera oportuna la información de proyectos con otras ONG y organizaciones sociales civiles, y apoyarse mutuamente unas a otras.
4. **APOYO PARA CON OTRAS ONG** – La ONG expresará su solidaridad con campañas y acciones de otras ONG, y promoverá la efectividad y el éxito de otras ONG, cuando esto no comprometa la integridad o los valores de la ONG.
5. **INTERCONEXIONES (REDES)** – La organización se interconectará con otras ONG éticas como medio de promover el crecimiento, efectividad y eficiencia del sector de la ONG y en la capacidad de avanzar en pro del bien público.

C. Relaciones con las Agencias del Gobierno y los Cuerpos Intergubernamentales

1. **OBJETIVOS E INDEPENDENCIA DE LA ONG** – La organización formará parte de un acuerdo asociándose a un gobierno o a un cuerpo intergubernamental sólo cuando sea en beneficio del logro de los objetivos de la ONG y no comprometa la independencia o el auto-control de la organización.
2. **BENEFICIOS MUTUOS APROPIADOS** – La organización buscará el dialogo y la cooperación con el gobierno o las agencias intergubernamentales cuando esta cooperación sea apropiada y mutuamente beneficiosa, aumente la efectividad de la ONG en lidiar con los asuntos y las prioridades de su agenda.
3. **LA MISION GUIA** – La organización no incurrirá en asociación con un gobierno o un cuerpo intergubernamental solamente para promover su sustentabilidad o la ventaja competitiva de la ONG en el logro de los objetivos de su misión.
4. **FAVORES POLITICOS** – La organización no deberá cambiar sus políticas o su naturaleza no partidaria a cambio de favores políticos.

D. Relaciones con Corporaciones con Fines de Lucro

1. **OBJETIVOS E INDEPENDENCIA DE LA ONG** – La organización entrará en colaboración con una corporación que tenga fines de lucro sólo cuando sea beneficioso para el logro de los objetivos de la ONG y no comprometa la independencia o el auto-control de la organización.
2. **LA MISION GUIA** – La organización no entrará en colaboración con una corporación que persiga fines de lucro si fue motivada por razones financieras ajenas al logro de los objetivos de la misión.
3. **VENTAJAS EN EL MERCADO** – La organización no entrará en colaboración con una corporación con fines de lucro si la principal motivación de la corporación es la de obtener una ventaja en el mercado sobre la competencia.

RECONOCIMIENTOS

Numerosas individuos, representando organizaciones sin fines de lucro de todas partes del mundo contribuyeron en el desarrollo del **CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA PARA LAS ONG**. Esas autoridades de primer nivel extrajeron del ámbito no-gubernamental, a igual que del ámbito académico y del sector gubernamental, participaron al servicio del Comité de ética y Conducta y/o en el Comité de Trabajo, comprometiéndose en reuniones sobre el tema del **CODIGO** en encuentros internacionales, y revisando cuidadosamente las versiones preliminares del **CODIGO**, ofreciendo sus recomendaciones.

Nos gustaría agradecer de manera especial al abogado William D. Lay, quien sirvió como Director de la Iniciativa del Código de Ética y Conducta para las ONG, y al Dr. Frederick A. Swarts, quien fue un personaje clave de importancia relevante en la investigación involucrada en el proyecto, así como de realizar el borrador del documento y del comité de coordinación. Hubo contribuciones invaluables, de: Theresa Rudacille (Empowerment Resources Network), Dr. Wajeeha Al-Baharna (Bahrain Women's Society), Marian Barnés (ANDECO), Dr. Kashinath N. Pandita y Heidi Barathieu-Brun (Asia-Eurasian Human Rights Forum), Dr. Noel Brown (Friends of the United Nations), Dr. Thomas J. Ward (Dean of the International College, University of Bridgeport), Charles Abbey (African Development Programme), Sarin Nhek (Star Kampuchea), Rt. Honorable Sinha Alok (OISCA Foundation of India) y Mohammed B. Attah (NGO Guide 2000).

Quienes jugaron particularmente un papel fundamental en el proceso de elaboración de este Código, fueron: Fuad Mammedov (Association of Culture of Azerbaijan), Zia Rizvi (Independent Bureau for Humanitarian Affairs), Rt. Hon. Sir James R. Mancham (Founding President, Republic of Seychelles), Dr. Kathy Winings (International Relief Friendship Foundation), Rein Ratas (Tallinn Nature Conservation Society), Imam Ameer Salahuddin (Islamic Center of Passaic-Paterson), Dr. Nicholas Kittrie (Eleanor Roosevelt Institute for Justice and Peace), y Evans Lombe (African Agency of Humanitarian Aid). La información y visión por parte de Alan F. Fowler (International Society for Third-Sector Research) y Cyril Muller (Société Générale de Surveillance, SGS) es profundamente apreciada. Taj Hamad, Secretario General de WANGO, fue el de la visión detrás del proyecto para WANGO, y Anne Smart, Directora de la Oficina de Coordinación Regional y Nacional de WANGO, y Jean Rondon, Directora de Publicaciones de WANGO, proveyeron valiosos aportes. Misook Kim, diseñó y produjo el libro de este CODIGO.

En realidad, la lista de todos los que contribuyeron con este CODIGO sería demasiado extensa para mencionar, ya que contó con el aporte directo de los líderes de más de 60 naciones. A comienzos del 2005, este CODIGO fue revisado por el todos los miembros de WANGO, en más de 140 naciones.

Ya se ha mencionado en el prefacio del CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA PARA LAS ONG, la deuda que éste tiene con los códigos de ética y documentos pioneros producidos por otras organizaciones.

ASOCIACION MUNDIAL DE ORGANIZACIONES NO-GUBERNAMENTALES

La Asociación Mundial de Organizaciones No-Gubernamentales (WANGO), realizó el lanzamiento y la elaboración del CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA PARA LAS ONG. WANGO es una de las preeminentes asociaciones de membresía de ONG en el mundo. La membresía de la Asociación cubre totalmente el vasto espectro del mundo de las ONG, que se extiende desde la pequeña organización sin fines de lucro focalizada en sus comunidades locales a las mayores, pasando por organizaciones con agendas globales, desde las naciones menos desarrolladas hasta los países más ricos. La misión de la Asociación es servir a sus miembros fortaleciendo y animando al sector no-gubernamental como a un todo, e incrementando la comprensión pública sobre la comunidad no-gubernamental, suministrando el mecanismo de apoyo necesario para que las ONG se conecten entre sí, se asocien unas con otras y multipliquen de ese modo las contribuciones para ayudar a la humanidad en la resolución de conflictos básicos.

ASOCIACION MUNDIAL DE ORGANIZACIONES NO-GUBERNAMENTALES - WANGO

Sede Internacional

200 White Plains Road, First Floor
Tarrytown, NY 10591
Teléfono: 914.631.8990, Fax: 914.332.1582
E-mail: secretariat@wango.org
Website: www.wango.org

Oficina de Asuntos de las Naciones Unidas

866 Naciones Unidas Plaza, suite 529
Nueva York, NY 10017
Teléfono: 212.588.1802
Fax: 212.826.2176
E-mail: unoffice@wango.org

CODI ÈTIC 2005 - Principis ètics de Pallassos Sense Fronteres

- 1. Humanitarisme.** El Pallasso o artista col·laborador de PSF tindrà com a objectiu fonamental la millora de la situació dels nens que viuen situacions de crisi del tipus que sigui (bèl·liques, desastre natural, desigualtat social, etc.) en qualsevol part del món.
- 2. Voluntarietat.** El Pallasso no rebrà cap tipus de recompensa econòmica per les seves activitats relacionades amb els projectes, tret que el seu període d'estada en el terreny així ho fes necessari.
- 3. No lucre.** Pel que fa a la seva imatge pública, no utilitzarà per al desenvolupament de la seva carrera professional, el fet de dur a terme tasques humanitàries, separant molt clarament i a tot moment ambdues activitats i no usant la seva labor humanitària com a element decoratiu, *difusor o impulsor de la seva carrera professional.
- 4. No adoctrinament.** No utilitzarà la seva activitat per imposar criteris ni punts de vista del tipus que sigui a les poblacions a les quals van dirigits els projectes, sinó que es limitarà a "compartir" amb ells la seva activitat artística. No ha de pretendre "educar" ni "formar" a aquestes poblacions, fugint sempre de tot tipus d'activitat "evangèlica" o salvadora, sinó que solament aportarà el seu treball.
- 5. Imparcialitat.** Els destinataris fonamentals dels projectes són nens que viuen situacions de crisi i el Pallasso no farà distincions entre ells per qüestions de raça, edat, religió, cultura, situació social o qualsevol altre fet diferencial, a l'hora d'oferir i aportar el seu treball.
- 6. Respecte cultural.** Observarà la major cautela de cara al fet que el contingut de les seves actuacions, no fereixi la sensibilitat de la població a la qual es dirigeix, tenint en compte les seves característiques culturals, tant com la de les delicades situacions en què viuen.
- 7. Denúncia.** El pallasso, en el seu treball en els projectes, veu i comparteix situacions difícils, per la qual cosa es converteix en testimoni d'excepció, havent de també convertir-se en portaveu i veu de denúncia de totes les situacions d'injustícia. El seu treball no acaba quan torna a casa, sinó que continuarà amb aquesta labor de denúncia.

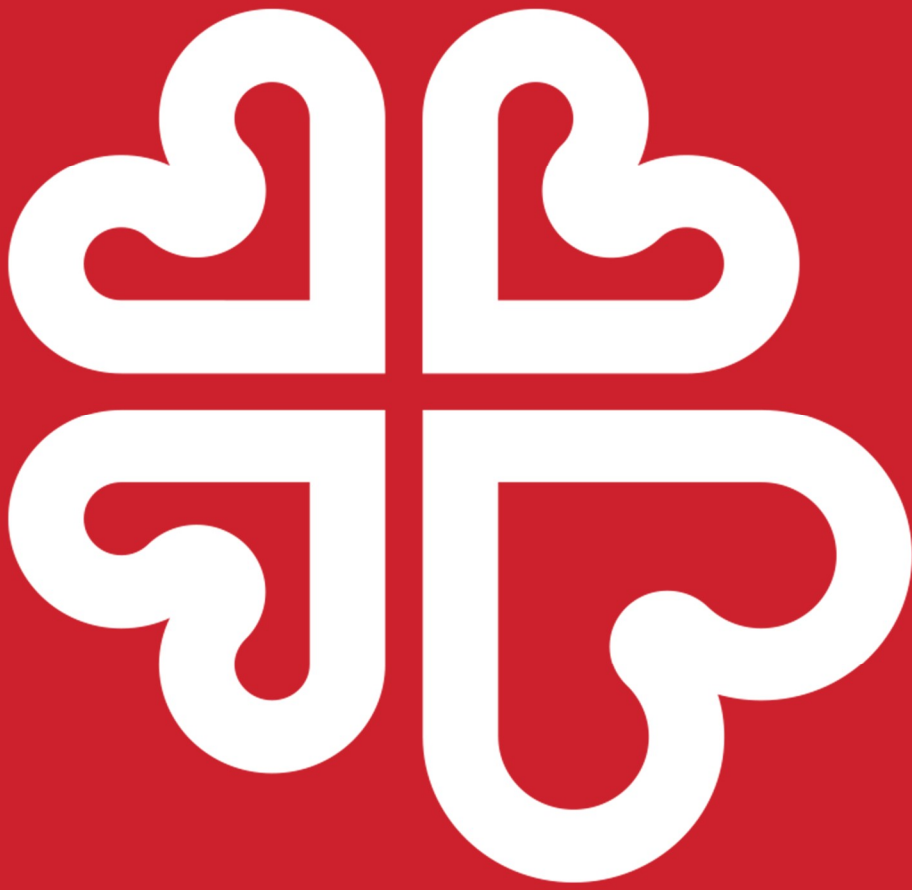
8. **Identitat.** Vigilem que el nom, logotip i identitat de Pallassos sense Fronteres no sigui utilitzat com a vehicle per rebre una remuneració.
9. **Finançament ètic.** En matèria de cerca de finançament, vigilem els valors ètics de les nostres *contrapartes i donants i no acceptem com a finançadors a empreses que no respecten els drets humans.
10. **Acció.** Som pallassos, artistes, i és sobre el terreny, en el desenvolupament mateix dels nostres espectacles i en el contacte amb el nostre públic, on experimentem la validesa de la nostra acció.
 - **Les fonts de finançament del conjunt de les nostres activitats són les següents:**
 - Quotes de Socis
 - Donacions monetàries o en espècies de persones, artistes, empreses i altres col·lectius
 - Venda d'articles solidaris
 - Gal·les artístiques, festivals solidaris i activitats cíviques
 - Convenis de col·laboració i patrocini amb empreses

Aquests punts tenen com a objectiu deixar constància escrita d'una sèrie de normes ètiques bàsiques per a tots els pallassos, artistes i col·laboradors que participin en els projectes de Pallassos Sense Fronteres.

CODI ÈTIC 2011 - Principis ètics de Pallassos Sense Fronteres

1. Els espectacles són la principal activitat de Pallassos sense Fronteres. Altres activitats artístiques podran ser realitzades.
2. Els beneficiaris principals de Pallassos sense Fronteres seran els nens i les nenes que viuen en crisi i les seves respectives comunitats.
3. Les intervencions de Pallassos sense Fronteres han de ser sempre gratuïtes per al públic o els participants.

4. Quan ofereixin el seu treball els artistes no discriminaran al públic en funció de la seva ètnia, gènere, edat, religió, cultura, situació social o qualsevol altra categoria diferenciadora.
5. Els artistes participants han de ser voluntaris, i poden ser retribuïts quan realitzen el seu treball al seu propi país. En països on les necessitats bàsiques no estan cobertes pel treball i/o suport governamental, les seccions podran proveir d'un estipendi a l'artista.
6. Els artistes participants no han d'utilitzar les activitats humanitàries de Pallassos sense Fronteres per promoure la seva carrera professional.
7. Els artistes participants no utilitzaran les activitats de Pallassos sense Fronteres per imposar punts de vista personals al seu públic. Els artistes no intentaran educar a la població, exercint cap tipus de proselitisme.
8. Els artistes participants, quan triïn el contingut dels seus espectacles, tallers, han de tenir en consideració la sensibilitat del públic, tenint en compte també la seva cultura i la situació delicada en què viuen.
9. Els artistes participants, quan treballin en els projectes de Pallassos sense Fronteres, veuran i compartiran situacions difícils per tot el món. Atès que Pallassos sense Fronteres no és una organització política, si els artistes desitgen oferir testimoniatges públics de la seva experiència, hauran d'aclarir de forma expressa que Pallassos sense Fronteres no expressa cap punt de vista polític, ni pren part per cap bàndol enfrontat, i que les opinions donades són a títol personal i fonamentades en la pròpia experiència.
10. Com a representants de Pallassos sense Fronteres en el terreny, durant els espectacles i en contacte amb el públic, els artistes participants seran pallassos i artistes de les arts escèniques, i aquest és el nostre mètode principal d'intervenció.
11. Els artistes de Pallassos sense Fronteres han de respectar les lleis, les normes i els costums culturals dels països que visiten.
12. A fi d'aconseguir suport econòmic, Pallassos sense Fronteres roman atent als valors ètics i al respecte dels drets humans dels seus sponsors, patrocinadors i contraparts.



Código Ético

2016



Cáritas

CÓDIGO ETICO DE CÁRITAS ESPAÑOLA

PREAMBULO

Cáritas Española, como Confederación oficial de las entidades de acción socio-caritativa y social de la Iglesia Católica en España, es expresión del ministerio de la caridad de la comunidad cristiana, inspirado en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia (DSI).

La **misión** de Cáritas Española, como acción de la comunidad cristiana, es promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.

Nuestra actuación deberá regirse por el estricto cumplimiento de nuestras obligaciones legales, tanto en lo que respecta a la legislación civil aplicable como al Derecho Canónico, inspirándose siempre en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y los definidos por Caritas Internationalis en su expresión más amplia e internacional.

Todo ello recoge de forma destacada la *eclesialidad de nuestra identidad*, la *centralidad de la persona*, la *defensa de los derechos humanos* y la *opción preferencial por los más pobres* como fuerzas inspiradoras de nuestra acción cotidiana.

Cáritas Española pone de manifiesto en este Código Ético los principios que rigen su actuación, basado en nuestros valores y que se resume en una declaración, con el fin de clarificar el marco ético de la institución en su relación con otros actores y con las personas que integran la organización.

VALORES DE CÁRITAS ESPAÑOLA

La **CARIDAD** es el fundamento de nuestra identidad y servicio, fuente inspiradora de nuestros valores.

1. **CENTRALIDAD DE LA PERSONA:** La persona es el centro de nuestra acción. Defendemos su dignidad, reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su integración y desarrollo.
2. **JUSTICIA:** Trabajamos por la justicia y la transformación de las estructuras injustas como exigencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y de sus derechos.
3. **SOLIDARIDAD:** Nos caracterizan nuestro sentimiento de unión a los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.
4. **PARTICIPACIÓN:** Somos una organización abierta a la participación de nuestros agentes y de los destinatarios de nuestra acción social, que trabaja en equipo favoreciendo la integración de los que formamos Cáritas.

5. **AUSTERIDAD:** Desde nuestro estilo de vida ponemos nuestra voluntad en la utilización ética y coherente de los recursos.
6. **ESPÍRITU DE MEJORA:** Desarrollamos nuestra actividad buscando permanentemente mejorar y aplicar ideas innovadoras, siempre en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
7. **TRANSPARENCIA:** Compartimos una cultura institucional basada en la ética y en la apertura de la información hacia todos los interesados en nuestra labor.

PRINCIPIOS DE CÁRITAS ESPAÑOLA

Se presentan los principios de Cáritas Española de acuerdo a tres ámbitos: Las personas, las organizaciones y la sociedad.

- Las Personas más vulnerables, por ser el foco central de la acción de Cáritas.
- Las Organizaciones cuya actuación, sinergias y cooperación es fundamental en la defensa de lo social, así como la promoción de la igualdad entre los colectivos más vulnerables.
- La Sociedad, porque Cáritas forma parte del entramado social y tiene como vocación y fin último la transformación social.

CENTRADOS EN LAS PERSONAS:

1. **CUIDADO DE LAS PERSONAS DE CÁRITAS:** estamos comprometidos en el cuidado y acompañamiento de las personas que trabajamos en Cáritas, nuestros agentes, asegurando que tengan las habilidades, experiencia y formación necesarias para alcanzar su pleno potencial.
2. **EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN:** promovemos la implicación, el compromiso, el desarrollo de las capacidades y el potencial de las personas y comunidades a quienes servimos.
3. **PROTECCIÓN:** procuramos la seguridad de las personas y comunidades con quienes y para quienes trabajamos, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES:

4. **COORDINACIÓN:** colaboramos de una forma coordinada basada en el respeto mutuo, la confianza y la buena voluntad con las iglesias, otras Cáritas y organizaciones religiosas, la sociedad civil, las autoridades locales, otras ONG de desarrollo y otras partes interesadas relevantes.
5. **SUBSIDIARIEDAD:** favorecemos la toma de decisión al nivel más bajo posible en que pueda ejercerse aprovechando las capacidades y recursos locales, compatible con sus niveles de autonomía y responsabilidad.
6. **INDEPENDENCIA:** establecemos las prioridades operativas y programas, de acuerdo a la DSI y ajenos a intereses políticos o económicos.

7. BUENA ADMINISTRACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS: aseguramos la utilización ética y eficiente de los recursos, así como una información transparente a las personas con las que trabajamos, a las que apoyan nuestra labor y a la sociedad en general.

CENTRADOS EN LA SOCIEDAD:

8. IGUALDAD, UNIVERSALIDAD, NEUTRALIDAD: tomamos parte por igual por todas aquellas personas y comunidades que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Una acción orientada, que se desarrolla por encima de geografías, razas, sexo, creencia, orientación política u otros motivos.

9. ECONOMIA SOLIDARIA: apoyamos a las economías locales y apostamos por el desarrollo de la economía solidaria, que antepone la primacía de la persona y el objeto social, poniéndolas al servicio de la justicia y del ejercicio de los derechos humanos.

10. CUIDADO DE LA CREACIÓN Y ATENCIÓN A LA BIODIVERSIDAD: cuidamos la Creación teniendo en cuenta el medioambiente y el legado para las generaciones futuras en la planificación y desarrollo de nuestros trabajos.

11. SENSIBILIZACIÓN E INCIDENCIA: como agentes de cambio y transformación social promovemos el respeto por los derechos humanos, a través de acciones de comunicación y denuncia sobre la situación de los más pobres y vulnerables y las causas que lo provocan.

Cáritas Española promulga este Código Ético y dispone los procesos necesarios para dar a conocer su contenido y asegurar su difusión, proporcionando la información y medios necesarios a las personas que trabajamos en Cáritas y a la Confederación en su conjunto para facilitar su cumplimiento.

Madrid, 18 de marzo de 2016

Rafael del Río Sendino
Presidente de CÁRITAS ESPAÑOLA



Caritas Internationalis

Codi ètic i Codi de conducta del personal

Roma, maig de 2014
Aprovats per la RepCo el 18 maig de 2014

Esforçant-nos per viure els nostres valors: Codi ètic per a Caritas Internationalis¹

Introducció

El treball de Càritas és motivat, orientat i definit per les Sagrades Escripures, la doctrina i la tradició de l'Església catòlica i la trobada personal d'amor amb els necessitats.² "Càritas és la carícia de l'Església per al seu poble"³ i encarna l'opció preferencial pels pobres, els exclosos i els marginats. Càritas s'esforça per aconseguir el desenvolupament integral de la persona i alleujar el sofriment ocasionat per catàstrofes, conflictes i injustícies.

L'Article 1.3 del Reglament Intern de Caritas Internationalis prescriu que: "Les organitzacions membres han de complir amb estàndards mínims de governança, d'infraestructura organitzativa, de viabilitat financera, de responsabilitat i d'observança dels codis de conducta, segons decisió del Consell Representatiu. Aquestes organitzacions continuen essent autònomes pel que fa a la seva situació jurídica, econòmica i contractual".

A més dels Estatuts i del Reglament Intern que proporcionen el marc jurídic canònic per a Caritas Internationalis s'han elaborat diversos estàndards i pautes per al treball de la Confederació, incloent-hi els següents, la condició dels quals no ha canviat.

- La Cooperació Solidària de Caritas (2003)
- El Marc de Caritas Internationalis per a la Protecció de la infància (2004)
- Caritas Internationalis i les relacions amb els militars (2006)
- Directrius de Caritas Internationalis per a la justícia mediambiental (2006)
- Directrius de Caritas Internationalis per a les emergències (2007)
- Estàndards de Gestió de Caritas Internationalis (2013)

Caritas Internationalis també és signatària de:

- El Codi de Conducta per a la Creu Roja Internacional i el Moviment Mitja Lluna Roja i les organitzacions no governamentals.
- La Carta Humanitària i les Normes Mínimes de Resposta Humanitària en casos de desastre del projecte Esfera.

A més, com una de les xarxes més importants en la comunitat humanitària i de desenvolupament, Caritas Internationalis busca millorar el seu treball activament i fer tot el possible per a incorporar bones pràctiques tan bon punt es vagin desenvolupant.

¹Caritas Internationalis és una confederació mundial de 164 organitzacions membres nacionals de l'Església catòlica que ofereix assistència humanitària, desenvolupament, serveis socials i incidència a prop de 200 països i territoris en tot el món.

²"Quan hom es troba amb una persona molt necessitada, el cor es fa més i més gran! Perquè en unir-nos es multiplica la capacitat d'estimar –trobar-nos amb altres fa el nostre cor més gran! Feu-ho, si us plau!", Papa Francesc, videomissatge amb motiu de la festa de Sant Gaietà, 7 d'agost de 2013 (<http://www.zenit.org/en/articles/pope-francis-message-for-the-feast-of-saint-cajetan>).

³"Papa Francesc: Una Església sense caritat no existeix", 16 de maig de 2013 (<http://newswire.crs.org/pope-francis-a-church-without-charity-does-not-exist>).

Aquest codi ètic es basa en els valors i principis continguts en els documents acabats d'esmentar i que són resumits en una declaració normativa que comprèn el marc ètic reglamentari al qual s'espera que tots els membres i el personal⁴ s'adhereixin. Caritas Internationalis, els seus membres i el seu personal aspiren a personificar aquests valors i principis en tot el seu treball i, en fer-ho, ser testimonis actius de la compassió de Crist present al món.

Els estàndards mínims de Caritas Internationalis indiquen com es tradueix aquest codi ètic en política i comportament organitzatiu i inclou un procediment per a avaluar la seva observança per part dels seus membres. El Codi de Conducta per al Personal descriu el comportament que s'espera de tot el personal de Càritas.

Caritas Internationalis té la seguretat que la majoria dels seus membres i del personal actua amb gran consciència i integritat, i exemplifica els valors i principis d'aquest codi ètic sense necessitat de referències explícites. El document és una norma rectora per als membres de Caritas Internationalis i el seu personal a tots els nivells. No obstant això, mitjançant aquest codi ètic assegurem que hi hagi major claredat, en tota la Confederació, especialment en relació amb la seva identitat i missió eclesial. S'espera que els membres de la Confederació Caritas: i) adoptin aquest codi ètic i els seus principis operatius tal com està redactat, o ii) ho adaptin a les seves pròpies organitzacions, o assegurin que hi hagi coincidència entre tots dos. Es pretén que aquest codi ètic també sigui adoptat per les Càritas diocesanes, però si aquest no fos el cas i la implementació del programa la duguessin a terme les diòcesis o contraparts a nom de membres de Caritas Internationalis, aquestes haurien d'assegurar que, mitjançant acords específics, fossin aplicats degudament aquests estàndards mínims.

Aquest codi hauria de ser inclòs en les polítiques de Recursos Humans de les Càritas nacionals i diocesanes, i el personal d'aquestes organitzacions hauria de rebre'n una còpia, formació sobre el codi i observar-lo.

Valors i principis

Tota vida humana és sagrada, des de la concepció fins a la mort natural. Fets a imatge i semblança de Déu, totes les dones i tots els homes han estat creats amb una dignitat única, ja que tenen "superioritat sobre les coses i els seus drets i deures són universals i inviolables".⁵ "L'home és, en efecte, per la seva íntima naturalesa, un ésser social, i no pot viure ni desenvolupar les seves qualitats sense relacionar-se amb els altres".⁶ "Tota la vida social és expressió del seu inconfusible protagonista: la persona humana",⁷ que, "lluny de ser l'objecte i element passiu de la vida social, és, ha de ser i ha de continuar essent el seu agent, el seu fonament i la seva finalitat".⁸ "L'ordre social cal desenvolupar-lo diàriament, fonamentar-lo en

⁴ Als efectes d'aquest codi, "personal" es refereix a membres directius, empleats, voluntaris, assessors i a tots aquells qui actuen com a representants de la Confederació a tots els nivells.

⁵ Concili Vaticà II, Constitució Pastoral de l'Església al Món Modern: *Gaudium et spes* (http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html), § 26.

⁶ *Ibid.*, § 12.

⁷ Pontifici Consell per la Justícia i la Pau: Compendi de la Doctrina Social de l'Església, §106 (http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html).

⁸ Pius XII, Radiomissatge del 24 de desembre de 1944, 5: AAS 37 (1945), 12.

la veritat, edificar-lo sobre la justícia i vivificar-lo per l'amor. Però ha de trobar en la llibertat un equilibri cada vegada més humà".⁹

La dignitat humana i la naturalesa social de la persona humana són el fonament i la inspiració d'una visió moral de la societat, que s'aconseguirà si vivim d'acord amb els següents valors i principis:

Valors:

1. **Justícia:** responent a la crida de la fe, ens esforcem a construir un ordre moral just i les "relacions correctes" en les nostres pròpies vides i organitzacions, en les comunitats en les quals treballem i en tota la creació de Déu. Acompanyem, servim i advoquem a favor de la causa d'aquells qui han estat empobrits i marginats. Els ajudem transformant les societats en les quals viuen i les estructures que els mantenen pobres.

"La societat assegura la justícia social quan realitza les condicions que permeten a les associacions i a les persones d'obtenir allò que els és degut segons la seva naturalesa i la seva vocació. La justícia social està vinculada al bé comú i a l'exercici de l'autoritat".¹⁰

2. **El bé comú:** el gaudi de la dignitat humana i la capacitat per a créixer en comunitat es veuen afectats per la manera com s'organitza la nostra societat: social, cultural, econòmica, legalment i políticament. Treballem en el si de la comunió universal de l'Església catòlica, i amb altres tradicions religioses, governs, la societat civil en general i les autoritats, per protegir la dignitat humana, exercir els drets i responsabilitats individuals i socials i promoure el bé comú.

"Una societat que, en tots els seus nivells, vol positivament estar al servei de l'ésser humà és aquella que es proposa com a meta prioritària el bé comú, com un bé de tots els homes i de tot l'home. La persona humana no pot trobar satisfacció en ella mateixa, és a dir, a part del fet que ella existeix "amb" els altres i "per a als" altres.¹¹ El bé comú està sempre orientat al progrés de les persones: "L'ordre de les coses ha de ser subordinat a l'ordre social i no a la inrevés".¹²

3. **Desenvolupament humà integral:** considerem que el desenvolupament es basa en la comprensió cristiana i global de la persona humana, en el context i l'experiència de la família i de la comunitat en general, amb inclusió d'elements espirituals, psicològics, emocionals, físics, materials i econòmics. En qualsevol lloc on treballem hem d'esforçar-nos per aconseguir el desenvolupament de la persona i la comunitat, transformant els sistemes socials injusts. Cal assegurar que en el nostre treball hi hagi una ferma vinculació entre els components d'ajuda, rehabilitació i desenvolupament.

"Per ser autèntic [el desenvolupament] ha de ser integral, és a dir, ha de promoure tots els homes i qualsevol persona... La persona no és veritablement persona, més que en la mesura en què, mestressa de les seves accions i jutge del seu valor, es fa autora del seu

⁹*Gaudium et spes*, § 26.

¹⁰ Catecisme de l'Església catòlica, § 1928.

¹¹ Compendi de la Doctrina Social de l'Església, § 165.

¹² Compendi de la Doctrina Social de l'Església, § 165.

progrés, segons la naturalesa que li ha estat donada pel seu Creador i de la qual assumeix lliurement les possibilitats i les exigències".¹³

4. **Compassió:** units en una sola família humana, el sofriment dels altres ens ha de commoure profundament. Tenim el deure moral de reconèixer l'essència humana i respondre a tot sofriment. Aquest deure és primordial tant per a la nostra identitat com a organització, com pel fet de ser membres de la família humana. Per consegüent, com a membres de la comunitat internacional, reconeixem que la nostra obligació és oferir assistència humanitària de la mateixa manera que s'ha de garantir que puguem fer-ho sense obstacles.

"El programa del cristià —el programa del Bon Samarità, el programa de Jesús— és un 'cor que veu'. Aquest cor veu on es necessita amor i actua en conseqüència".¹⁴ Com ens va dir Jesús: "Us ho asseguro: tot allò que fèieu a un d'aquests germans meus petits, a mi m'ho fèieu".¹⁵

5. **Opció preferencial per i amb els pobres i els oprimits:** de conformitat amb l'Evangeli de Jesús, optem per acompanyar els pobres, els marginats i els oprimits. Estem compromesos a combatre la pobresa deshumanitzadora que roba a la gent la seva dignitat i la seva humanitat. Ens guiem per les Escriptures cristianes per treballar per la llibertat dels oprimits, aconseguir que els béns de la terra es comparteixin de forma equitativa i ajudar els marginats a ser responsables del seu propi desenvolupament. Defensem la causa dels pobres com si fos la nostra, col·locant-nos al seu costat. Els acompanyem en la seva necessitat i ens enfrontem a la injustícia que pateixen.

"El dejuni que jo aprecio és aquest: allibera els que han estat empresonats injustament; deslliga les corretges del jou; deixa lliures els oprimits i trosseja jous de tota mena. Comparteix el teu pa amb els qui passen fam, acull a casa teva els pobres vagabunds, vesteix el qui va despulat. No els defugis, que són germans teus!".¹⁶

"La lluita contra la pobresa troba un fort estímul en l'opció o l'amor preferencial de l'Església pels pobres".¹⁷ "Els pobres han de ser considerats no com un problema, sinó com a persones que poden convertir-se en els principals constructors d'un futur nou i més humà per a tots".¹⁸

6. **Respecte:** respectem les tradicions religioses, la cultura, les estructures i els costums en la mesura que milloren i defensen la dignitat de la persona humana.

"Una societat justa pot ser realitzada solament en el respecte de la dignitat transcendent de la persona humana".¹⁹

¹³ Papa Pau VI, *Populorum progressio, Sobre el desenvolupament dels pobles*, § 14 i 34 (1967) (http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum_sp.html).

¹⁴ Papa Benet XVI, *Deus Caritas Est*, §31 (2005). (http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20051225_deus-caritas-est_sp.html).

¹⁵ Mateu 25,40.

¹⁶ Isaïes 58,6-7.

¹⁷ Cfr. Joan Pau II, Discurs a la Tercera Conferència General de l'Episcopat Llatinoamericà, Puebla, Mèxic (28 de gener de 1979), I/8: AAS 71 (1979), 194-195.

¹⁸ Joan Pau II, Missatge per a la Celebració de la Jornada Mundial de la Pau 2000 (http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/messages/peace/documents/hf_jp-ii_mes_08121999_xxxiii-world-day-for-peace.html).

¹⁹ Compendi de la Doctrina Social de l'Església, § 132.

7. **Solidaritat:** treballem en solidaritat amb els pobres i els marginats per tal d'aconseguir els fruits de la pau, la justícia i el desenvolupament humà. La solidaritat ens uneix en la visió comuna de crear un món on tots els éssers humans rebin el que per dret els correspon com a fills i filles de Déu.

"La solidaritat confereix un relleu particular a la intrínseca sociabilitat de la persona humana, a la igualtat de tothom en dignitat i drets i al camí comú dels homes i dels pobles cap a una unitat cada vegada més convincent".²⁰

Principis:

1. **Col·laboració:** "L'autèntica col·laboració implica un compromís a llarg termini amb els objectius acordats, basats en els valors compartits, les estratègies i la informació. Es caracteritza per un retorn d'informació fiable, una planificació conjunta, l'acompanyament, la transparència i la coresponsabilitat, així com per una obertura sincera i una sensibilitat davant de les necessitats, dels sentiments, de les competències, de l'experiència i de la sensatesa dels altres. Es basa en el respecte mutu, la confiança i la bona voluntat. El partenariat eficaç crea solidaritat entre les organitzacions membres, altres organitzacions que comparteixen la nostra visió i les comunitats i persones amb qui treballem".²¹

"...Caritas Internationalis promou la cooperació entre els seus membres, sense menystenir la seva deguda autonomia, duent a terme tasques de motivació, coordinació, representació i foment de capacitats".²²

2. **Subsidiarietat:** assegurem que el poder, les decisions i la responsabilitat siguin retornats al nivell més baix en que es poden exercir adequadament. En fer-ho ens esforcem a maximitzar i aprofitar les capacitats i els recursos locals. Els membres nacionals, diocesans i parroquials són centrals per a la nostra identitat com a Càritas, i ens esforcem a promoure'ls i enfortir-los i a permetre que assumeixin major autonomia i responsabilitat.

"Com que no es pot manllevar als individus i donar a la comunitat el que ells poden realitzar amb el seu propi esforç i iniciativa; així tampoc no és just, i seria un greu perjudici i pertorbació del recte ordre, manllevar a les comunitats menors i inferiors el que elles poden fer i proporcionar i donar-ho a una societat major i més elevada, ja que tota acció de la societat, per la seva pròpia força i naturalesa, ha de prestar ajuda als membres del cos social, però no destruir-los ni absorbir-los".²³

3. **Participació:** assegurem que aquells a qui servim participin en el disseny, la gestió i la implementació dels projectes que duem a terme a favor seu i en les decisions que hi són associades des de l'avaluació inicial fins a l'avaluació final. La participació és una expressió de la dignitat humana i implica responsabilitat compartida per a la comunitat humana. Càritas està compromesa en processos de desenvolupament que donin prioritat a la participació activa com a fonament d'una societat democràtica i inclusiva.

²⁰ Compendi de la Doctrina Social de l'Església, § 192.

²¹ La cooperació solidària a Càritas: Manual de Caritas Internationalis per la Reflexió i l'Acció, Roma, 2003 (<http://caritas.org/fr/qui-sommes-nous/publications-et-rapports/>), pdf, p.5.

²² Estatuts de Caritas Internationalis, article 1.5.

²³ Papa Pius XI, Carta encíclica *Quadragesimo anno*, §79 (http://w2.vatican.va/content/pius-xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html).

"...la dignitat de la persona humana comporta el dret a prendre part activa en la vida pública i a contribuir al bé comú".²⁴

- 4. Apoderament:** ajudem la gent a desenvolupar i assolir el seu ple potencial, i a establir relacions de respecte mutu perquè així pugui controlar i millorar la seva qualitat de vida. Mitjançant el desenvolupament humà integral i l'apoderament, promourem comunitats locals actives i poderoses, els membres de les quals desenvoluparan un paper important en la societat civil.

"Vull que hi hagi activitat, soroll... Vull que l'Església surti al carrer, vull que ens defensem de tot el que sigui mundanitat, del que sigui instal·lació, del que sigui comoditat, del que sigui clericalisme, del que sigui estar tancats en nosaltres mateixos. Les parròquies, els col·legis, les institucions han de sortir".²⁵

- 5. Independència:** com a entitats no governamentals, els membres de Càritas estableixen les pròpies prioritats operatives i programes i no permeten que ens convertim en instruments d'interessos polítics o econòmics estrangers o nacionals, especialment quan no concorden amb la Doctrina Social de l'Església catòlica.

"Signes positius del món contemporani són la creixent consciència de solidaritat dels pobres entre si, així com també les seves iniciatives de mutu suport i la seva afirmació pública en l'escenari social, no recorrent a la violència, sinó presentant les seves mancances i els seus drets enfront de la ineficiència o la corrupció dels poders públics".²⁶

- 6. Bona administració i responsabilitat:** farem tot el possible per retre comptes a aquells a qui servim, als qui donen suport la nostra tasca i a la societat en general. Així mateix, ens assegurem d'administrar bé els recursos que ens han estat confiats.

"De vegades, el destinatari de les ajudes resulta útil a qui l'ajuda i, així, els pobres serveixen per a mantenir costosos organismes burocràtics, que destinen a la pròpia conservació un percentatge massa elevat d'aquests recursos que haurien de ser destinats al desenvolupament. En aquest punt, seria desitjable que els organismes internacionals i les organitzacions no governamentals s'esforcessin per una transparència total, informant als donants i a l'opinió pública sobre la proporció dels fons rebuts que es destina a programes de cooperació, sobre el veritable contingut d'aquests programes i sobre la distribució de les despeses de la institució mateixa".²⁷

- 7. Igualtat, universalitat, imparcialitat i obertura a tots els pobles:** tot home, dona, nen i nena ha estat creat igual i cadascun fa una contribució única al nostre món, realitzant col·lectivament el que és plenament humà. Ens comprometem que hi hagi una participació equitativa i activa de dones i homes, nenes i nens en tot el nostre treball.

²⁴Encíclica del papa Joan XXIII, *Pacem in terris*, sobre l'establiment de la pau universal en la veritat, la justícia, la caritat i la llibertat (1963), § 26

(http://w2.vatican.va/content/john-xxiii/es/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem.html).

²⁵ Papa Francesc, Paraules als joves argentins, Río de Janeiro, 25 de juliol de 2013

(http://www.vatican.va/holy_father/francesco/speeches/2013/july/documents/papa-francesco_20130725_gmg-argentini-rio_sp.html).

²⁶Sollicitudo Rei Socialis, papa Joan Pau II, amb motiu del vintè aniversari de *Populorum progressio* (1987), § 39 (http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis_sp.html).

²⁷Papa Benet XVI, *Caritas in Veritate*, 2009 § 47

(http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_sp.html).

Servim les persones de manera imparcial, especialment les més pobres i vulnerables, d'acord amb avaluacions objectives de les seves situacions i les necessitats que reclamen; independentment de la seva raça, edat, sexe, capacitat física, ètnia, credo o filiació política, sense fer cap tipus de discriminació.

"Hem de... reconèixer, afirmar i defensar la mateixa dignitat de l'home i la dona: ambdós són persones, diferents de qualsevol altre ser vivent del món que els envolta".²⁸ ...Crear per a la dona un àmbit en el qual pugui prendre la paraula i desenvolupar els seus talents mitjançant iniciatives que reforcin la seva vàlua, la seva autoestima i la seva especificitat li permetrà ocupar en la societat un lloc igual al de l'home".²⁹

- 8. Protecció:** procurem garantir la seguretat d'aquells amb qui i per a qui treballem, especialment nens, de conformitat amb la Convenció de l'ONU sobre els Drets del Nen, la legislació nacional, el Marc de Caritas Internationalis per a la Protecció de la infància (2004) i altres bones pràctiques.

"Vaig voler reconèixer personalment el sofriment infligit a les víctimes i els esforços honrats duts a terme per garantir la incolumitat dels nostres nens i per afrontar de manera adequada i transparent les acusacions quan es presenten... Pel mateix motiu, així com l'Església s'até justament a paràmetres precisos referent a això, totes les altres institucions, sense excepció, haurien d'atenir-se als mateixos criteris".³⁰

- 9. Economies locals:** sempre que sigui possible, utilitzarem recursos i productes locals i donarem suport a l'economia local, sempre que no esgotem els subministraments hi es provoqui una inflació excepcional.

"La subsidiarietat entesa en sentit positiu [és] una ajuda econòmica, institucional o jurídica oferta a les entitats socials més petites. La seva iniciativa, la seva llibertat i la seva responsabilitat, no han de ser suplantades".³¹

- 10. Cura de la creació i atenció a l'impacte mediambiental:** protegim les persones i el planeta i promovem la relació correcta amb tota la creació de Déu, ja que el planeta i tots els seus recursos han estat confiats a la humanitat. Actuant com a veritables custodis de la creació, tenim en compte el medi ambient i el llegat per a futures generacions en la planificació i implementació de tot el nostre treball.

"Conrear i custodiar la creació és una indicació de Déu donada no només a l'inici de la història, sinó a cadascun de nosaltres; és part del seu projecte; vol dir fer créixer el món

²⁸ Papa Benet XVI, Reunió amb els moviments catòlics per a la promoció de la dona, Parròquia de Sant Antoni, Luanda, Angola, 22 de març de 2009.

(http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2009/march/documents/hf_ben-xvi_spe_20090322_promozione-donna_sp.html).

²⁹ Papa Benet XVI, Exhortació apostòlica post sinodal *Africae Munus* (2011), § 57

(http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/apost_exhortations/documents/hf_ben-xvi_exh_20111119_africae-munus_en.html).

³⁰ Papa Benet XVI, Discurs als bisbes dels Estats Units d'Amèrica en la visita *Ad Limina*, 26 de novembre de 2011, Ciutat del Vaticà.

(http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2011/november/documents/hf_ben-xvi_spe_20111126_bishops-usa_sp.html).

³¹ Compendi, op. cit., § 186.

amb responsabilitat, transformar-lo perquè sigui un jardí, un lloc habitable per a tothom".³²

- 11. Coordinació:** ens coordinarem estretament amb els governs i les autoritats locals, esglésies, altres organitzacions religioses, la societat civil, membres de les comunitats d'ajuda i desenvolupament, i altres entitats o institucions adients.

"Nascuda de l'impuls d'aquesta Seu apostòlica, que després ha seguit i orientat la seva activitat, Caritas Internationalis es configura com una Confederació d'organismes caritatius, en general Càritas nacionals. Aquesta Confederació, sense manllevar a les Càritas nacionals l'autonomia que els és pròpia, afavoreix la seva col·laboració, desenvolupant tasques d'animació coordinació i representació".³³

- 12. Incidència:** incidirem a nivell nacional i internacional en nom dels pobres i els marginats, i amb els pobres i els marginats, per a ser testimonis de la seva difícil situació i lluitar contra les causes subjacents o estructurals de la pobresa i la injustícia. Serem agents de canvi i transformació social per a promoure el respecte pels drets humans.

"A més, voldria subratllar que la vostra missió [la de Caritas] us porta a desenvolupar un important paper en el pla internacional. L'experiència que heu adquirit en aquests anys us ha ensenyat a fer-vos portaveus davant la comunitat internacional d'una sana visió antropològica, alimentada per la doctrina catòlica i compromesa en la defensa de la dignitat de cada vida humana... Tot el que dieu i feu, el testimoniatge de la vostra vida i de les vostres activitats, és important i contribueix a promoure el bé integral de la persona humana".³⁴

- 13. Aprenentatge i desenvolupament del personal:** estem compromesos a millorar el nostre treball, la qual cosa fem mitjançant la reflexió contínua, el foment de capacitats, el monitoratge, l'avaluació, la gestió de coneixements i la planificació estratègica. Invertirem en el nostre personal per assegurar que tingui les habilitats, l'experiència i la formació necessàries per a arribar al seu ple potencial i permetre a Càritas aconseguir els seus objectius fent una discriminació positiva envers els pobres, els marginats i els oprimits.

"Les organitzacions caritatives de l'Església, començant per Càritas (a nivell diocesà, nacional i internacional), han de fer tot el que estigui al seu poder per posar a disposició els recursos i, abans que res, el personal necessari per a aquesta labor. Pel que fa al servei ofert als qui sofreixen, ha de ser competent professionalment: els qui presten ajuda han de ser formats de manera que sàpiguen fer el més apropiat i de la manera més adequada, assumint el compromís que les atencions necessàries tinguin continuïtat. Un primer requisit fonamental és la competència professional, però per si sola no és suficient. En efecte, es tracta d'éssers humans, i els éssers humans necessiten

³² Papa Francesc, Audiència General, 5 de juny de 2013.

(http://www.vatican.va/holy_father/francesco/audiencies/2013/documents/papa-francesco_20130605_udienza-generale_sp.html).

³³ Papa Joan Pau II, *Durant el Darrer Sopar*, Carta a Caritas Internationalis per a la concessió de la Personalitat Jurídica Canònica Pública, 16 de setembre de 2004

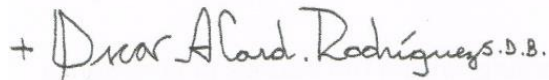
(http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/letters/2004/documents/hf_jp-ii_let_20040916_caritas-internationalis_sp.html).

³⁴ Papa Benet XVI, Discurs als participants a l'Assemblea General de Caritas Internationalis, 27 de maig de 2011, *op. cit.*

sempre una mica més que una atenció només tècnicament correcta. Necessiten humanitat. Necessiten atenció cordial".³⁵

14. Cura del personal: assegurarem que hi hagi condicions laborals justes, dignes i sostenibles per a tot el nostre personal i complirem amb el nostre deure de vetllar per la persona, promovent la bona pràctica en la gestió de recursos humans i complint les lleis laborals aplicables.

"Els drets dels treballadors, com tots els altres drets, es basen en la naturalesa de la persona humana i en la seva dignitat transcendent".³⁶



+ Oscar A. Card. Rodríguez S.D.B.

Cardenal Oscar Rodríguez Maradiaga S.D.B.
President
Caritas Internationalis



Michel Roy
Secretari General
Caritas Internationalis



Amadeu Rocamora
President
Càritas Andorrana

³⁵ Deus Caritas Est, §31 a

³⁶ Compendi de la Doctrina Social de l'Església

(http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_2_0060526_compendio-dott-soc_fr.html), §301

Posant en pràctica els nostres valors:

Codi de conducta

del personal de Càritas Andorrana

Aquest Codi de conducta especifica les actituds i el comportament que s'espera que observi tot el personal³⁷ de Càritas. Aquest Codi dimana del Codi ètic de Càritas, amb el qual està estretament vinculat, que prescriu els valors bàsics i les pràctiques institucionals de Càritas Andorrana.

*“Les persones que tenen cura dels necessitats, en primer lloc, han de ser professionalment competents: han d'estar degudament capacitades per a fer, en cada moment, el més apropiat de la manera més adequada, i compromesos amb l'atenció continuada. Un primer requisit fonamental és la competència professional, però per ella mateixa no és suficient. En efecte, es tracta d'éssers humans, i els éssers humans necessiten sempre quelcom més que una atenció només tècnicament correcta. Necessiten humanitat. Necessiten atenció cordial”.*³⁸

Per facilitar-ne la consulta, el Codi es divideix en quatre àrees principals.

S'espera que tot el personal de Càritas:

1. Valors, conducta i ètica

- s'adhereixi, als valors socials i morals i a la doctrina de l'Església catòlica, o, si més no, els entengui i els respecti;
- asseguri en tot moment que la seva conducta personal i professional correspongui als estàndards més alts, i que aparenti ser-ho;
- actuï de bona fe i tracti els altres amb dignitat i respecte, creant un entorn que salvaguardi la diversitat;
- respecti tots els drets humans i combati la discriminació, l'assetjament, l'abús, la negligència i l'explotació que infringeixin els drets dels altres;
- eviti "imposar la seva fe als altres (...) perquè l'amor pur i generós és el millor testimoni del Déu en el qual creiem i que ens impulsa a estimar";³⁹
- s'abstingui de fer comentaris racistes, sexistes o qualsevol altre que sigui ofensiu tant en públic com en privat;
- prengui mesures raonables per protegir els altres contra danys;
- observi la legislació nacional d'Andorra o del país on treballa, dins dels límits de la consciència;
- respecti i sigui conscient dels costums i la cultura d'Andorra o del país on treballa, i hi vesteixi de conformitat;

³⁷ Per als propòsits d'aquest Codi de conducta, "personal" es refereix a tots els membres: directius, empleats, voluntaris i assessors.

³⁸ *Deus Caritas Est*, § 31.

³⁹ *Deus Caritas Est*, § 31c.

- asseguri que tant ell/ella com qualsevol membre del personal sota el seu càrrec actuï d'acord amb les pautes de salut, seguretat i protecció, i s'esforci a protegir els altres;
- asseguri que no es desacrediti la reputació de Càritas;
- mantingui la confidencialitat en relació amb qualsevol informació i coneixement obtinguts durant l'exercici de la seva labor amb Càritas;
- exerceixi les seves tasques de forma competent i amb amor, sense prejudicis o discriminació de cap mena, i mantingui l'opció preferencial de Càritas pels pobres;
- en cas de treballar a l'estranger, tingui en compte les sensibilitats locals a l'hora d'expressar i practicar les seves pròpies creences;
- accepti i desenvolupi solidaritat i cooperació amb les persones d'altres organitzacions Càritas.

2. Conflictes d'interès, coacció i corrupció

- eviti utilitzar llocs de poder conferits per les seves funcions com a empleats de Càritas per a exercir pressió, obtenir favors o beneficis personals econòmics, professionals, polítics o sexuals;
- manifesti per escrit qualsevol conflicte d'interès (econòmic, personal o familiar), existent o potencial, en qüestions relacionades amb el treball de Càritas, al seu supervisor o a un altre alt directiu;
- s'abstingui en tot moment d'acceptar favors, suborns o qualsevol altra forma d'enriquiment personal⁴⁰ de beneficiaris, contraparts o contractistes.

3. Protecció i custòdia de les propietats i drets de Càritas

- asseguri que els actius i la propietat intel·lectual de Càritas no es malversin i es protegeixin contra robatoris, frauds o altres danys;
- mantingui estàndards apropiats d'honestedat i integritat en la responsabilitat financera.

4. Conducta personal

- s'abstingui d'utilitzar drogues recreatives o consumir quantitats excessives d'alcohol;
- faci que la seva conducta sexual sigui apropiada en tot moment.

Implementació del Codi de conducta

El director o director executiu és responsable d'assegurar que tot el personal sigui informat sobre el contingut d'aquest Codi de conducta i es compromet a respectar-lo, i que el document es revisi i s'actualitzi amb regularitat.

L'adopció o adaptació del Codi de conducta s'avaluarà d'acord amb els procediments determinats pel numeral 1.3 del Reglament Intern de Caritas Internationalis i s'incorporarà als seus Estàndards de gestió.

⁴⁰ A fi de respectar les tradicions nacionals i locals, i les convencions lligades amb l'hospitalitat, es poden acceptar petits obsequis o records de poc valor a nom de Càritas, amb la condició de declarar-los.

Mecanismes de denúncia

Es desenvoluparà un procediment per a presentar denúncia d'acord amb l'article 1.7 dels Estàndards de Gestió de Caritas Internationalis. És particularment important que els beneficiaris, els membres de la comunitat i el personal de contraparts puguin denunciar les irregularitats que coneguin.

Obligació d'informar


Tots els membres del personal tenen l'obligació d'informar immediatament de qualsevol sospita o inquietud relativa a infraccions a aquest codi. El personal haurà de plantejar qualsevol inquietud al seu supervisor o supervisora amb inclusió de detalls i, si és possible, aportar proves de suport. Si per alguna raó (p. ex., en el cas que el cap o director hi pogués estar implicat) això no és possible, ha de parlar amb un directiu o amb una altra autoritat pertinent.

Qualsevol denúncia es tractarà de forma confidencial. Qui plantegi de bona fe inquietuds relatives a negligència professional greu serà protegit contra represàlies o qualsevol perjudici. Les acusacions deliberadament falses constituiran una falta disciplinària greu.

Infraccions al Codi

Qualsevol infracció al Codi de conducta que es denunciï serà investigada i podrà comportar mesures disciplinàries.

Andorra la Vella, 5 de desembre de 2016



Amadeu Rocamora
President
Càritas Andorrana

