

# GUÍA PARA LA CREACIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA INSTITUCIONALES

POR: EMILIO GUERRA DÍAZ

## RECOMENDACIONES GENERALES

### 1.- SENCILLEZ

Resulta muy útil pensar en la elaboración de un documento sencillo tanto en forma como en fondo. Existe la tentación de crear un código al que se le va incluyendo tanta información (como el reglamento de trabajo, presentación institucional, Deberes y Derechos del Donante y del Voluntario, etc.) que resulta impráctico; en cambio, los decálogos son muy atractivos. Dependiendo de la dimensión de la organización y su tipo puede crear otros códigos.

### 2.- AUTORIDAD

Defina la máxima autoridad que expide el código de ética, por lo general es el Consejo Directivo o Patronato quien lo aprueba de manera colegiada, lo revisa periódicamente y le hace los ajustes necesarios para que se viva a diario.

### 3.- VIGENCIA

Establezca una fecha de vigencia, mientras no sea reemplazado le permite cuidar el manejo eficiente de los recursos humanos de la organización.

### 4.- DIFUSIÓN

Difúndalo en las sesiones de capacitación y en los cursos de inducción del personal a la organización. Considere también tenerlo expuesto en la pizarra de la recepción de la organización para que lo conozcan los visitantes y nuevos donantes.

### 5.- FORMALIZACIÓN

Asegúrese de que el personal más experimentado lo lea y lo explique a todos y cada uno de los colaboradores. Ellos deben firmarlo en dos originales y conserven uno. Desde luego incluya la firma de un administrador o responsable de la organización. El código firmado por el colaborador deberá resguardarse en el archivo personal que obre en el área de capital humano.

## ÁREAS A CUBRIR

### ÁREA 1

1) Aspectos axiológicos vinculados al bien superior que persigue la organización y que tienen que ver con el interés público de su labor.

- La observación y cumplimiento de la misión institucional u objeto social por parte de los colaboradores como guía de conducta cotidiana.
- Puede declarar que en su organización no está permitido realizar proselitismo político partidista o religioso.
- En su organización no se discrimina a nadie por ninguna razón, etc.

### ÁREA 2

2) Aspectos normativos que están vinculados a la operación y a la administración de la organización.

- Los colaboradores son responsables de crear un clima laboral de cordialidad y respeto.
- No se permite ni la discriminación, ni el acoso sexual.
- Hay igualdad de género para las posiciones laborales.
- Se evitan los conflictos de interés, es decir, se declaran y se hacen públicos a fin de que se determine una acción concreta.
- El personal se desempeña con profesionalismo y actitud de servicio.

#### **Respecto a los aspectos administrativos se puede incluir:**

- Observación de la confidencialidad a la información privilegiada a la que se tiene acceso para realizar las labores.
- En la organización los recursos se manejan en forma transparente y tiene disposición a mostrarlo.
- Hay un uso eficiente de los recursos.
- Cumplimiento profesional con las disposiciones legales, fiscales y contables que marca la autoridad, etc.

### ÁREA 3

3) Relación con los inversionistas sociales. Como las personas, fundaciones, empresas y gobiernos donan recursos para que la organización lleve a cabo sus servicios.

- Disposición a informar sobre el destino de las donaciones.
- Atender las dudas que cualquier inversionista pudiera tener respecto al manejo de los recursos.
- Oportunidad para involucrarlos con la vida de la organización.
- Reconocer públicamente su aportación (a menos que el inversionista declare que no desea que se publicite su participación), etc.

### ÁREA 4

4) Relación con los beneficiarios. No obstante que ellos son la razón de ser de la organización es importante que también existan algunos artículos en su código de ética.

- No pedir regalos, ni favores especiales a la comunidad.
- No discriminar del otorgamiento de servicios a ninguna persona de la comunidad.
- Expresar que cualquier resultado, impacto o logro se comunicará en forma ética por lo que la organización cuidará la toma de fotografías, los testimonios o relatos o historias personales de la comunidad para evitar que pudieran originar un posible conflicto para ellos.
- Dar un trato digno y servicios con calidad, etc.