



Directiva marco para la promoción de la transparencia y la prevención de la corrupción

Compromiso y misión

Esta directiva marco para la promoción de la transparencia y la prevención de la corrupción establece un compromiso voluntario de las obras firmantes. Además se exponen estándares mínimos y recomendaciones para medidas más extensas, que se concretan en sugerencias para su realización.

Esta directiva marco deberá ser comunicada en forma adecuada a los socios, Iglesias miembros y beneficiarios, así como al público en general. Se debe trabajar para lograr comprensión y acuerdo mutuos con los socios.

Sobre la base de esta directiva marco las obras se obligan a redactar códigos de conducta propios o, en su caso, a revisar los ya existentes en lo que correspondiere. Estos se dirigen a las empleadas y empleados contratados y honorarios. Los representantes en gremios y personas en cargos de responsabilidad tienen una importante función ejemplar en este tema.

Preámbulo

«Cada uno ponga al servicio de los demás el don que haya recibido, administrando fielmente la gracia de Dios en sus diversas formas.» (1. Pedro 4:10).

Dios mismo se revela a nosotros en Jesucristo. Enviando su Espíritu Santo nos regala el don de la comunidad. Al formar parte de la misión de Dios estamos invitados a vivir la vida en plenitud, la que se concreta cuando compartimos unos con otros lo que somos y lo que poseemos. En esto somos tanto dadores como beneficiarios. Dones y tareas para nosotros son

- el respeto por la dignidad humana,
- el compromiso que no busca la ventaja personal sino que, basándose en la confianza mutua, utiliza los bienes y recursos escasos según su destinación,
- la valentía de transformarse y cambiar
- y la esperanza que no se rinde a pesar de los contratiempos.

«El que es honrado en lo poco, también lo será en lo mucho; y el que no es íntegro en lo poco, tampoco lo será en lo mucho. Y si con lo ajeno no han sido honrados, ¿quién les dará a ustedes lo que les pertenece?» (Lucas 16:10,12).

Juntos somos socios en la misión de Dios y tanto conjunta como personalmente asumimos responsabilidad por el éxito o fracaso de nuestra colaboración. Los bienes que nos han sido confiados, las experiencias y las habilidades que hemos acumulado y nuestras esperanzas no están destinados a nuestro propio beneficio. Es por esto que nos obligamos a la transparencia y la participación, y a la lucha conjunta contra toda



forma de malversación, utilización indebida de fondos y corrupción. En buena mayordomía y mutua rendición de cuentas sabemos que *«todo está al descubierto, expuesto a los ojos de aquel a quien hemos de rendir cuentas.»* (Hebreos 4:13).

***«No aceptes soborno, porque nubla la vista y tuerce las sentencias justas.»
(Éxodo 23:8).***

Aceptar soborno es estigmatizado desde los comienzos de la tradición bíblica. Dios se presenta como el insobornable, el *«que no actúa con parcialidad ni acepta sobornos. Él defiende la causa del huérfano y de la viuda, y muestra su amor por el extranjero, proveyéndole ropa y alimentos.»* (Deuteronomio 10:17, 18). La propia reputación y la búsqueda de la ventaja personal a costa de otros están por lo tanto en contra de los principios bíblicos, a los cuales nos sentimos obligados.

Siendo consiente de esta obligación, la Iglesia de Jesucristo promueve en sus relaciones ecuménicas la transparencia, la rendición mutua de cuentas y la integridad fiduciaria de buena fe. La corrupción no es solo un fracaso moral individual, sino que también viola la dignidad humana e impide el desarrollo social. La corrupción daña vidas, reprime los derechos de los menos privilegiados, entorpece el desarrollo económico al no cumplir con la obligación de la justicia, destruye la lealtad y la confianza, destroza la transparencia y la previsibilidad y aumenta el potencial de violencia. La corrupción no es un fenómeno aislado en este mundo. Tiene múltiples causas, como la avaricia de dinero y poder, pero también el miedo de pérdida de la reputación y de los medios de subsistencia. Ante esto, la propia conciencia puede verse nublada y puede considerar permitido aquello que socaba la credibilidad como cristiano. Aunque confiando en la gracia de Dios la Iglesia no condena a la persona por sus hechos, sí tiene la misión de revelar y corregir las acciones corruptas en sus propias filas. Es por esto que son indispensables las reglas y las instrucciones claras como pautas para el comportamiento tanto individual como de Iglesias y obras.

***«En este mundo afrontarán aflicciones, pero ¡ánimense! Yo he vencido al mundo.»
(Juan 16:33b).***

La lucha por la transparencia y contra la corrupción requiere mucho valor. Poner en juego relaciones de confianza e incluso ponerles fin, puede ser atemorizante y puede llevar a adoptar un comportamiento táctico.

Sin embargo, este compromiso fortifica a la Iglesia y a sus miembros en su misión profética. En la comunidad cristiana la paz en el sentido de Shalom significa también el no sentir temor a reconocer los errores personales, porque la comunidad de hermanas y hermanos perdura en Cristo. Las obras y socios cristianos deben servir de ejemplo en ese sentido.



Es por esto que las obras hermanadas o dependientes de MEW se obligan en lo que se refiere al empleo de recursos propios y ajenos a respetar los siguientes principios y códigos de conducta y a procurar un acuerdo con los socios al respecto:

La transparencia como herramienta principal para la prevención de la corrupción

Toda actividad, especialmente el empleo de recursos, debe realizarse en forma transparente frente a empleadas y empleados, gremios, entidades, Iglesias miembros y socios, así como beneficiarios, donantes, y el público eclesiástico y no eclesiástico.

Bajo transparencia entendemos una situación de amplia información y rendición de cuentas. Esta depende de la comunicación abierta entre los actores especialmente en situaciones críticas. En lo que respecta a las finanzas, transparencia significa claridad y veracidad en el manejo de recursos propios o ajenos, en el área organizativa significa el trato honrado con estructuras establecidas y el cumplimiento de las reglas estatutarias y procedimentales vigentes. Esto se aplica especialmente a la solicitud y adjudicación de fondos y a los informes, así como a las relaciones públicas. La asignación de fondos para una determinada finalidad debe ser respetada. Deben evitarse los conflictos de intereses; dado el caso deben ser aclarados en comunicación abierta. Esto se logra especialmente mediante la separación intencionada de atribuciones, mediante mecanismos de control adecuados y mediante la participación en el sentido de la inclusión suficiente de los órganos, actores y grupos de interés competentes.

La corrupción debe ser evitada a todos los niveles. Bajo corrupción entendemos cualquier forma de beneficio personal para sí mismo o para terceros mediante el abuso de poder público o privado y de recursos ajenos. Ella tiene como consecuencia un daño tanto a la comunidad y al correspondiente grupo meta de una medida proyectada como a la reputación de todos los involucrados e ignora la voluntad de los dadores de fondos y los beneficiarios. Los casos en que se sospeche fundadamente que existe corrupción serán investigados en un proceso estructurado y se buscará su esclarecimiento. La corrupción probada será sancionada respetando el sistema de derecho de la Iglesia y país correspondientes y no podrá quedar sin consecuencias.

Medidas preventivas

Los siguientes estándares mínimos deben ser generalmente válidos:

- Las transferencias financieras, el desarrollo de los proyectos y el intercambio de personal se realizan en el marco de acuerdos escritos con los socios e Iglesias miembros teniendo en cuenta los estándares contenidos en esta directiva.
- Las competencias de decisión y ejecución en el marco de medidas financieras relevantes deben corresponder a personas diferentes (p. ej. planeamiento y aplicación, decisión de adjudicación, pago y asiento del mismo).
- Los miembros de la administración serán examinados en su idoneidad y conveniencia y serán fortalecidos mediante capacitación y perfeccionamiento continuos, así como también adecuadas medidas personales (*capacity building*).



- Las empleadas y empleados contratados y honorarios se obligarán a respetar los códigos de conducta existentes. Esta obligación será documentada.
- Se prohíbe la aceptación de regalos u otros beneficios que sobrepasen lo que pueda considerarse insignificante o lo culturalmente aceptable.
- Los actos penalmente relevantes deben ser denunciados a la autoridad penal competente.

En el área financiera debe ser tenido en cuenta especialmente lo siguiente:

- En las operaciones de pago se aplica la regla de control por parte de dos personas. Las desviaciones fundadas de esta regla deben ser aprobadas, comunicadas y documentadas por las personas o gremios de control competentes.
- Las rendiciones de cuentas deben realizarse de acuerdo a los estándares nacionales o internacionales generalmente válidos (p. ej. estándares de leyes eclesiales o reglamentos de control de la Iglesia, reglas estatales y acuerdos internacionales respecto a la utilización de recursos financieros y rendición de cuentas). En todos los casos debe realizarse regularmente una auditoría externa, p. ej. mediante revisores de cuentas comisionados y/o autoridades de fiscalización.
- Se deben establecer mecanismos internos de control, p. ej. controles de caja sin previo aviso.
- Los procesos referidos al intercambio de dinero u otros servicios deben ser documentados por escrito (p. ej. contratos de compraventa y de obra, tramitación de proyectos incluyendo rendición de cuentas, contratos de trabajo y servicios).

Como medidas ampliadas pueden considerarse las siguientes:

- Las áreas susceptibles de corrupción deberán ser identificadas por medio de un análisis de riesgos. Eventuales reglamentos deben considerar adecuadamente el tipo y el grado del riesgo. En áreas susceptibles de corrupción previamente identificadas por medio del análisis de riesgo puede recomendarse la rotación del personal en intervalos fijos a definir.
- Para los responsables de las finanzas de las obras, Iglesias miembros y socios se deben desarrollar directivas en conjunto y realizar capacitaciones, así como el intercambio respectivo en talleres, etc.
- Se deben acordar reglas para la prevención contra la prevaricación, el nepotismo y la «compra de cargos» (p. ej. para la adjudicación de contratos y becas, el nombramiento a cargos, la limitación de la duración de los cargos, reglas de parcialidad).

Medidas para el esclarecimiento de casos de corrupción

- Se puede recabar información sobre casos de presunta corrupción tanto en el marco de los mencionados procesos de control y examen, como también independientemente de los mismos. Las personas que contaran con esa información estarán obligadas, más allá de sus competencias, a transmitirla a una persona competente (p. ej. jefe, defensor). Esta persona deberá intentar el esclarecimiento y/o informar a sus jefes o gremios superiores. Se deben crear estructuras y reglas de procedimiento adecuadas.
- Para proteger a los denunciantes (*whistle blower*) se puede nombrar a una persona neutral (*ombudsman* o defensor). Tanto esta persona como un gremio independiente pueden en principio ser competentes para el esclarecimiento de



casos de corrupción. Los denunciantes pueden recurrir a ellos cuando p. ej. consideren que existe el peligro de ser personalmente perjudicados a causa del cumplimiento del deber de denuncia (p. ej. cesar en el cargo, ser despedido, trasladado o sufrir *mobbing*).

- Un proceso organizado debe garantizar el esclarecimiento objetivo y asegurar la protección individual de los denunciantes. Los defensores, sean personas o gremios, deben ser claramente identificables y debe ser posible hablar con ellos en cualquier momento. Este puesto no debe ser ocupado por empleados o empleadas contratados. Para ello se nombrarán personas de gremios de control honorarios o terceros independientes. Los defensores utilizarán para el esclarecimiento los recursos de la obra, la Iglesia miembro o del socio, deberán procurar la investigación de los hechos y serán responsable solo ante los gremios de control superiores. Deben contar con un acceso ilimitado a todos los datos relevantes.
- Especialmente en las obras de más envergadura se recomienda la creación de un equipo de trabajo específico de esclarecimiento (*task force*). Este deberá también proponer vías de acción a las personas o gremios ejecutivos e informarse libremente en todas las fuentes relevantes. Las personas que fueran parciales serán excluidas de los procedimientos. El esclarecimiento de denuncias de corrupción se realiza muchas veces a contrarreloj, por lo que el procedimiento debe ser rápido. Se debe establecer de forma concreta qué personas o gremios pueden cerrar la investigación, establecer sanciones e informar dado el caso al público.

Sanciones

Si se comprueba la corrupción o el abuso doloso por parte de los denunciantes debe reaccionarse adecuadamente. Se debe distinguir entre sanciones a personas y sanciones a instituciones en el marco de su correspondiente responsabilidad y competencia.

Como sanciones aplicables a personas pueden considerarse las siguientes:

- sanciones referentes al derecho laboral (p. ej. advertencia, despido ordinario, despido extraordinario, procesos disciplinarios con distintas consecuencias para los empleados públicos, etc.),
- cesación del cargo en caso de empleados honorarios y otras personas electas o designadas,
- devolución de los fondos con el patrimonio personal, p. ej. por medio del embargo de ingresos,
- denuncia obligatoria a las autoridades penales en caso de actividades relevantes desde el punto de vista penal.

Como medidas aplicables a instituciones pueden considerarse las siguientes:

- recorte o retención de fondos o beneficios hasta el esclarecimiento de las sospechas,
- reestructuración de los fondos o beneficios para la reparación del daño (p. ej. entre *block grants* y fondos para proyectos),
- acuerdo de *penalties* que pueden ser pagados en caso de infracciones o que pueden ser recortados de los pagos y que pueden ser aplicados a otros fines de acuerdo al estatuto,
- en casos extremos la finalización de la cooperación.



Las sanciones respetarán el principio de la proporcionalidad y serán progresivas en su rigor (p. ej. en casos de falta de cooperación en la búsqueda de transparencia, obstaculización del esclarecimiento o en un caso probado de corrupción).

Relaciones públicas

Las relaciones públicas juegan un papel importante en la promoción de la transparencia y la prevención de la corrupción. Los siguientes aspectos deberán ser tenidos en cuenta y aplicados:

- rendición de cuentas transparente (p. ej. en la página web, en el informe anual),
- referencia expresa al código de conducta propio,
- acatamiento de los principios generales o sellos de calidad y comunicación de los mismos (p. ej. la Iniciativa por una sociedad civil transparente o el sello de calidad en donaciones),
- publicación adecuada de los casos de corrupción,
- claras reglas de procedimiento para tratar públicamente casos o sospechas de corrupción, incluyendo reglas claras de lenguaje y las responsabilidades correspondientes (de ser necesario adecuadas a los diferentes públicos como p. ej. donantes, personas relacionadas con la hermandad, medios de comunicación),
- respeto por los derechos de la personalidad y a la protección de datos en el cumplimiento del deber/derecho de información.

Hamburgo, Mayo 2012