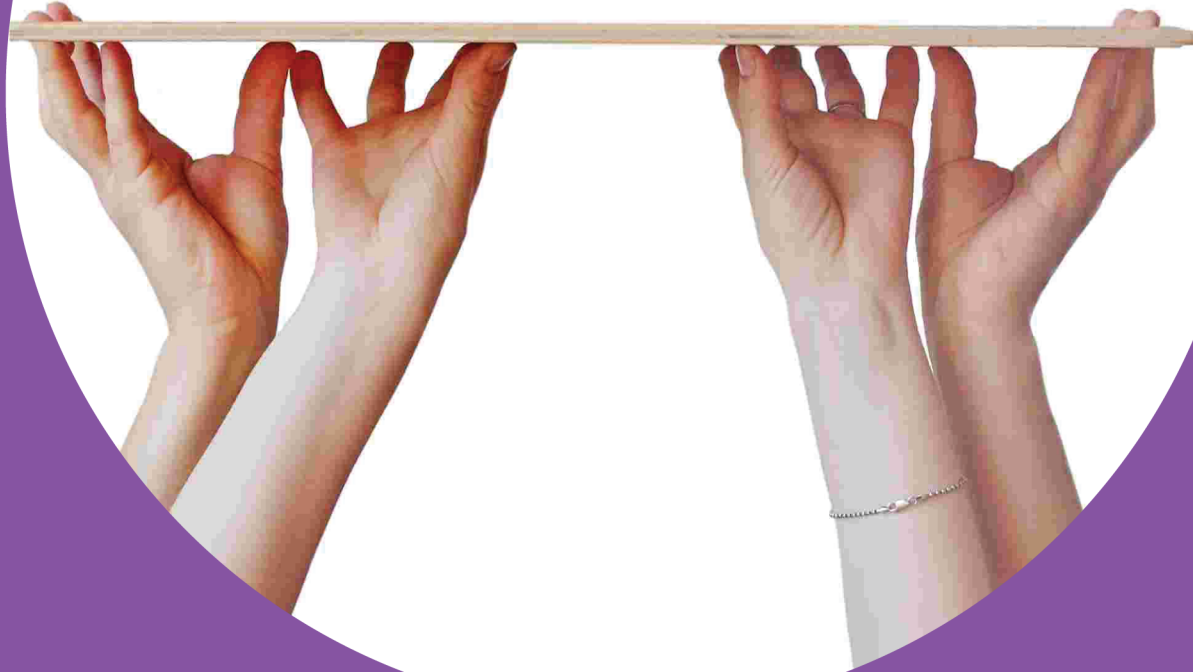




VICONF
ERENCIA
SCOUT
FEDERAL

 la cultura de la
transparencia en ASDE
una estrategia, un estilo

Del 5 al 8 de diciembre de 2009. Guadarrama (Madrid)



DOCUMENTO APROBADO POR EL PLENARIO
DE LA CONFERENCIA SCOUT FEDERAL

LA CULTURA DE LA TRANSPARENCIA EN ASDE

DOCUMENTO APROBADO POR EL PLENARIO DE LA CONFERENCIA SCOUT FEDERAL
DIRECTRIZ FEDERAL

Guadarrama, 7 de diciembre de 2009

*En las cosas grandes los hombres se muestran como les conviene;
en las pequeñas se muestran tal como son.*
Nicolas Chamfort, moralista francés (1741-1794)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ASDE Y LA CULTURA DE LA TRANSPARENCIA

3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA TRANSPARENCIA EN ASDE

5. PAUTAS A SEGUIR PARA UNA GESTIÓN TRANSPARENTE EN LOS TRES NIVELES DE CONCRECIÓN

6. RESOLUCIONES Y COMPROMISOS PARA PONER EN PRÁCTICA EN LOS TRES NIVELES DE CONCRECIÓN A LA HORA DE ASEGURAR LA APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN ASDE

- *ANEXO: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE ASDE*
- *ANEXO II: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE LAS ORGANIZACIONES FEDERADAS*
- *ANEXO III: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE LOS GRUPOS SCOUTS*

1. INTRODUCCIÓN

Para el Escultismo, el mayor valor y garantía que representan sus fines se basan en el scout que deseamos construir como ejemplo de honestidad y participación activa en su entorno. La "persona que queremos" actuará como agente de cambio social y desarrollará su vida desde la óptica del servicio y con una actitud crítica y militante hacia todo lo que le rodea. En definitiva, el Movimiento Scout se ha centrado desde sus orígenes en los aspectos educativos, dejando en un segundo plano las cuestiones organizativas y de gestión. No nos damos cuenta de que esta actitud, sin duda bienintencionada por nuestra parte, no es suficiente para la sociedad que nos ha tocado vivir, tan compleja en sus relaciones como diversa en entidades del llamado Tercer Sector *.

Hoy en día se cuentan por centenares las alternativas que se les presentan a los ciudadanos en materia de ONG en las que puedan depositar su confianza. La existencia de un sello que garantice la solvencia y honestidad de las organizaciones se convierte en un factor determinante que podría llegar a marcar la diferencia a la hora de tomar la opción por el Escultismo, cuando se trata de conseguir nuevos asociados, recursos humanos adultos o financiación, tanto pública como de socios colaboradores o donantes.

Con una gestión transparente de nuestros recursos y aplicando criterios de buenas prácticas a nuestro trabajo cotidiano, sin duda ganaríamos tanto en reconocimiento social como institucional. Seríamos garantes de una profesionalidad no remunerada que conduciría a que muchos de aquellos que hasta ahora nos miraban con condescendencia se dieran cuenta de que pertenecemos a un movimiento solvente, responsable y por supuesto transparente alejado de los tópicos que nos vienen etiquetando casi desde la fundación de nuestra organización.

Uno de los grandes defectos que nos caracterizan a los scouts es el de recrearnos en nuestra propia autocomplacencia, pensando que la opción educativa que planteamos a la sociedad es la mejor sin molestarnos en demostrarlo, no solo en nuestros actos personales sino también en la forma de conducir nuestros grupos y organizaciones federadas (OOF). Parecemos olvidar que no estamos solos y que lo que antiguamente era un terreno despejado para plantear a la sociedad nuestra opción en el tiempo libre, hoy en día se encuentra plagado de entidades que llevan a cabo una labor similar a la nuestra, tanto desde el plano del voluntariado como desde una perspectiva más profesional, por no hablar de las cientos de opciones que se le plantean a cualquier niño o joven en este mismo campo.

No avanzar significa retroceder y, puesto que a nivel educativo y metodológico hoy en día podemos sentirnos más que orgullosos de la calidad de nuestros programas, será necesario que nos movamos en el sentido de mejorar nuestra gestión interna y adecuarla a las necesidades que se plantean desde un sector crítico conformado, principalmente, por las familias de nuestros asociados.

El primer paso que hemos dado con este documento servirá para que las entidades que

* El Tercer sector lo componen todas aquellas entidades sin ánimo de lucro que persiguen un fin social, tales como asociaciones, federaciones, ONG, grupos vecinales, fundaciones...

conforman ASDE en sus diferentes niveles (grupos scouts, organizaciones federadas y la propia Federación) empiecen a trabajar pronto estas cuestiones y de manera homogénea. El riesgo de una aplicación parcial del mismo pronto nos conducirá a una gestión a diferentes velocidades y fórmulas a la hora de su puesta en marcha.

Gracias al trabajo de miles de scouts que a lo largo de décadas se han volcado con nuestra Federación, ASDE se encuentra actualmente en uno de los niveles más altos de la Pirámide de Maslow en cuanto a necesidades cubiertas, y por lo tanto, este es el momento en el que nos podemos lanzar a que se nos conozca y también se nos reconozca.

2. ASDE Y LA CULTURA DE LA TRANSPARENCIA

El 13 de diciembre de 2006, 150 representantes de 85 Organizaciones No Gubernamentales de todo el territorio español, entre las cuales se encontraba ASDE, se reunieron en Madrid en el marco del **Congreso sobre Calidad, Tercer Sector y Política Social**, organizado por la Plataforma de ONG de Acción Social.

Los objetivos planteados inicialmente en este Congreso eran favorecer la implantación de la calidad en el sector; analizar los avances conseguidos en esta materia en los últimos años; revisar el estado actual en la implantación de la calidad en las ONG y las perspectivas de futuro; y compartir información y experiencias, al tiempo que resolver dudas, vencer miedos y resistencias.

ASDE fue una de las firmantes de la llamada **Declaración de compromiso por la Calidad en el Tercer Sector de Acción Social**, entre cuyos enunciados asumidos se encontraba el de *"respetar y cumplir los principios de transparencia y responsabilidad en las organizaciones"*.

A nuestra Federación no le era ajeno este tipo de compromiso. No en vano, dos años antes ya se había sometido por primera vez a una auditoría externa para evaluar su transparencia mediante la Fundación Lealtad, entidad que ofrece a empresas y particulares información independiente y objetiva para que decidan con qué ONG colaborar y orientarles para hacer un seguimiento de sus donaciones.

El hecho más reciente que evidencia la apuesta de ASDE por aumentar su modelo de desarrollo y calidad en la gestión, está en la concesión el 3 de diciembre de 2009 del sello de excelencia EFQM200+ (modelo integral que abarca todos los aspectos de la gestión de una organización), que acredita el compromiso de nuestra entidad con la calidad. Este reconocimiento nos convierte en la primera organización que obtiene dicho certificado dentro de las entidades de juventud y una de las pioneras en el Tercer Sector; así como nos anima a seguir perfeccionándonos en nuestro compromiso para alcanzar niveles superiores dentro de esta clasificación.

El camino iniciado por ASDE en pro de ofrecer unas garantías de gestión (no solo a nuestros asociados y sus familias, sino también a los ciudadanos) recién inaugurada



nuestra democracia en 1977 con la Declaración de Utilidad Pública por parte del Consejo de Ministros el 1 de diciembre, no puede decirse que haya influido de manera determinante en la mayor parte de las organizaciones federadas que la componen. Son muy pocas, por no decir casi ninguna, aquellas que se han animado a dar el paso de analizar la transparencia en su seno. Las declaraciones de Utilidad Pública a nivel de las diferentes comunidades autónomas escasean, y plantearse la rendición de cuentas, a nivel social, para la inmensa mayoría es impensable.

Los problemas que aquejan a la mayoría de entidades scouts en el seno de ASDE son siempre los mismos: decremento del número de socios; crisis del voluntariado, que cada vez afecta más a nuestros recursos humanos adultos; afianzar relaciones con la administración en aras de obtener beneficios que garanticen nuestro trabajo en pro de la infancia y la juventud...

Se buscan soluciones finales a corto plazo, y pocos se plantean empezar desde lo más básico, que no es otra cosa que replantearse las estructuras y las garantías de solvencia que podemos ofrecer hacia la sociedad. Debemos conocer qué imagen proyectamos hacia el exterior.

Las campañas de comunicación e imagen iniciadas en tiempos recientes, tanto por la Federación como por algunas de sus organizaciones federadas, se basan, fundamentalmente, en la proyección de unos mensajes básicos y un alto componente visual, tendentes a llamar la atención pero no a mostrar realmente quiénes somos, qué hacemos y cómo nos organizamos.

Basar las esperanzas de que se nos conozca a partir de estos recursos publicitarios resulta del todo insuficiente, máxime si el perfil del sector social al que dirigimos nuestra acción es el de familias críticas que desean implicar a sus hijos en una organización educativa. Estas campañas sirven de gancho, pero, si una vez que hemos captado la atención no ofrecemos un funcionamiento solvente y unas garantías en todos los niveles, estaremos "vendiendo humo".

Plantear una cultura de la transparencia en todos los niveles de la Federación implica el correcto desarrollo de muchas de las políticas y directrices aprobadas en anteriores conferencias federales (correcta aplicación de nuestros programas educativos, puesta en funcionamiento de nuestra estructura y gestión de la misma, desarrollo de una política de recursos humanos adultos adecuada y eficaz...).

La apuesta de ASDE es decidirse a plantear la necesidad de que todas las entidades scouts que componen la Federación redoblen sus esfuerzos para que, desde los valores y principios definidos por el Escultismo, informen sobre su actuación y trabajen con mayor calidad en sus respectivos ámbitos.



3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Hoy en día podemos afirmar con rotundidad que el llamado Tercer Sector, en el cual se integra ASDE, está plenamente valorado por la sociedad actual y que resulta indispensable en el funcionamiento de la misma.

Considerando que el Primer Sector es el Estado y que el Segundo Sector lo constituye el tejido empresarial, llamaremos Tercer Sector a un grupo heterogéneo de rasgos muy diversos entre sí y dotado de su propia dinámica.

Antes de proseguir, conviene matizar el significado de la expresión “sin ánimo de lucro”, que define tanto a nuestra entidad como a otras de fines similares. Este concepto significa que este tipo de organizaciones sí puede cobrar por sus servicios prestados, lo que no le está permitido hacer es distribuir estos ingresos entre sus asociados y directivos, como si fueran las ganancias de una empresa.

Este “altruismo manifiesto” es lo que ha servido de justificación y base moral de las actuaciones llevadas a cabo por el sector no lucrativo, considerando que su propia naturaleza resulta suficiente para su legitimación. Las organizaciones del Tercer Sector se han considerado buenas por su definición y la propia razón de ser. En los últimos años, el papel de las organizaciones de la sociedad civil ha crecido y, precisamente, este creciente reconocimiento como agente de transformación social y la propia madurez del sector son los factores que han comportado la necesidad de trabajar activamente para la legitimidad y credibilidad. Esta toma de conciencia implica que las entidades no solo deben hacer, sino que deben mostrar que lo que hacen lo hacen bien.

La confianza depositada por la sociedad en organizaciones del Tercer Sector es el verdadero impulsor de las entidades no lucrativas: proporciona a las entidades una base social comprometida y entregada, recursos humanos y voluntarios, financiación económica y, por encima de todo, una legitimidad para poder actuar. Obtener este tipo de confianza no es nada fácil; sin embargo, es muy fácil de perder. La confianza social no surge de forma espontánea con la creación de la organización, sino que es el resultado del trabajo bien hecho, del impacto social generado, de unos valores y una determinada manera de trabajar. Es en este contexto donde la rendición de cuentas y la transparencia se convierten en elementos claves.

Las organizaciones no lucrativas deben tener la capacidad de dar respuesta a preguntas como: ¿quién es el órgano de gobierno de la entidad?, ¿cómo se financia? ¿cómo se gestionan sus voluntarios?, ¿qué hace y por qué lo hace?, ¿A quién se dirigen las actuaciones?...

La rendición de cuentas es la explicación de aspectos organizativos, como son la razón de ser y los valores de la entidad, las actividades y su impacto, su financiación, el equipo y las políticas de gestión y desarrollo de personas o la visión que tiene la sociedad de la misma. En este sentido, la rendición de cuentas en el marco de las entidades del Tercer Sector es mucho más que números y se plantea desde una visión global del funcionamiento y las actividades de la organización.





En esta línea, la transparencia es el grado de información y la actitud en que se afronta la rendición de cuentas. De ese modo, la transparencia no es algo absoluto, sino que está influenciada por variables como los valores organizativos, la actividad realizada, los destinatarios de las actuaciones, la cultura participativa de la organización o el entorno social, entre otros. Lejos de eludir responsabilidades, este concepto de transparencia implica obligaciones derivadas de la coherencia con la misión y los valores de cada organización.

Para abordar la rendición de cuentas, resulta clave reflexionar sobre quiénes son los involucrados de la entidad (internos y externos) y, sobre todo, qué herramientas utilizaremos para llegar a ellos. Sobre la base de la realidad de cada organización y en función de los diferentes involucrados, se utilizarán unos mecanismos u otros. Más allá de las herramientas que responden a las exigencias legales, estas pueden ser de carácter comunicativo también, como por ejemplo, las memorias anuales de actividad, las páginas web o los boletines informativos; o bien de carácter participativo, como espacios de encuentro o grupos de discusión.

La maduración del sector no lucrativo ha conducido a trabajar para generar mecanismos de autorregulación sectorial, como son, por ejemplo, los códigos éticos (trabajados también en una de las mesas específicas de esta Conferencia). Generalmente impulsados por estructuras de segundo o tercer nivel (federaciones, coordinadoras, plataformas de entidades, etc.), este mecanismo de autorregulación constituye una herramienta importante por el hecho de que facilita la colaboración y la cooperación entre organizaciones, al mismo tiempo que pone de manifiesto sus valores compartidos. A pesar de ello, estos mecanismos también presentan algunas limitaciones que vienen dadas por la propia voluntariedad de adhesión y la eficiencia de los mecanismos de control y evaluación de su cumplimiento.

El debate en torno a la transparencia y a la rendición de cuentas en las organizaciones no lucrativas no es reciente. Así mismo, a raíz de los casos de supuestas irregularidades en algunas entidades durante los últimos años, el debate ha pasado a la esfera pública y ha puesto en cuestión la credibilidad del sector.

Esta "crisis de confianza" es, sin duda, una gran oportunidad para visibilizar el trabajo hecho hasta ahora, para consolidar las buenas prácticas ya existentes, del mismo modo que para seguir trabajando para evolucionar hacia la cultura de la transparencia. Y, como toda cultura, la de la transparencia implica incorporar los procesos de rendición de cuentas en la manera de hacer y en las prácticas cotidianas de las organizaciones. Si bien en esta evolución conviven diferentes ritmos y realidades en función de la madurez organizativa y sectorial, comporta una actitud inherente a la razón de ser de las entidades no lucrativas, directamente relacionada con los valores y el compromiso con la base social que los conforman.

Si tiene sentido el Tercer Sector es porque emerge como un territorio con unas reglas de juego diferentes. Con las reglas de juego del altruismo solidario, del capital social, de la confianza comunitaria... porque estamos aportando algo que en ninguno de los otros territorios se aporta. Y, de alguna manera, eso sería lo característico y lo que le da sentido, de tal forma que la hipótesis que se plantea es que aquella organización que



en su accionar deje de ser eso y se parezca mucho ya o todo al Estado, a la empresa privada o a la comunidad, no tiene sostenibilidad, no funcionaría como un artefacto social diferente.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA TRANSPARENCIA EN ASDE

Para rendir cuentas sobre la organización y su contexto es fundamental para definir las líneas estratégicas, depurar las acciones alineándolas a las prioridades fijadas, evaluar la capacidad de carga en función de los recursos tangibles disponibles y tener un diagnóstico de la realidad en la que se opera para identificar las oportunidades en sintonía con la misión y la visión a largo plazo.

La organización interna de ASDE es compleja por la multiplicidad de estructuras que presenta, las cuales cuentan entre sí además con una simetría muy básica.

La estructura que presenta nuestra organización se divide fundamentalmente en tres niveles organizativos básicos ya conocidos por todos:

- Federación de Asociaciones de Scouts de España.- ASDE (como ente territorial que abarca al Estado Español).
- Organizaciones Federadas a ASDE (con personalidad jurídica diversa), que abarcan los territorios de las diferentes comunidades autónomas.
- Grupo Scouts (dotados o no de personalidad jurídica), cuyo ámbito de actuación abarca el municipio o parte del mismo (barrio, zona...).

Al hablar de transparencia en la gestión de las diferentes entidades scouts, nos referimos fundamentalmente a las buenas prácticas en la gestión de sus órganos, los cuales, en función de su proximidad a la base educativa, asumirán competencias diferentes. Por lo tanto, cuando hablemos de la transparencia de ASDE, no nos referiremos a esta entidad como ente que engloba a todos los demás y que, por lo tanto, los incluye, sino más bien a su estructura de Federación, como marco de actuación de otras entidades de rango territorial menor.

Lo mismo ocurre con las organizaciones federadas, en las que no incluiremos a los grupos scouts, ya que a estos también se les tratará de manera independiente en este estudio. En resumen, una organización federada puede ser plenamente transparente, aunque algunos de los grupos scouts que la componen presenten deficiencias en este sentido. Así mismo, también puede ocurrir el proceso contrario: grupos scouts transparentes incluidos en una organización opaca.

Serán estos tres niveles de concreción donde centremos nuestro análisis de la Federación en cuanto a sus criterios de transparencia; para ello, dividiremos en parcelas, en función de su ámbito de actuación, las pautas que consideramos mínimas para que una entidad scout se ajuste a los criterios de transparencia:



- Funcionamiento y claridad en la regulación de los diversos órganos de funcionamiento de la Federación, organizaciones federadas y grupos scouts.
- Claridad y publicidad de nuestros fines educativos y Método Scout.
- Seguimiento fiel en el desarrollo y evaluación de nuestra labor educativa y de las diferentes acciones y proyectos de ella emanados.
- Garantía de una información e imagen fiel a la realidad y comunicación efectiva.
- Garantías de transparencia en la financiación y pluralidad de los ingresos, control y utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales.
- Promoción del voluntariado y gestión de su trabajo.
- Coherencia en la gestión de nuestras actividades y garantía en el desarrollo de la labor educativa.

5. PAUTAS A SEGUIR PARA UNA GESTIÓN TRANSPARENTE EN LOS TRES NIVELES DE CONCRECIÓN

1. Funcionamiento y claridad en la regulación de los diversos órganos de funcionamiento de la Federación, Organizaciones Federadas y grupos scouts.

1.1. En primer lugar, debemos tener perfectamente definido cuáles son los órganos de funcionamiento por los que nos regimos en los diferentes niveles (ASDE, OOFF y grupos scouts), para detectar los posibles puntos negros que dieran sensación de opacidad en la gestión de los mismos, como la falta de claridad en la división de funciones y competencias, especialmente en los grupos scouts, donde no existe una visión única que establezca las competencias de asambleas, consejos de grupo, comités de grupo o equipos ejecutivos.

1.2. A pesar de que nuestros grupos puedan llegar a regirse por sus propias normas de funcionamiento interno, es importante aclarar que estas difieren bastante entre unas organizaciones federadas y otras, incluso dentro de una misma organización federada, por lo que se hace necesaria una tendencia a la homogeneización de sus órganos y funcionamiento de los mismos.

1.3. Consideramos fundamental, en aras de una mayor transparencia en la organización de los diferentes entes scouts, que estos sometieran a revisión su estructura interna, intentando adecuarla a la normativa vigente. Es decir, si la estructura de funcionamiento de un grupo scout en lo que respecta a su autonomía funcional, órganos de gobierno y responsabilidades y cargos se asemeja a los de una asociación "de hecho", deberá constituirse como tal, "de derecho", con lo cual su organización de pertenencia deberá dar el consiguiente paso lógico, que será constituirse en federación de asociaciones, si los criterios de representación atienden principalmente al grupo scout como célula destinataria de derechos y deberes. Esta adecuación a la normativa jurídica deberá ser llevada a efecto contando, así mismo, con el factor de la edad de los asociados: es evidente que el modelo de asociación juvenil no es el que más se ajusta a nuestra realidad.



1.4. Deberá garantizarse una adecuada participación en las reuniones, así como una periodicidad en el desarrollo de las sesiones de los órganos de gobierno y gestión de las entidades scouts. Por supuesto, es necesario articular un sistema de toma de decisiones, basándonos en nuestro estilo de participación democrática.

1.5. La renovación periódica de sus cargos también se convierte en una de las premisas más importantes a tener en cuenta a la hora de determinar la transparencia en la gestión de los órganos de funcionamiento de los grupos scouts, organizaciones federadas y la propia Federación.

1.6. Los miembros del órgano de gestión o dirección se renovarán con cierta regularidad dentro de un plazo definido de 4 años como máximo, debiendo existir una alternancia en los diferentes cargos que se desempeñen, no pudiendo concurrir ninguno de sus miembros al mismo puesto en más de dos periodos.

1.7. Deberá garantizarse un mínimo de reuniones periódicas al año por parte del órgano de gobierno que, en el caso de las organizaciones federadas y ASDE, se fijarían en un mínimo de 3, con la asistencia de las dos terceras partes de todos sus miembros. En el caso de los grupos scouts, el número de reuniones necesarias para garantizar el correcto funcionamiento y la gestión transparente, se elevaría a un mínimo de una al año para las asambleas, una al mes para los consejos y una al trimestre para el comité de grupo.

1.8. Todos los miembros del órgano de gobierno asistirán, al menos, a dos reuniones al año.

1.9. Los miembros de los órganos de gobierno y gestión, así como los educadores de la Federación, desempeñarán sus funciones de manera gratuita.

1.10. Se establecerán criterios de incompatibilidad en el desempeño de otras funciones en los miembros de los órganos de gobierno y gestión. Especialmente no será considerado transparente el hecho de desempeñar cargos de responsabilidad en otras asociaciones, organizaciones, partidos políticos o administración pública a nivel político con las que el grupo scout, la organización federada o la propia Federación pudiera llegar a coincidir en el ámbito de aplicación de su fin social.

1.11. Los nombres y breve currículum de los miembros de los órganos de gobierno y gestión serán públicos en el momento de su elección. También deberán ser notificada a la administración la composición del órgano de gestión o dirección cuando este se renueve.

2. Claridad y Publicidad de nuestros fines educativos y Método Scout

2.1. Es fundamental contar con unos fines claramente expresados, que reflejen con un lenguaje claro y sencillo los objetivos que se plantea el Escultismo en su labor educativa de la infancia y juventud. Debe primarse, por encima de todo, la fácil accesibilidad al público, entendiendo como tal, en nuestro caso, a los niños, niñas y



jóvenes, que, como asociados en potencia, deberán sentirse motivados a formar parte de nuestra organización. Estos documentos concretados, en el caso del grupo scout, organizaciones federadas y ASDE, en el proyecto y programa educativo, deberán ser conocidos y reflexionados, en el caso del grupo scout, por el equipo de scouters.

2.2.El segundo colectivo a tener en cuenta son las propias familias, que deben tener muy claro los fines que persigue la institución a quienes confían parte de la educación de sus hijos.

2.3.Por último, hay que tener en cuenta como destinatario de esta accesibilidad en nuestros fines, a las instituciones y organismos, tanto públicos como privados, así como los potenciales donantes, ante quienes deberemos mostrar un fin social que identifique claramente la actividad, así como los beneficiarios de nuestra labor. Para ambos colectivos, se ofertará la Carta de ASDE, documento oficial que define quiénes somos y se encuentra especialmente enfocado a entidades, familias y sociedad en general.

2.4.Todos los proyectos que acometamos a niveles de grupo scout, OOFF y ASDE deberán estar en línea y consonancia con nuestro Método y objetivos finales, especialmente con la vertiente social de nuestra metodología, con la puesta en marcha de proyectos de intervención y participación social, relaciones con otras entidades y representación en plataformas sociales acordes con nuestros fines.

3.Seguimiento fiel en el desarrollo y evaluación de nuestra labor educativa y de las diferentes acciones y proyectos de ella emanados

3.1.Una planificación de la actividad bien diseñada permitirá a ASDE, en cualquiera de sus niveles de concreción, anticipar posibles cambios en el entorno y adaptarse a nuevas situaciones. De igual forma, la existencia de sistemas internos de seguimiento y evaluación de las actividades permiten la medición del impacto de los proyectos realizados.

3.2.La existencia de una línea de trabajo determinada dejará patente, tanto en el ámbito de actuación como de la zona geográfica en la que ASDE opera en sus tres niveles de concreción (correspondiéndose a nivel estatal, autonómico y local); evitando así los eventuales casos de injerencia en los ámbitos que no nos sean propios o que correspondan a entidades scouts diferentes.

3.3.Existirá una planificación formal y anual adecuada a las actividades y programas que desarrollemos y con objetivos cuantificables, los cuales serán públicos.

3.4.La planificación anual tendrá que estar aprobada por el órgano de coordinación de la entidad scout.

3.5.Los programas y acciones, a los que llamaremos planes estratégicos, deberán articularse en torno a una línea coherente y específica otorgada a medio plazo (unos tres años).



3.6. Todos los programas que desarrollemos contarán con sistemas formalmente definidos de control y evaluación de objetivos (memorias finales e indicadores de evaluación), en los que se señalará expresamente la identificación de los beneficiarios y si estos son exclusivamente internos o también externos. Estas memorias e informes de los programas y proyectos que se lleven a cabo deberán estar a disposición del público.

4. Garantía de una información e imagen fiel a la realidad y comunicación efectiva.

4.1. La comunicación de las diferentes realidades escultistas con la sociedad es fundamental para incrementar la confianza en nuestro trabajo y ampliar y fidelizar nuestra base social (educandos, familias, scouters, etc.). El mensaje que transmitan nuestras organizaciones a la sociedad debe ser veraz, fiable y no inducir a error.

4.2. En la era de las nuevas tecnologías es, además, imprescindible que los grupos scouts, así como las OOFF y la Federación ASDE, cuenten con sus respectivas páginas web, con información completa y actualizada.

4.3. Las campañas de imagen y publicidad, así como las de captación de fondos e información pública que se lleven a cabo, reflejarán de manera fiel los objetivos y la realidad de la organización y no inducirán a error.

4.4. Periódicamente, y de una forma regular, se informará a nuestros socios colaboradores sobre las actividades de la Federación, las organizaciones federadas y los grupos scouts.

4.5. Se habilitarán cuentas de correo y se crearán páginas web, las cuales se actualizarán periódicamente, como requisito previo para llevar a cabo la comunicación de forma eficiente.

4.6. En los tres niveles se pondrá a disposición de quien las solicite tanto la memoria de actividades como la económica. La memoria de actividades incluirá un detalle del origen de los fondos y su destino por proyecto y actividad.

4.7. ASDE facilitará la divulgación de aquellas actividades que hayan alcanzado una especial relevancia en el seno de las OOFF o grupos scouts.

5. Garantías de transparencia en la financiación y pluralidad de los ingresos, control y utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales.

5.1. Para mejorar el clima de confianza es importante que se conozcan los medios a través de los cuales se financian nuestras entidades scouts y qué entidades, públicas o privadas, están aportando fondos a sus actividades. Igualmente, es esencial que se respete la identidad de los donantes individuales, ajustándose a lo que establece la Ley de Protección de Datos vigente.



5.2. Las actividades de captación de fondos privados, su coste y su recaudación anual (donaciones, socios y otras colaboraciones) serán públicas. También serán públicas las fuentes de financiación con detalle de los principales financiadores, tanto públicos como privados, y las cantidades aportadas por los mismos.

5.3. Resulta necesario que nuestras entidades scouts en sus tres niveles cuenten con fuentes de financiación diversificadas, que aseguren la independencia de su funcionamiento en la toma de decisiones, sin estar sujetas a las directrices que pueda marcar su principal financiador. Una financiación diversificada asegura la estabilidad y la continuidad de las entidades scouts en el caso de que alguna de estas fuentes de financiación desaparezca. También es importante que se cuente con un mínimo de financiación privada, que refleje el respaldo de la sociedad y le permita cubrir unos mínimos gastos de estructura para la gestión de la organización.

5.4. Para mejorar la confianza es importante conocer el destino de los fondos que manejamos, concretamente cuánto se destina a proyectos, cuánto se gasta en la dirección y gestión de nuestras organizaciones y cuánto en actividades de captación de fondos. Respecto a las actividades de captación de fondos, se debe medir su rentabilidad, para que los costes no superen los ingresos de las mismas. Será conocido el destino de los fondos desglosado por cada proyecto y actividad de la entidad.

5.5. Nuestras entidades scouts deben elaborar un presupuesto de ingresos y gastos, ya que esta es una herramienta de gestión fundamental y ayuda a que la planificación de actividades sea coherente con los recursos existentes. La posterior liquidación del presupuesto es de gran ayuda para detectar posibles desviaciones y analizar sus motivos.

5.6. Las organizaciones no lucrativas como la nuestra tienen la obligación de rendir cuentas anualmente ante la Administración Pública, presentando sus cuentas anuales y memoria de actividades ante su registro o protectorado correspondiente y deben elaborar sus cuentas anuales conforme al Plan General Contable de Entidades sin Fines Lucrativos. También es fundamental que se esté al corriente de sus obligaciones fiscales ante la Administración Tributaria y la Seguridad Social.

5.7. Las inversiones financieras deben ser prudentes, de modo que la seguridad y la liquidez primen sobre consideraciones de rentabilidad. En cuanto a la participación en sociedades no cotizadas, nuestras organizaciones deben demostrar que dicha participación contribuye de forma directa a la consecución de su misión.

5.8. En el caso de solicitar fondos para un fin concreto (emergencias, proyectos, etc.) nuestras entidades scouts deben asegurar que esos fondos se han destinado al fin para el que fueron solicitados.

5.9. Será conocida la imputación de los fondos recaudados a la actividad de cada año, debidamente documentada.

5.10. Se respetará la privacidad de los socios colaboradores individuales que así lo expresen.



5.11. En actividades con empresas, estarán disponibles al público los tipos de contrato. Las cláusulas de aquellos acuerdos que incluyan cesión de logotipo serán públicas.

5.12. ASDE, en sus tres niveles de concreción, deberá diversificar su financiación con fondos públicos y privados. Intentaremos que la dependencia de los organismos públicos y privados no sean, en ningún caso, superior al 80 %, es decir, los recursos propios serán superiores al 20 %.

5.13. Habrá que garantizar la existencia de una variedad de financiadores externos que favorezca la continuidad de nuestras actividades.

5.14. Serán presentados balances de cuentas anuales de una manera clara y comprensible, así como pormenorizados, especificando claramente las partidas y su relación con el presupuesto del mismo año, haciendo constar las desviaciones.

5.15. El Libro Mayor de cuentas será público y quedará a disposición de aquellos socios que deseen consultar las cuentas de la organización.

5.16. En los niveles de OOFF y ASDE será preceptiva la creación de una censura de cuentas externa, así como de las figuras de los censores internos, los cuales efectuarán un control político del gasto realizado.

5.17. Existirá un detalle de los principales proveedores y coorganizadores de las actividades y gastos que se lleven a cabo.

5.18. La organización deberá preparar un presupuesto anual para el año siguiente con la correspondiente memoria explicativa y practicar la liquidación del presupuesto de ingresos y gastos del año anterior. El presupuesto y la liquidación estarán aprobados por el órgano de gobierno y serán públicos.

5.19. Nuestras organizaciones no contarán con recursos disponibles (que no sea el capital fundacional inicial o donaciones afectas al mismo) para el siguiente año fiscal por un monto superior a dos veces el mayor valor entre los gastos incurridos en el presente año y el presupuesto de gastos para el año siguiente.

5.20. Deberá mantenerse una relación razonable entre los gastos incurridos en captación de fondos y los ingresos asociados.

5.21. No se presentará una estructura financiera desequilibrada de forma persistente.

5.22. Nuestras organizaciones respetarán la voluntad de sus socios colaboradores y protectores y se establecerán sistemas de seguimiento de fondos dirigidos. En caso de obtener una cantidad superior a 300.000 €, en una campaña de obtención de fondos privados para proyectos concretos, se realizará una auditoría de cumplimiento, es decir, una comprobación sobre el terreno de la utilización de dichos fondos.

5.23. Según la legislación vigente, se presentarán a la correspondiente autoridad



pública la memoria detallada de actividades y el exacto grado de cumplimiento de los fines, así como el cuadro de financiación y la cartera de inversiones financieras. Con carácter anual, también se presentarán el balance y la cuenta de resultados de acuerdo con el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos. Estos documentos han de ser aprobados por el respectivo órgano de gobierno, acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social ante la administración.

6.Promoción del voluntariado y gestión de su trabajo.

6.1.Uno de los principales indicadores del impacto social de nuestras organizaciones scouts es el número de voluntarios (en nuestro caso, scouters educadores) con los que cuenta. Son personas que viven el día a día del trabajo de sus grupos y son los mejor posicionados para garantizar que las aportaciones altruistas que se realizan, tanto de dinero como de tiempo, son invertidas en el fin social. Suponen, por ello, un control y una crítica positiva interna.

6.2.Para que los voluntarios estén plenamente integrados en nuestros grupos es necesario que la Federación ASDE y sus organizaciones federadas cuenten con un plan concreto de actividades a desarrollar por los mismos, así como un plan de formación a disposición de los voluntarios para que estos puedan llevar a cabo sus actividades con diligencia.

6.3.ASDE y sus OOFF promoverán la participación de voluntarios en sus actividades.

6.4.En los tres niveles estarán definidas aquellas actividades que se encuentren abiertas a ser desarrolladas por voluntarios. El documento en el que se recojan dichas actividades será público.

6.5.Los grupos scouts, en colaboración con las OOFF, contarán con un plan de formación acorde con las actividades designadas que garantice la formación específica y la accesibilidad al mismo por parte de todos, así como la figura del tutor de formación, quien orientará a los educadores en su proceso formativo y trabajará la motivación desde el Consejo de Grupo.

6.6.En los casos en que no pueda garantizarse la formación de los voluntarios de una organización federada, ASDE deberá garantizar la puesta en marcha de acciones formativas que cubran las necesidades de las OOFF que así lo precisen.

6.7.Los voluntarios estarán asegurados de acuerdo al riesgo de la actividad que desarrollan.

6.8.Por parte de ASDE y sus OOFF se buscarán y se reivindicarán de cara a las administraciones públicas incentivos no económicos para nuestros voluntarios.

6.9.En los tres niveles, los órganos administrativos de las organizaciones scouts deberán acreditar y consignar, mediante certificados solicitados a instancia de los interesados, su participación en proyectos y actividades, así como el número de



horas empleadas.

7.Coherencia en la gestión de nuestras actividades y garantía en el desarrollo de la labor educativa.

7.1.Los scouters educadores, así como los cargos de ASDE y las organizaciones federadas, deberán cumplir con lo marcado por los catálogos de perfiles y funciones de los que se doten.

7.2.Las actividades que se lleven a cabo, en especial por parte del grupo scout, deben ceñirse fielmente a lo marcado por su Programa Educativo. Periódicamente, deberá llevarse a cabo una revisión y control de dicho programa y presentar ante los órganos competentes el correspondiente dossier de actividades.

7.3.A nivel del Grupo Scout se establecerán controles de calidad en las actividades, en lo que se refiere a medidas de seguridad e higiene. Cada Grupo Scout deberá poseer unas normas básicas de higiene en las actividades scouts, así como un protocolo de actuación en caso de siniestro. También deberá procurarse un responsable de prevención de riesgos. Dichos servicios podrán ser facilitados desde las propias OOFF.

7.4.Existirá una adecuación pedagógica de las actividades a las edades de los educandos. No se podrán desarrollar actividades cuyo planteamiento no se adapte a las edades de los destinatarios. El Plan Anual de Grupo deberá ser depositado al comienzo de cada curso scout en la oficina de cada organización federada, la cual deberá dar su visto bueno.

7.5.Se garantizará que las actividades realizadas se encuentren adecuadamente aseguradas. En este sentido, la organización federada velará porque así sea, supervisando las actividades más importantes que se llevarán al cabo del año por cada grupo scout, las cuales deberán contar con la autorización expresa de la organización federada.

7.6.Se actualizará permantemente la composición de los listados de socios. Cada organización federada deberá tener actualizados los registros de socios, para lo cual deberá coordinarse con los grupos scouts que la componen, en aras a facilitar dicho proceso.

6.RESOLUCIONES Y COMPROMISOS PARA PONER EN PRÁCTICA EN LOS TRES NIVELES DE CONCRECIÓN A LA HORA DE ASEGURAR LA APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN ASDE

El presente documento tendrá carácter de Proyecto de Directriz Federal que complementaría la política de responsabilidad social de ASDE que, no obstante, deberá ser desarrollada convenientemente en el futuro. De su aprobación se extraerán los siguientes compromisos, que deberán llevarse a cabo a lo largo de los 3 próximos años:

- Creación de una comisión de transparencia y buenas prácticas, formada por 3 personas con determinado perfil y competencia reconocida en la materia, elegidas





por el Consejo Scout Federal a propuesta del Equipo Federal, que velará por el seguimiento de la gestión transparente y buenas prácticas de la Federación ASDE, las organizaciones federadas y los grupos scouts.

El reglamento por el que se regirá dicha comisión será desarrollado posteriormente y aprobado en Consejo Scout Federal, procurando una cierta flexibilidad que le habilite para (llegado el caso) estudiar su posible unificación con la comisión de seguimiento que pudiera derivarse de la ponencia de Códigos Éticos, debido tanto a su afinidad en cuanto a sus cometidos como al ámbito de actuación de los mismos.

- Creación de un equipo técnico asesor de legalidad federativa dependiente de dicha comisión de transparencia formado por un grupo de expertos en cuestiones legales y fiscales con la finalidad de desarrollar herramientas específicas que afecten de alguna manera a los tres niveles de concreción de ASDE.
- Las OOFF y ASDE asumirán el compromiso de someterse anualmente a la rendición de cuentas mediante auditoría interna, a través de los cuestionarios de autoevaluación proporcionados. La comisión específica de transparencia y buenas prácticas analizará dichos cuestionarios y emitirá sus correspondientes informes, que hará públicos en los consejos scouts federales. Estos informes no conllevarán ninguna medida de tipo ejecutivo contra las OOFF que no alcancen unos criterios mínimos esperados, ya que tendrán carácter de recomendaciones.
- La supervisión de la transparencia y las buenas prácticas en el seno de los grupos scouts competarán a las OOFF, aunque desde la comisión de transparencia también se les propondrán las herramientas necesarias para que tiendan al cumplimiento de los criterios de buenas prácticas (cuestionarios de autoevaluación, jornadas formativas, modelos de estatutos para tender a una única estructura de grupo con personalidad jurídica en consonancia con la legislación vigente, etc.).
- La comisión de transparencia y buenas prácticas actuará, así mismo como ente asesor directo de cualquiera de los 3 niveles existentes (ASDE, OOFF y grupos scouts) a requerimiento de cualquiera de ellos, siempre y cuando las consultas se centren en el ámbito de actuación de la misma. Se centrará especialmente en la colaboración brindada a todas las OOFF para que tiendan a adaptar sus estructuras organizativas a un modelo más acorde con su carácter real y a iniciar los procesos de reconocimiento de Utilidad Pública en el ámbito de sus comunidades autónomas.



ANEXO I

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE ASDE

La razón de ser de este cuestionario de autoevaluación es el de facilitar a ASDE un método de evaluación de los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas, teniendo en cuenta que estos no constituyen ningún tipo de normativa legal.

Independientemente del sometimiento de ASDE a otras auditorías exteriores que evalúan la transparencia y buenas prácticas de entidades sin ánimo de lucro, esta autoevaluación se basa en criterios internos y propios que, aunque puedan estar inspirados en gran parte en los establecidos por entidades que desarrollan dicha labor, son exigencia de transparencia de los propios socios en función de lo que entienden que es una gestión transparente.

Se propone que la presente herramienta sea utilizada, por lo menos por cinco personas pertenecientes a la estructura de ASDE, preferentemente con roles diferentes (dos miembros del Equipo Ejecutivo Federal y tres miembros del Consejo Scout Federal), que posteriormente intercambiarán sus opiniones al respecto.

Es clave que estas personas sean elegidas cuidadosamente y se comprometan a responder al cuestionario con sinceridad, ya que esta será la única manera de que los datos proporcionados sean útiles.

Se recomienda que esta herramienta se use periódicamente, por ejemplo, una vez al año (lo ideal sería al finalizar el año natural), para poder observar en proceso los cambios que ASDE va viviendo e ir adaptando su gestión a los mismos.

Se deberá marcar con una cruz el casillero que más se acerque a la realidad de ASDE, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1: Se encuentra acorde con una línea marcada previamente e institucionalizada en la entidad, con un procedimiento escrito para su puesta en marcha, independientemente de la buena voluntad de quien lleva adelante la acción.

2: Existe un cierta continuidad en su realización o existe registro escrito pero no hay un procedimiento escrito establecido que prevea la metodología ni responde a una planificación previa.

3: Existe intención de hacerlo y se realiza, a veces de manera espontánea, sin continuidad, "cuando y como se puede". Depende de la coyuntura organizacional, es decir, de que los tiempos y recursos lo permitan.

4: No se realiza, ya sea por falta de capacidad institucional, porque no se les ocurrió o porque han decidido no hacerlo.



Esta autoevaluación permite identificar los puntos en los que ASDE es más fuerte y aquellos en los que necesita fortalecerse. En términos generales, entendemos que cuanto más sistemáticamente se lleven adelante buenas prácticas organizacionales, el funcionamiento de ASDE será más eficiente.

Determinación de competencias y responsabilidades de los órganos de gobierno y de gestión de ASDE	1	2	3	4
Participación de los componentes del órgano de gestión (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, servicios...) en las reuniones de dicho órgano. Contar con al menos 2/3 de asistencia a las reuniones.				
Participación de los componentes del Consejo Federal en las reuniones de dicho órgano (2/3 de los representantes de las OOFF).				
Toma de decisiones democráticas adoptadas en los diferentes órganos de la Federación y que aparezcan contempladas en los Estatutos.				
Coherencia con la forma jurídica y funcional de ASDE en función de la estructura que tengan las OOFF (Federación de Organizaciones).				
Periodicidad de las reuniones de la Asamblea General de ASDE (mínimo una al año).				
Periodicidad de las reuniones del Equipo Scout Federal (mínimo 6 reuniones al año).				
Periodicidad de las reuniones del órgano de gobierno delegado de la Asamblea Federal (Consejo Scout Federal) (mínimo 3 por Ronda Solar)				
Renovación periódica de los cargos (no más de dos mandatos en el mismo cargo ni más de 4 años por mandato)				
Gratuidad del trabajo de los miembros del Equipo Scout Federal.				
Incompatibilidad en los cargos ejecutivos del órgano de gestión con otros similares en entidades de igual ámbito territorial y fines coincidentes, así como con cargos políticos a nivel estatal.				
Claridad y publicidad de los datos más relevantes de quienes ostentan los órganos de gestión (publicidad de sus currículos en el seno de la propia Federación).				

Claridad y publicidad de nuestros fines educativos y Método scout	1	2	3	4
Claridad en la definición de los fines educativos de ASDE.				
Fácil accesibilidad de los mismo al público general.				
Fácil accesibilidad de los mismos a los grupos scouts y OOFF.				
Fácil accesibilidad de los mismos a las familias de los asociados de los grupos scouts.				
Fácil accesibilidad de los mismos a las instituciones públicas y privadas				
Consonancia de nuestros fines y actividades con el Método Scout.				
Implicación en todas aquellas estructuras participativas que vayan en consonancia con los fines que le son propios (plataformas de infancia, consejos de juventud, voluntariado, medio ambiente...).				

Seguimiento en el desarrollo y evaluación de la labor educativa y de las diferentes acciones y proyectos de ella emanados	1	2	3	4
Planificación anual de acción con calendario debidamente aprobado por el órgano competente.				
Objetivos para el año, cuantificables y públicos.				
Planificación aprobada por el órgano democrático (realizado por el Equipo Ejecutivo y ratificado posteriormente en Consejo Scout Federal o Asamblea Federal).				
Planes estratégicos creados con una vigencia coincidente con el periodo de mandato de los miembros del Equipo Scout Federal.				
Existencia de informes de gestión, memorias finales e indicadores de evaluación de la programación anual.				
Publicidad de todos los documentos y programas.				



Garantía de una información e imagen fiel a la realidad y comunicación efectiva	1	2	3	4
Existencia de página web de ASDE.				
Media de actualización de la misma, evitando que las informaciones y contenidos se queden obsoletos.				
Consonancia entre la imagen proyectada en campañas de captación fondos e información pública y la propia realidad de ASDE, las OOFF y sus grupos scouts.				
Información periódica de actividades, convocatorias, ayudas, etc., a los grupos scouts, mediante sistemas de comunicación estables (Intranet).				
Existencia de cuentas de correo de ASDE y listas de distribución.				
Información periódica a los socios colaboradores.				

Garantías de transparencia en la financiación y pluralidad de los ingresos, control y utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales	1	2	3	4
Garantía de empleo de los fondos recaudados para el fin solicitado, imputando los fondos recaudados a la actividad de cada año.				
Privacidad de los socios colaboradores que así lo deseen.				
Publicidad de los contratos de actividades con empresas.				
Existencia de fondos propios mayores de un 20 % (cuotas ordinarias, cuotas de participación en actividades, donantes...).				
Multiplicidad de financiadores externos.				
Balances claros, comprensibles y de gasto pormenorizado con informe de ejecución del presupuesto.				



Coherencia y equilibrio en los gastos de representación de los miembros del Equipo Scout Federal.				
Libro Mayor de cuentas de ASDE público para las OOFF.				
Presentación anual del presupuesto ante la Asamblea General.				
Presentación a la Administración Pública de los documentos necesarios de justificación de subvenciones.				
Las inversiones en sociedades no cotizadas están relacionadas y ayudan directamente a la consecución del fin social.				
Las inversiones financieras cumplen unos requisitos de prudencia razonable.				
Presentación de una estructura financiera equilibrada.				
Relación razonable entre los gastos incurridos en captación de fondos y los ingresos asociados.				
Memoria económica de grandes actividades y aquellas que reciban cofinanciación de los socios, presentadas al Consejo Scout Federal.				

Promoción del voluntariado y gestión de su trabajo	1	2	3	4
Establecimiento de un compromiso claro para los miembros del Equipo Scout Federal, responsables de redes y áreas específicas, en el que se refleje su función y el tiempo para su desarrollo.				
Existencia de un Servicio de Formación dependiente del Área de Recursos Humanos, sensible a las necesidades formativas de las OOFF y que elabore un marco formativo común para toda la Federación.				
Existencia de un plan de formación para formadores de formadores subvencionado por la propia Federación.				
Existencia de un seguro de responsabilidad civil y de accidentes para todos los socios de la Federación.				
Certificados de colaboraciones				



ANEXO II

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE LAS ORGANIZACIONES FEDERADAS

La razón de ser de este cuestionario de autoevaluación es el de facilitar a las Organizaciones Federadas un método de evaluación de los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas, teniendo en cuenta que estos no constituyen ningún tipo de normativa legal.

Con este sistema no se pretende crear un sistema de calificación de las organizaciones federadas, por tanto, los principios no pretenden ponernos nota, ni realizar rankings, ni tan siquiera realizar valoraciones, ni ponderaciones de los resultados de los análisis de las entidades scouts.

Se propone que la presente herramienta sea utilizada, por lo menos por cinco personas pertenecientes a la estructura de la organización federada, preferentemente con roles diferentes (dos miembros del Equipo Ejecutivo, y tres miembros del Consejo Scout), que, posteriormente, intercambiarán sus opiniones al respecto.

Es clave que estas personas sean elegidas cuidadosamente y se comprometan a responder al cuestionario con sinceridad, ya que esta será la única manera de que los datos proporcionados sean útiles.

Se recomienda que esta herramienta se use periódicamente, por ejemplo, una vez al año (lo ideal sería al finalizar el año natural), para poder observar en proceso los cambios que la organización federada vive e ir adaptando su gestión a los mismos.

Se deberá marcar con una cruz el casillero que más se acerque a la realidad de la organización federada, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1: Se encuentra acorde con una línea marcada previamente e institucionalizada en la entidad, con un procedimiento escrito para su puesta en marcha, independientemente de la buena voluntad de quien lleva adelante la acción.

2: Existe un cierta continuidad en su realización o existe registro escrito pero no hay un procedimiento escrito establecido que prevea la metodología ni responde a una planificación previa.

3: Existe intención de hacerlo y se realiza, a veces de manera espontánea, sin continuidad, "cuando y como se puede". Depende de la coyuntura organizacional, es decir, de que los tiempos y recursos lo permitan.

4: No se realiza, ya sea por falta de capacidad institucional, porque no se les ocurrió o porque han decidido no hacerlo.



Esta autoevaluación permite identificar los puntos en los que las organizaciones federadas son más fuertes y aquellos en los que necesitan fortalecerse. En términos generales, entendemos que cuanto más sistemáticamente se lleven adelante buenas prácticas organizacionales, el funcionamiento de la organización federada será más eficiente.

Determinación de competencias y responsabilidades de los órganos de gobierno y de gestión de la Organización Federada.	1	2	3	4
Participación de los componentes del órgano de gestión (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero...) en las reuniones de dicho órgano. Contar con al menos 2/3 de asistencia a las reuniones.				
Participación de los componentes del Consejo de la organización federada en las reuniones de dicho órgano (2/3 de los representantes de los grupos scouts).				
Toma de decisiones democráticas adoptadas en los diferentes órganos de las OOFF y que aparezcan contempladas en los estatutos.				
Coherencia con la forma jurídica y funcional de las OOFF en función de la estructura que tengan los grupos scouts. Si los grupos scouts se constituyen como asociaciones la estructura de la organización federada deberá ser la de una Federación.				
Periodicidad de las reuniones de la asamblea general de la organización federada (mínimo una al año).				
Periodicidad de las reuniones del órgano de gestión (Equipo Ejecutivo)) (mínimo 6 reuniones al año).				
Periodicidad de las reuniones del órgano de gobierno (Consejo Scout de la organización federada) (mínimo 3 por Ronda Solar).				
Renovación periódica de los cargos (no más de dos mandatos en el mismo cargo ni más de 4 años por mandato).				
Gratuidad del trabajo de los miembros del órgano de gestión.				
Incompatibilidad en los cargos ejecutivos del órgano de gestión con otros similares en entidades de igual ámbito territorial y fines coincidente así como con cargos políticos a nivel de la Comunidad Autónoma.				
Claridad y publicidad con los datos más relevantes de quienes ostentan los órganos de gestión (publicidad de sus currículos en el seno de la propia organización federada).				

Claridad y publicidad de nuestros fines educativos y Método scout	1	2	3	4
Claridad en la definición de los fines educativos de la organización federada.				
Fácil accesibilidad de los mismo al público general				
Fácil accesibilidad de los mismos a los grupos scouts				
Fácil accesibilidad de los mismos a las familias de los asociados de los grupos scouts				
Fácil accesibilidad de los mismos a las instituciones públicas y privadas				
Consonancia de nuestros fines y actividades con el Método Scout				
Implicación en todas aquellas estructuras participativas que vayan en consonancia con los fines que le son propios (plataformas de infancia, consejos de juventud, voluntariado, medio ambiente...)				

Seguimiento en el desarrollo y evaluación de la labor educativa y de las diferentes acciones y proyectos de ella emanados	1	2	3	4

Garantía de una información e imagen fiel a la realidad y comunicación efectiva	1	2	3	4
Existencia de página web de la organización federada.				
Media de actualización de la misma evitando que las informaciones y contenidos se queden obsoletos.				
Consonancia entre la imagen proyectada en campañas de captación fondos e información pública y la propia realidad de la organización federada y sus grupos scouts.				
Información periódica de actividades, convocatorias, ayudas, etc. a los grupos scouts mediante sistemas de comunicación estables.				
Existencia de cuentas de correo de la organización federada y listas de distribución.				
Información periódica a los socios colaboradores.				

Garantías de transparencia en la financiación y pluralidad de los ingresos, control y utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales.	1	2	3	4
Garantía de empleo de los fondos recaudados para el fin solicitado, imputando los fondos recaudados a la actividad de cada año.				
Privacidad de los socios colaboradores que así lo deseen.				
Publicidad de los contratos de actividades con empresas.				
Existencia de fondos privados mayores de un 20 % (cuotas ordinarias, cuotas de participación en actividades, donantes...).				
Multiplicidad de financiadores externos.				
Balances claros, comprensibles y de gasto pormenorizado con informe de ejecución del presupuesto.				
Coherencia y equilibrio en los gastos de representación de los miembros del Equipo Ejecutivo.				

Libro Mayor de cuentas público para los grupos scouts.				
Presentación anual del presupuesto ante la Asamblea General.				
Presentación a la administración pública de los documentos necesarios de justificación de subvenciones.				
Las inversiones en sociedades no cotizadas estarán relacionadas y ayudarán directamente a la consecución del fin social.				
Las inversiones financieras cumplen unos requisitos de prudencia razonable.				
Presentación de una estructura financiera equilibrada.				
Relación razonable entre los gastos incurridos en captación de fondos y los ingresos asociados				
Memoria económica de grandes actividades y aquellas que reciban cofinanciación de los socios presentadas al Consejo Regional.				

Promoción del voluntariado y gestión de su trabajo	1	2	3	4
Garantía de cumplimiento que en los grupos scouts el número de scouters en relación al nº de educandos va en consonancia a lo dispuesto por la legislación vigente en cada Comunidad Autónoma.				
Establecimiento de un compromiso claro para los miembros del equipo ejecutivo, responsables de redes y áreas específicas en el que se refleje su función y el tiempo para su desarrollo.				
Existencia de un Servicio de formación dependiente de la organización federada que ofrezca acciones formativas accesibles para los grupos scouts y sus educadores.				
Existencia de un plan de formación para formadores de scouters subvencionado por la propia organización federada.				
Seguro de responsabilidad civil y de accidentes.				
Certificados de colaboraciones.				

Coherencia en la gestión de nuestra acción y garantías en el desarrollo de la labor educativa de los grupos scouts	1	2	3	4
Cumplimiento del catálogo de cargos y perfiles.				
Revisión y control del programa y dossier de actividades de los grupos scouts por parte de la organización federada con carácter anual.				
Asegurar que los grupos poseen controles de calidad en seguridad e higiene en las actividades scouts con existencia de un reglamento con sus pautas a seguir.				
Garantía de que todas las actividades realizadas por la OF y sus grupos scouts se encuentran cubiertas por un seguro				
Recopilación de los listados de socios actualizados y veraces en tiempo y forma, garantizando, así mismo, el cumplimiento de la legislación vigente en lo que respecta a la Ley de Protección de datos.				

ANEXO III

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y TRANSPARENCIA EN EL SENO DE LOS GRUPOS SCOUTS

La razón de ser de este cuestionario de autoevaluación no es otro que el de facilitar a los grupos scouts un método de evaluación de los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas, teniendo en cuenta que éstos no constituyen ningún tipo de normativa legal.

Con este sistema no se pretende crear un sistema de calificación de cada grupo, por tanto, los principios no pretenden ponernos nota ni realizar rankings, ni tan siquiera realizar valoraciones ni ponderaciones de los resultados de los análisis de las entidades scouts.

Se propone que la presente herramienta sea utilizada por lo menos por tres personas del grupo scout, preferentemente con roles diferentes (un miembro del equipo ejecutivo del Grupo, preferiblemente el coordinador, un scouter educador del Consejo de Grupo y un miembro del Comité de Grupo), que posteriormente intercambiarán sus opiniones al respecto.



Es clave que estas personas sean elegidas cuidadosamente y se comprometan a responder al cuestionario con sinceridad, ya que esta será la única manera de que los datos proporcionados sean útiles.

Se recomienda que esta herramienta se use periódicamente, por ejemplo una vez al año (lo ideal sería al finalizar la Ronda Solar), para poder observar en proceso los cambios que el grupo va viviendo e ir adaptando su gestión a los mismos.

Se deberá marcar con una cruz el casillero que más se acerque a la realidad del Grupo Scout, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1: Se encuentra acorde con una línea marcada previamente e institucionalizada en la entidad, con un procedimiento escrito para su puesta en marcha, independientemente de la buena voluntad de quien lleva adelante la acción.

2: Existe un cierta continuidad en su realización o existe registro escrito pero no hay un procedimiento escrito establecido que prevea la metodología ni responde a una planificación previa.

3: Existe intención de hacerlo y se realiza, a veces de manera espontánea, sin continuidad, "cuando y como se puede". Depende de la coyuntura organizacional, es decir de que los tiempos y recursos lo permitan.

4: No se realiza, ya sea por falta de capacidad institucional, porque no se les ocurrió o porque han decidido no hacerlo.

Esta autoevaluación permite identificar los puntos en los que el grupo scout es más fuerte y aquellos en los que necesita fortalecerse. En términos generales, entendemos que cuanto más sistemáticamente se lleven adelante buenas prácticas organizacionales, el funcionamiento del grupo será más eficiente.

Determinación de competencias y responsabilidades de los órganos de gobierno y de gestión del grupo scout.	1	2	3	4
Participación de los componentes del órgano de gestión (coordinador, secretario y tesorero) en las reuniones de dicho órgano.				
Participación de los componentes del órgano de gobierno (Consejo de Grupo) en las reuniones de dicho órgano.				
Toma de decisiones democráticas adoptadas en los diferentes órganos del grupo y que aparezcan contempladas en los estatutos.				

Coherencia con la forma jurídica y funcional de los grupos scouts (grupos scouts formados a partir de asociaciones con personalidad jurídica propia).				
Periodicidad de las reuniones de la asamblea general de grupo (mínimo una al año).				
Periodicidad de las reuniones del órgano de gestión y apoyo (Comité de grupo) (mínimo 1 al trimestre).				
Periodicidad de las reuniones del órgano de gobierno (mínimo una vez al mes).				
Renovación periódica de los cargos (no más de dos mandatos en el mismo cargo).				
Gratuidad del trabajo de los miembros de los órganos de gobierno y de los scouters.				
Incompatibilidad en los cargos ejecutivos de los grupos con obligaciones similares en otras asociaciones del mismo ámbito de aplicación del fin social o responsables políticos a nivel local.				
Claridad y publicidad con los datos más relevantes de quienes ostentan los órganos de gobierno.				

Claridad y publicidad de nuestros fines educativos y Método scout	1	2	3	4
Claridad en la definición de nuestros fines.				
Fácil accesibilidad de los mismos al público general.				
Fácil accesibilidad de los mismos a nuestros socios.				
Fácil accesibilidad de los mismos a las familias.				
Fácil accesibilidad de los mismos a las instituciones.				
Consonancia de nuestros fines y actividades con el Método Scout.				
Aplicación de la vertiente social de nuestros fines (trabajo de participación en su entorno) e implicación en estructuras participativas que le sean afines.				

Seguimiento en el desarrollo y evaluación de la labor educativa y de las diferentes acciones y proyectos de ella emanados	1	2	3	4
Planificación anual de actividades (realizar anualmente el PAG).				
Objetivos de los mismos cuantificables y públicos.				
Planificación aprobada por el órgano democrático (realizado por el Consejo de Grupo y ratificado en asamblea general).				
Planes estratégicos creados con una vigencia coincidente con el periodo de mandato de los miembros ejecutivos del grupo scout.				
Existencia de memorias finales e indicadores de evaluación, tanto de la programación anual como de la propiamente educativa (PAG y PAS).				
Publicidad de todos los documentos y programas.				
Desarrollo y control periódico del proyecto y programa educativo de grupo.				

Garantía de una información e imagen fiel a la realidad y comunicación efectiva	1	2	3	4
Existencia de página web del grupo scout.				
Media de actualización de la misma evitando que las informaciones y contenidos se queden obsoletos.				
Consonancia entre la imagen proyectada en campañas de captación de fondos e información pública y la propia realidad del grupo.				
Información periódica de las actividades a los socios mediante sistemas de comunicación estables.				
Existencia de cuenta de correo del grupo y listas de distribución.				
Información a los socios colaboradores.				

Garantías de transparencia en la Financiación y pluralidad de los ingresos, control y utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales.	1	2	3	4
Garantía de empleo de los fondos recaudados para el fin solicitado, imputando los fondos recaudados a la actividad de cada año				
Privacidad de los socios colaboradores que así lo deseen.				
Publicidad de los contratos de actividades con empresas.				
Existencia de fondos privados mayores de un 20 % (cuotas ordinarias, cuotas de participación en actividades, donantes...).				
Multiplicidad de financiadores externos				
Balances claros, comprensibles y de gasto pormenorizado con informe de ejecución del presupuesto.				
Libro Mayor de cuentas público para scouters y familias de asociados.				
Presentación anual del presupuesto ante la asamblea general.				
Presentación a la administración pública de los documentos necesarios de justificación de subvenciones.				
Las inversiones en sociedades no cotizadas están relacionadas y ayudarán directamente a la consecución del fin social.				
Las inversiones financieras cumplen unos requisitos de prudencia razonable.				
Presentación de una estructura financiera equilibrada.				
Relación razonable entre los gastos incurridos en captación de fondos y los ingresos asociados.				
Memoria económica de grandes actividades y aquellas que reciban cofinanciación de los socios presentadas al Consejo de Grupo.				

Promoción del voluntariado y gestión de su trabajo.	1	2	3	4
Número de scouters en relación al número de educandos en proporción de 1/10, siempre en función de lo dispuesto por la legislación vigente en cada Comunidad Autónoma.				
Establecimiento de un compromiso claro para cada scouter en el que se refleje su función y el tiempo para su desarrollo.				
Plan de formación accesible y subvencionado por el grupo scout.				
Seguro de responsabilidad civil y de accidentes.				
Existencia de herramientas de formación interna con la figura del tutor de formación en los grupos.				
Certificados de colaboraciones				
Los educadores se reciclan en sus labores educativas de forma periódica.				
Los scouters cuentan con una formación específica adecuada a su labor educativa.				

Coherencia en la gestión de nuestras actividades y garantías en el desarrollo de la labor educativa.	1	2	3	4
Cumplimiento del catálogo de cargos y perfiles.				
Revisión y control del programa y dossier de actividades por parte de la organización federada con carácter anual.				
Controles de calidad en seguridad e higiene en las actividades scouts, con existencia de un reglamento con sus pautas a seguir.				
Garantía de que todas las actividades realizadas por el grupo scout se encuentran cubiertas por un seguro.				
Actualización del listado veraz de socios en tiempo y forma garantizando así mismo el cumplimiento de la legislación vigente en lo que respecta a la Ley de Protección de datos.				

