




FÓRUM
NACIONAL DE
PROTEÇÃO E
DEFESA ANIMAL

■ ■

MANUAL DE **IMPLEMENTACIÓN DE CONSEJOS** 2024

■ ■





El propósito de este manual es proporcionar orientación detallada para **organizaciones de la sociedad civil (OSC)** que deseen establecer consejos consultivos y deliberativos. Estos consejos desempeñan un papel crucial al ofrecer orientación estratégica, apoyo y supervisión a las OSC, contribuyendo a su éxito y al impacto positivo en la comunidad. Este manual cubre los pasos necesarios para crear y gestionar eficazmente estos consejos, destacando las mejores prácticas y consideraciones importantes a lo largo del proceso.



DEFINICIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS CONSEJOS

Los consejos consultivos y deliberativos desempeñan roles distintos pero complementarios en el apoyo y la orientación de las OSC. Entender las diferencias entre estos dos tipos de consejos es esencial para una gestión efectiva y estratégica de la gobernanza de la organización.

CONSEJO CONSULTIVO

El consejo consultivo actúa como un comité asesor externo, ofreciendo orientación valiosa no vinculante al consejo ejecutivo de la OSC. Sus miembros son seleccionados por su experiencia, conocimiento y red relevante para los objetivos de la organización. Las funciones de un consejo consultivo incluyen:



Proporcionar análisis críticos para facilitar la definición de la dirección estratégica y el establecimiento de metas alineadas con los objetivos organizacionales.



Revisar documentos, informes y planes estratégicos propuestos recomendados por el Consejo Ejecutivo.



Actuar como asesores técnicos, aclarando dudas técnicas, presentando soluciones innovadoras y asegurando la viabilidad técnica de los proyectos en curso.

CONSEJO DELIBERATIVO (GOBERNANZA O ADMINISTRATIVO)

El consejo deliberativo es crucial para proporcionar orientación estratégica y supervisión integral de las actividades de la OSC, ofreciendo opiniones vinculantes. Sus responsabilidades incluyen:

Establecer la dirección estratégica de la OSC y sus otros órganos (como el Consejo Consultivo y el Consejo Fiscal), definiendo la misión, los valores, los principios y los objetivos para el futuro.

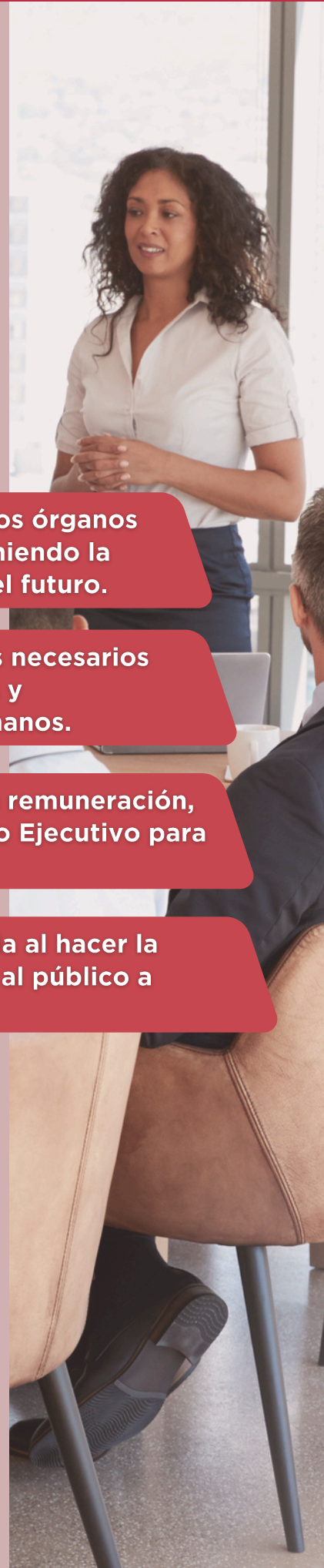
Asegurar que la organización disponga de los recursos necesarios participando activamente en la recaudación de fondos y gestionando los recursos financieros, materiales y humanos.

Evaluar el desempeño del Presidente y determinar su remuneración, así como asegurar un liderazgo efectivo en el Consejo Ejecutivo para mantener su buena imagen pública.

Garantizar la rendición de cuentas y la transparencia al hacer la información sobre actividades y finanzas accesible al público a través de informes anuales.

BENEFICIOS DE LOS CONSEJOS

Los consejos son esenciales para las OSC, aportando varios beneficios. Definen la conducta, promueven la transparencia, estandarizan procesos, protegen la reputación y aumentan la confianza de los donantes en la responsabilidad y rendición de cuentas de la organización. Otros beneficios incluyen:





Acceso a experiencia y recursos externos.

Orientación estratégica efectiva y supervisión.

Mayor transparencia en la rendición de cuentas.

Mejora en la toma de decisiones y en la gobernanza.

CREACIÓN DE LOS CONSEJOS

COMPOSICIÓN

La diversidad en la composición del consejo es esencial, abarcando aspectos como edad, género, raza/etnicidad, ubicación y habilidades. Los miembros deben tener una comprensión profunda de la misión de la organización y conexiones significativas con la comunidad, aportando experiencias vividas que fortalezcan estos vínculos.

El número ideal de miembros y el tamaño del consejo se determinan tras una evaluación cuidadosa de las necesidades organizacionales y los recursos requeridos para satisfacerlas, pero se recomienda siempre tener un número impar para romper empates en deliberaciones y/o votaciones.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El proceso de reclutamiento y selección debe llevarse a cabo cuidadosamente para atraer candidatos calificados comprometidos con la misión de la organización. Aquí hay algunos métodos de reclutamiento que se pueden utilizar:



MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO

Solicitud de recomendaciones

Se alienta a los miembros del Consejo Ejecutivo a recomendar candidatos potenciales calificados, ya sean colegas, miembros de la comunidad, docentes o donantes.



Exploración de nuevos espacios

Ampliar las opciones de reclutamiento explorando nuevos espacios, como asociaciones profesionales locales, grupos de ex-alumnos de colegios o universidades, y asociaciones corporativas, que también pueden ser fuentes valiosas para identificar profesionales comprometidos.



Anuncio de empleo

Anunciar abiertamente las oportunidades para unirse al consejo a través de plataformas de redes sociales y programas de correspondencia específicos. Esto amplía el alcance de la difusión, atrayendo una gama diversa de candidatos interesados y calificados.



Antes de invitar a un candidato a unirse al consejo, es importante proporcionar información clara y completa sobre sus responsabilidades como miembro. Aquí hay algunos aspectos importantes a comunicar:

ASPECTOS A COMUNICAR A LOS CANDIDATOS A LOS CONSEJOS

ARTICULAR POR QUÉ SE INVITÓ AL CANDIDATO

Articular claramente por qué se está invitando al candidato a unirse al consejo, destacando sus habilidades, experiencias y perspectivas que complementan y enriquecen la composición del consejo.

ACLARAR LAS EXPECTATIVAS

Aclarar las expectativas de contribución, describiendo cómo el candidato puede aportar valor al consejo, ya sea a través de conocimientos específicos, habilidades particulares o redes.



DETALLA LOS REQUISITOS

Requisitos detallados para la transparencia y para asegurar que el candidato comprenda completamente el compromiso involucrado, incluyendo el tiempo dedicado al rol, duración del mandato, frecuencia de reuniones y posibles responsabilidades relacionadas con donaciones o recaudación de fondos.

REVISAR LA DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

Proporcionar una descripción de trabajo revisada y completa, destacando responsabilidades, expectativas y objetivos específicos que el consejo busca lograr.



FOMENTAR UN DIÁLOGO

Fomentar un diálogo interactivo haciendo preguntas que despierten el interés del candidato y evaluando si está preparado para comprometerse y servir de manera efectiva.

Durante la fase de selección, se deben considerar cuidadosamente los siguientes criterios para confirmar a un nuevo miembro para el consejo.

CRITERIOS A CONSIDERAR PARA NUEVOS MIEMBROS DEL CONSEJO



LA MISIÓN Y LOS VALORES

Evaluar si el candidato demuestra una comprensión profunda y una alineación significativa con la misión y los valores de la organización.

LA EXPERIENCIA Y HABILIDADES

Examinar la experiencia y habilidades del candidato para asegurar que se alineen con las necesidades específicas del consejo y complementen las competencias existentes.

EL TIEMPO Y LA DISPONIBILIDAD

Verificar el compromiso del candidato con el tiempo y la disponibilidad necesarios para cumplir con sus responsabilidades en el consejo.

LA INTEGRIDAD Y ÉTICA

Evaluar la integridad y ética del candidato, asegurando que sus prácticas y valores se alineen con los estándares éticos esperados.

PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN

Analizar la disposición del candidato para participar activamente, contribuir de manera constructiva y colaborar eficazmente con otros miembros.



Aplicando estos criterios, el objetivo es asegurar que la participación de los nuevos miembros refuerce la gobernanza y contribuya a lograr los objetivos estratégicos de la organización.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para asegurar el pleno funcionamiento del consejo y cumplir con su misión de tomar decisiones estratégicas y esenciales para la dirección y el desarrollo de la organización, se implementarán mecanismos tácticos de evaluación.

Se alentará a los miembros a realizar evaluaciones individuales, reflexionando sobre su desempeño, contribuciones y áreas para el desarrollo personal. Estas autoevaluaciones tienen como objetivo promover la autorreflexión y el crecimiento continuo de los miembros, alineándose con los objetivos generales del consejo a que pertenecen.



Además, se realizará una revisión integral del consejo en conjunto con el Consejo Ejecutivo. Este análisis global examinará el desempeño colectivo, identificando fortalezas, áreas de mejora y oportunidades para el crecimiento estratégico.

Recomendamos que estas evaluaciones se realicen anualmente para resaltar el progreso del consejo a lo largo del tiempo, fortaleciendo su efectividad y promoviendo su desarrollo continuo.

DURACIÓN DEL MANDATO

Si bien no hay una duración mínima o máxima del mandato, se aconseja que cada miembro del consejo sirva un mandato inicial de tres años, con la opción de renovación por un período adicional de igual duración. La renovación está sujeta a la evaluación del desempeño, la alineación continua con los objetivos de la organización y el consentimiento mutuo entre el miembro del consejo y la OSC.

Esta práctica busca asegurar una gestión dinámica alineada con las necesidades en constante evolución de la organización, promoviendo la continuidad y la renovación efectiva del liderazgo.

FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS

El buen funcionamiento del consejo es esencial para garantizar que sus decisiones sean informadas e implementadas de manera eficiente. Por lo tanto, es necesario definir con anticipación el **calendario de reuniones**, los roles del presidente del consejo y los procesos de toma de decisiones.



REUNIONES REGULARES

Para asegurar una frecuencia de reuniones regular y predecible para el consejo, es esencial establecer un calendario anual lo antes posible y siempre preparar una agenda detallada con antelación para cada reunión, destacando los principales temas de discusión y decisión, que deben enviarse a los miembros del consejo al menos 48 horas antes de la sesión.

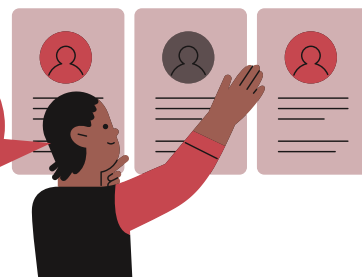
PRESIDENTES Y SUPERVISORES

Una vez definidos los miembros del consejo, se realiza una votación para elegir al presidente y otros representantes, como supervisores de grupos temáticos y miembros del comité fiscal, entre otros. A continuación se describen las actividades relacionadas con estos cargos, que deben distribuirse de acuerdo con la disponibilidad de cada persona responsable:



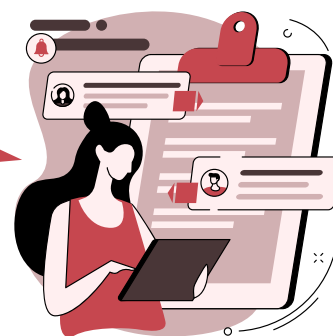
Cuando sea necesario, invitar a miembros del Consejo Ejecutivo de la organización, colaboradores internos y externos, auditores independientes y proveedores de servicios que posean información relevante para los temas en cuestión.

Recomendar candidatos para cargos vacantes en otros órganos, como grupos temáticos y el comité fiscal.



Representar el consejo ante el Consejo Ejecutivo y otros grupos con los que el consejo interactúa.

Asegurar que los miembros de la organización cumplan con las normas y regulaciones de la organización.






COMPETENCIAS

El Consejo Consultivo puede estar compuesto por varios Grupos Temáticos, como un Grupo Técnico, que desempeña un papel clave en proporcionar apoyo especializado y orientación sobre diversos temas técnicos; un Grupo Legal que ofrece asesoramiento legal dentro del marco de la organización; y un Grupo Administrativo que asegura la integridad y el buen funcionamiento de los procesos administrativos de la organización. Se pueden establecer tantos Grupos Temáticos como sea necesario para ayudar a la organización a satisfacer sus demandas específicas; por lo tanto, su estructura es flexible y dinámica, evolucionando según las necesidades y desafíos de la organización a lo largo del tiempo.

El Consejo Deliberativo puede estar compuesto por entidades específicas subordinadas, como un Comité Fiscal y un Comité de Gobernanza. Mientras que el Comité Fiscal se centra en asuntos estrictamente financieros, el Comité de Gobernanza asegura la integridad de la organización y el cumplimiento, manteniendo su ética y transparencia interna y externa.

DEBERES

Los miembros del consejo son responsables de mantener la confidencialidad de toda la información privilegiada a la que tienen acceso debido a sus cargos. Se debe prohibir la divulgación de documentos o datos confidenciales relacionados con los proyectos e iniciativas de la organización que representan a terceros y tomar medidas para asegurar que dicha información permanezca inaccesible a personas no autorizadas. Por lo tanto, es crucial advertirles sobre las siguientes acciones:

-  Usar la información confidencial de la organización para beneficio personal o de terceros.
-  Aprovechar, para beneficio personal o de otros, con o sin detrimento de la organización y sus asociados, oportunidades de negocio a las que tienen acceso en virtud de su posición en los órganos, ya sea como miembro, supervisor o presidente.
-  Aceptar cualquier ventaja indebida o desproporcionada debido a sus funciones en el consejo.

Para proteger a la OSC, recomendamos crear un Acuerdo de Confidencialidad que debe ser firmado por todos los miembros.

MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En presencia de conflictos internos, los procedimientos para abordarlos deben basarse en la transparencia, la imparcialidad y el respeto mutuo entre los miembros. Se fomenta la comunicación abierta y la disposición a escuchar diversas perspectivas como principios clave para buscar soluciones constructivas.



Todos los miembros deben adoptar un enfoque proactivo, donde la identificación temprana de conflictos permita una intervención oportuna, evitando la escalada de desafíos potenciales. Si no es posible identificar estos conflictos de manera temprana, es esencial informar a los representantes de cada órgano para que tomen las medidas adecuadas.

REMUNERACIÓN

Los miembros del consejo, ya sean directores ejecutivos, empleados internos de la organización o organizaciones afiliadas, no recibirán remuneración por sus roles en ninguno de estos órganos. Esto es para asegurar un compromiso con la transparencia y la imparcialidad, garantizando que las decisiones se tomen en función de los mejores intereses de la organización que representan y su misión, en lugar de motivaciones financieras personales.

INFORMACIÓN GENERAL

Los miembros del Consejo Consultivo y del Consejo Deliberativo y los secretarios que no son miembros de estos Consejos también están sujetos a las disposiciones de un Código de Conducta o documento similar que la OSC debe adoptar. Recomendamos que todos los miembros y secretarios firmen este documento para asegurar el cumplimiento de las responsabilidades y deberes del cargo, de acuerdo con las leyes aplicables.



RECURSOS Y REFERENCIAS

Esta sección proporciona recursos adicionales para orientación en la creación y gestión de los consejos consultivos y deliberativos, así como referencias y ejemplos de mejores prácticas de otras OSC.

POLÍTICAS DEL FÓRUM ANIMAL - LINK



CÓDIGO DE CONDUCTA



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES



POLÍTICA DE DENUNCIA



POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN