



# CÓDIGO ÉTICO DE LA FUNDACIÓN CIDEAL DE COOPERACIÓN E INVESTIGACIÓN

## **Principios éticos que orientan el trabajo de la organización**

Este documento expresa y recopila el conjunto de valores, principios y normas éticas que la Fundación CIDEAL de Cooperación e Investigación considera como propios. Se incluyen orientaciones conductuales consideradas obligatorias para todo su personal, así como otras deseables y prohibidas, indicando fórmulas para ponerlos en práctica



# Código Ético de la Fundación CIDEAL de Cooperación e Investigación

Principios éticos que orientan el trabajo de la organización

## Introducción

1. Misión y Visión de CIDEAL
2. Valores compartidos y principios éticos adoptados como propios por la Fundación CIDEAL
3. Orientaciones sobre pautas de comportamiento y conductas
4. Procedimientos y sistemas para su aplicación

## Destinatarios del Código Ético de la Fundación CIDEAL



Este Código será aplicable al conjunto de los profesionales de la Fundación CIDEAL de Cooperación e Investigación. También será aplicable a sus *colaboradores*, entendidos como todas aquellas personas y entidades que por el desarrollo habitual de sus tareas toman decisiones o realizan acciones que afectan a las tareas que lleva a cabo nuestra institución.



## Introducción

En la Fundación CIDEAL esperamos que todos nuestros profesionales, voluntarios y colaboradores se comporten de acuerdo a los más altos estándares éticos, rigiéndose por su deseo de hacer lo correcto. El presente Código Ético pretende servir como guía para ayudar a todas las personas vinculadas a CIDEAL a escoger la opción éticamente más adecuada en cualquier circunstancia.

Este Código asume íntegramente el contenido del Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo – España, suscrito por la Fundación CIDEAL. Se aporta al presente documento como anexo, formando parte integrante del mismo (véase Anexo).

[...]



## 1. Misión y Visión de CIDEAL

### Misión y Visión

El compromiso de CIDEAL hacia los colectivos meta con los que trabaja y hacia los que dirige sus esfuerzos, se concreta en la Visión y la Misión de la entidad. Las dos están vinculadas a los valores de la organización, compartidos por todos sus miembros. El cumplimiento del Código Ético por los profesionales de la organización es esencial para alcanzar los objetivos que se contienen en la Misión y Visión de CIDEAL.

#### MISIÓN

Contribuir al desarrollo humano de los países del Sur mediante dos vías de actuación:

- Investigación, formación especializada, asistencia técnica y publicación de libros sobre cooperación internacional para el desarrollo.
- Promoción y ejecución de acciones de desarrollo en el terreno.

Ambas áreas están integradas en la actividad cotidiana de la Fundación CIDEAL, enriqueciéndose mutuamente: la labor de reflexión conduce a proyectos de mayor calidad en el Sur, y la experiencia en el terreno dota al análisis teórico y a la formación especializada de un fundamento empírico y realista.

Esta suma de actuaciones responde a una doble aspiración: incrementar las capacidades reales de los sectores desfavorecidos del Sur y contribuir a unas relaciones internacionales más justas y equilibradas.

#### VISIÓN

La Fundación CIDEAL, reconocida como una organización a la vanguardia de la cooperación para el desarrollo, ha contribuido a la puesta en práctica de nuevos modos de hacer cooperación, ha impulsado la excelencia profesional y la calidad en el sector y ha fomentado la participación activa en este ámbito de la universidad, la empresa y la sociedad civil. Todo ello con el fin de contribuir a que las personas dispongan de mayores opciones vitales de desarrollo que les permitan dirigir sus propias vidas y decidir su futuro.

De nuestra misión, visión y valores compartidos emanan los principios que se detallan en este Código Ético. El comportamiento de todos los profesionales de CIDEAL, su perspectiva ética tanto en su trabajo en la organización como en el resto de sus actividades cotidianas, deben estar en consonancia con los valores y principios que promueve este Código ya que son la base de nuestra organización.



De manera subsidiaria y complementaria respecto a todas las situaciones y conductas que no estén previstas expresamente en este Código Ético, se aplicará el Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo – España, que la Fundación CIDEAL ha suscrito íntegramente y se ha comprometido a aplicar.

## 2. Valores compartidos y principios éticos adoptados como propios por la Fundación CIDEAL

### VALORES

Los valores que inspiran el trabajo de la fundación CIDEAL son los siguientes:

- El desarrollo humano, el despliegue de capacidades, la equidad y la inclusión social en todas las regiones del planeta.
- La incorporación activa del mayor número de actores públicos y privados, del Sur y del Norte, en la cooperación internacional para el desarrollo.
- La corresponsabilidad de los actores del Sur y del Norte en la toma de decisiones y en la ejecución de acciones de desarrollo.
- El fortalecimiento y el respeto de los derechos humanos.
- El incremento de los saberes teóricos y prácticos sobre cooperación para el desarrollo.
- La profesionalización del sector de la cooperación internacional para el desarrollo.

### PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios que orientan el trabajo de la Fundación CIDEAL y de todas las personas que participan en la misma son los que se indican a continuación:

- Lealtad a las metas y la misión de CIDEAL;
- Integridad, honradez e imparcialidad en los actos y las decisiones que puedan afectar a CIDEAL;
- Transparencia y justicia;
- Respeto por la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas;
- Independencia con respecto a las instancias y presiones externas, y
- Tolerancia de las distintas culturas y puntos de vista.



Estos principios éticos traen consigo los siguientes **criterios generales de actuación** de los profesionales y voluntarios de CIDEAL:

- Integridad
- Responsabilidad
- Comportamiento profesional
- Calidad en las tareas a realizar
- Objetividad
- Competencia
- Confidencialidad, privacidad y protección de datos
- Respeto, diversidad y trato imparcial
- Desarrollo y apoyo profesional
- Combate a la corrupción

El Código Ético sustenta la actividad de todos los profesionales de la organización bajo unos mismos valores y unos principios éticos. El seguimiento continuo de estas pautas de comportamiento configura un modelo de actuación que ayuda a los profesionales y otras personas que integran CIDEAL a desarrollar sus tareas, según determinados procedimientos éticos que han de ser idénticos en cualquier lugar del mundo donde ejecute actividades.

Finalidad de los anteriores Valores y Principios:

- Ayudar a los socios y profesionales de CIDEAL en todo el mundo a comprender con claridad el significado para la organización de la ética y la integridad profesional, así como a trasladar ambos conceptos al comportamiento y a la toma diaria de decisiones.
- Definir las bases del comportamiento ético común a los socios y profesionales de CIDEAL en todo el mundo.
- Ofrecer una guía específica sobre la conducta profesional apropiada en torno a materias sensibles como confidencialidad, capacitación profesional y liderazgo.
- Fomentar comportamientos que mantengan y aumenten la integridad y la reputación de CIDEAL.



### 3. Orientaciones sobre pautas de comportamiento y conductas

Independientemente de su cargo o función, se espera que los profesionales de la Fundación CIDEAL mantengan un comportamiento acorde con la integridad, honorabilidad y profesionalidad recogidas en este Código. Para ello, a continuación, se recogen ciertas orientaciones sobre pautas de comportamiento esperadas por los trabajadores y colaboradores:

- ✓ Honradez y Rectitud
- ✓ Calidad y responsabilidad en las tareas
- ✓ Confidencialidad en el manejo de la información
- ✓ Veracidad en las comunicaciones
- ✓ Independencia
- ✓ No utilización de información privilegiada
- ✓ Integridad y combate a la corrupción
- ✓ Aceptación de la diversidad
- ✓ Promoción de la igualdad de oportunidades
- ✓ Diligencia y competencia profesional
- ✓ Honestidad y confianza
- ✓ Diversidad e igualdad de oportunidades
- ✓ Abstenerse ante posibles conflictos de interés
- ✓ Mantener un buen ambiente de trabajo
- ✓ Conducta respetuosa con compañeros, socios y beneficiarios.

En caso de que se produzca una situación no contemplada en el Código, cada profesional deberá acudir a su propia conciencia para deducir el mejor modo de encarar esa situación conflictiva en el marco de los Principios Éticos de CIDEAL y de los Valores Compartidos, buscando ayuda en sus compañeros y en la propia Fundación a través de los canales de consulta.



#### 4. Procedimientos y sistemas para su aplicación.

El Código Ético tiene carácter permanente y será puesto en conocimiento de toda la plantilla de profesionales de CIDEAL, a los que se dará copia cuando firmen el contrato laboral, así como de todos los voluntarios/as y colaboradores/as de la Fundación; quienes lo aceptarán y suscribirán en el momento de su incorporación.

En caso de quejas o de denuncias derivadas de posibles incumplimientos del Código Ético deberán ser puestas de inmediato en conocimiento de la Dirección general la cual estará obligada a comunicarlo al Patronato en el plazo máximo de cinco días, el cual tomará las medidas que en cada caso procedan.

Además de lo anterior, se pone a disposición de todos los profesionales y colaboradores una dirección de e-mail que hará las veces de buzón de quejas en relación a posibles incumplimientos del presente Código:

*codigo.etico@fundacioncideal.org*





## ANEXO

# CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COORDINADORA DE ONG PARA EL DESARROLLO - ESPAÑA

# CÓDIGO

de conducta



COORDINADORA  
ONG PARA EL DESARROLLO  
ESPAÑA

Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España

C/ Reina 17, 3º, Madrid 28004

Tel: 915 210 955

[www.coordinadoraongd.org](http://www.coordinadoraongd.org)

[informacion@coordinadoraongd.org](mailto:informacion@coordinadoraongd.org)

Diseño gráfico: Ana Linares y Miguel Álvarez.

Impresión: MÁS. Diseño y Producción de Proyectos Gráficos

Primera edición: julio 2008

Segunda edición: mayo 2009

Tercera edición: abril 2014

Depósito legal: M-33248-2008

El papel utilizado en esta publicación es completamente biodegradable y reciclable

La Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España es una entidad sin ánimo de lucro, integrada por más de 100 organizaciones no gubernamentales que buscan la acción conjunta y coordinada en la cooperación con los pueblos del Sur.

# CÓDIGO

DE CONDUCTA



COORDINADORA  
ONG PARA EL DESARROLLO  
ESPAÑA





# CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS ONG DE DESARROLLO

## DE LA COORDINADORA DE ONG PARA EL DESARROLLO-ESPAÑA

*Aprobado por la Asamblea General Ordinaria del 28 de marzo de 1998,  
revisado en la Asamblea General Ordinaria del 16 de abril de 2005, adaptado en  
la Asamblea del 29 de marzo de 2008, y modificado en la Asamblea General  
Ordinaria de 20 de marzo de 2014.*





# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### PRIMERA PARTE. Contenido del Código

1. Identidad de las ONGD
  - 1.1. Concepto y características de las ONGD
  - 1.2. Consenso básico en torno a algunos conceptos
2. Campos de trabajo de las ONGD
  - 2.1. Proyectos de desarrollo
  - 2.2. Sensibilización y educación para el desarrollo
  - 2.3. Investigación y reflexión
  - 2.4. Incidencia política
  - 2.5. Comercio justo
  - 2.6. Ayuda humanitaria y de emergencia
3. Criterios generales de actuación de las ONGD.
  - 3.1. Las relaciones con organizaciones y grupos del Sur
  - 3.2. Las relaciones entre las ONGD
  - 3.3. Las relaciones con la sociedad del Norte y sus diversos agentes
  - 3.4. Las relaciones con los donantes privados
  - 3.5. Las relaciones con las empresas
4. Criterios generales de organización de las ONGD
  - 4.1. Transparencia y recursos económicos
  - 4.2. Relación con donantes privados
  - 4.3. Recursos humanos
5. Pautas comunicativas, publicidad y uso de imágenes

### SEGUNDA PARTE. Difusión, aplicación y cumplimiento del Código

1. Difusión del Código
2. Aplicación del Código
3. Cumplimiento del Código





## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han producido cambios importantes en el ámbito de la cooperación al desarrollo. La sociedad ha vuelto sus ojos hacia el mundo de la solidaridad. Los diferentes agentes que están jugando algún papel en este campo han visto cómo su influencia y su presencia en la sociedad se han incrementado notablemente.

Las ONGD, como expresión de la solidaridad existente en la sociedad, jugamos un papel importante en el ámbito de la cooperación internacional precisamente por ser la sociedad la que nos asigna este cometido. Al asumir este papel, sentimos la necesidad de clarificar algunos conceptos y consensuar algunos principios, dada la multiplicidad y pluralidad de organizaciones, que entendemos como reflejo de la sociedad plural en la que nos movemos, de la que somos parte, y que nos permite que nuestro trabajo, cada vez más complejo, pueda ser abordado desde muy diferentes ópticas.

El Código se divide en dos partes. La primera, ordenada en cinco capítulos, recoge su contenido: la identidad de las ONGD, sus campos de trabajo, los criterios generales de actuación y de organización interna y las pautas a seguir en cuanto a publicidad, comunicación y uso de imágenes. La segunda parte, hace referencia a la aplicación, difusión y cumplimiento del Código.



# PRIMERA PARTE

## CONTENIDO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

### 1. IDENTIDAD DE LAS ONGD

El mundo de las ONGD se caracteriza por la pluralidad y la diversidad, como fuerzas principales del colectivo, de las que se derivan otros rasgos:

- Suponen una gran riqueza social que refleja el interés de múltiples sectores de la sociedad por la solidaridad internacional.
- Aportan concepciones, estilos y prácticas distintas y, en muchas ocasiones, complementarias.
- Se dirigen a grupos y colectivos sociales diversos, a los que informan y sensibilizan sobre los problemas de los pueblos empobrecidos y las posibles soluciones de los mismos. Se pretende así que todas las personas puedan encontrar alguna referencia cercana a sus inquietudes.
- Representan una suma de esfuerzos en favor de la solidaridad.

Esta diversidad no impide identificar algunos elementos que, más allá de las diferencias, constituyen el común denominador, las señas de identidad, los rasgos distintivos de cualquier ONGD y que son, a su vez, los puntos que diferencian las ONGD con relación a otros actores que participan en la cooperación.

#### 1.1. Concepto y características de las ONGD

Las ONGD forman parte del llamado tercer sector o no lucrativo; más concretamente participan, sin agotarlo, del movimiento asociativo altruista de la sociedad civil.

Las características esenciales de una ONGD son:

1. *Ser una organización estable* que dispone de un grado mínimo de estructura. No se trata de campañas, ni de iniciativas aisladas. Deben poseer personalidad jurídica y capacidad legal de acuerdo con la normativa vigente.
2. *No poseer ánimo de lucro*. La totalidad de los ingresos obtenidos deben beneficiar a la población sujeto de los programas de desarrollo, ser utilizados en actividades de educación y sensibilización y, en último lugar, ser destinados al funcionamiento de la propia organización.
3. *Trabajar activamente en el campo de la cooperación para el desarrollo y la solidaridad internacional*, ya sea en el ámbito del desarrollo, la respuesta ante situaciones de emergencia o la educación para el desarrollo.
4. *Tener una voluntad de cambio o de transformación social*, participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras



de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo.

5. *Poseer respaldo y presencia social.* Deben gozar de un comprobado apoyo en la sociedad, así como de una presencia activa en medio de ella. Este respaldo social se manifiesta de diversas formas: el apoyo económico mediante donaciones o cuotas, la capacidad de movilizar trabajo voluntario, la participación activa en redes con presencia social, el contacto con otras organizaciones locales, etc.
6. *Tener independencia.* Las ONGD deben tener autonomía institucional y decisoria respecto de cualquier instancia gubernamental, intergubernamental o cualquier otra ajena a la institución. Esto implica que las organizaciones no deben estar sujetas a ningún control o dependencia orgánica u organizativa de entidades públicas o grupos empresariales, deben poseer capacidad de fijar libremente sus objetivos, estrategias, elección de contrapartes, etc.

Si han sido creadas por otra institución deben estar legalmente diferenciadas y mantener una capacidad de decisión propia sin interferencias. Las ONGD con algún tipo de relación de dependencia con otras instituciones (tales como partidos políticos, instituciones religiosas, sindicatos, empresas...) deberán hacer pública dicha relación.

Si son parte de una organización internacional deben acreditar, al menos, una autonomía suficiente en las decisiones con relación a las oficinas centrales.

7. *Poseer recursos, tanto humanos como económicos,* que provienen de la solidaridad, de donaciones privadas, de trabajo voluntario o semejantes.
8. *Actuar con mecanismos transparentes y participativos de elección o nombramiento de sus cargos, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* En particular los miembros del Patronato (para las fundaciones) o Juntas Directivas o equivalentes serán voluntarios, sin perjuicio de las compensaciones oportunas originadas por los gastos derivados de su cargo.
9. *Ser transparentes* en su política, en sus prácticas y en sus presupuestos. Esto supone la obligación de publicar documentación cuantitativa y cualitativa, así como facilitar el control externo de sus actividades y recursos.
10. *Estar basadas y articuladas en torno a los fines de solidaridad internacional y cooperación.* Esto implica la necesidad de que, entre los principales objetivos de las ONGD del Norte, figuren la cooperación para el desarrollo, la lucha contra las desigualdades, la pobreza y sus causas. Además, exige que su práctica sea coherente y consecuente con este fin.

## 1.2. Consenso básico en torno a algunos conceptos

Las ONGD poseen una percepción común, dentro de una cierta amplitud, acerca de algunos conceptos básicos que constituyen su campo de trabajo y que orientan los principios con los que actúan, el tipo de desarrollo que



promueven, la pobreza contra la que luchan y la cooperación que desarrollan con los pueblos del Sur<sup>1</sup>.

Las ONGD promueven el desarrollo, entendiéndolo como un proceso de cambio social, económico, político, cultural, tecnológico, etc... que, surgido de la voluntad colectiva, requiere la organización participativa y el uso democrático del poder de los miembros de una comunidad. El desarrollo, así entendido, crea condiciones de equidad que abren más y mejores oportunidades de vida al ser humano para que despliegue todas sus potencialidades y preserva, para las generaciones futuras, el acceso y buen uso de los recursos, el medio ambiente natural y el acervo cultural.

Las ONGD luchan por erradicar la pobreza concebida como la situación de privación de los elementos esenciales para que el ser humano viva y se desarrolle con dignidad física, mental y espiritual, teniendo en cuenta sus necesidades en relación con el género, las capacidades, los valores culturales, la edad y el grupo étnico. Consideran que la pobreza es fundamentalmente resultado de la explotación de los pueblos y de la naturaleza. Y que la causa de las desigualdades sociales está en el acceso desigual a los recursos y en la exclusión de los pueblos de la toma de decisiones que les atañen.

Las ONGD practican la cooperación con los pueblos del Sur, entendiendo que ésta es un intercambio entre iguales, mutuo y enriquecedor para todos, que pretende fomentar el desarrollo y lograr la erradicación de la pobreza (tal y como han sido definidos). La cooperación es una actividad que es preciso ubicar en el contexto de las relaciones internacionales y, por lo tanto, mantiene una estrecha relación con el resto de políticas Norte-Sur, sobre las que pretende influir sin limitarse al ejercicio de la financiación. La cooperación exige una coherencia general entre los objetivos de largo plazo (arriba indicados) y las acciones e iniciativas concretas que se llevan a cabo así como entre los resultados perseguidos y los medios empleados.

Las ONGD también otorgan una gran importancia a otros tres aspectos que conforman decisivamente su pensamiento y acción: la igualdad de género, el respeto al medio ambiente y la promoción de los derechos humanos.

El concepto de género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas relaciones se presentan. El sistema y las relaciones de género afectan a todas las relaciones sociales, definiendo los diferentes roles, comportamientos, actitudes y valores que son internalizados por mujeres y hombres en sus procesos de socialización. El actual sistema de género coloca a las mujeres en posición de inferioridad y subordinación, haciendo de las relaciones de género una dimensión de desigualdad social.

---

<sup>1</sup> En este Código se utilizan las expresiones Norte y Sur no desde un punto de vista geográfico sino para reflejar al conjunto de pueblos y grupos sociales del mundo que participa o está excluido, respectivamente, del bienestar económico y social.



Por lo tanto, las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y los beneficios de los mismos.

Las ONGD promueven un tipo de desarrollo respetuoso con el medio ambiente. Sus acciones no deben afectar negativamente al medio ambiente y promueven la conservación del entorno natural y el uso sostenible de los recursos.

A través de sus acciones las ONGD promueven el respeto a los derechos humanos entendidos como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

## 2. CAMPOS DE TRABAJO DE LAS ONGD

Las ONGD, cada una desde sus particularidades y dentro de los rasgos comunes de identidad y concepto señalados, desarrollan su trabajo en distintos campos:

### 2.1 Programas y proyectos de desarrollo

El trabajo que las ONGD realizan en el Sur pretende actuar contra las causas estructurales de la pobreza y propiciar el desarrollo social de los pueblos a quienes se dirige.

Para esto, es necesario analizar las causas de sus problemas, mantener un diálogo fluido y un trabajo constante con las organizaciones del Sur y tener siempre en cuenta las prioridades y el protagonismo de la población beneficiaria así como priorizar a los grupos más vulnerables a las desigualdades (género, etnia, etc. y sus colectivos organizados), en el marco de la realidad social, económica y cultural de los mismos.

La colaboración con las contrapartes del Sur debe traducirse en una cooperación basada en la reciprocidad y el respeto para emprender objetivos comunes. Esta colaboración puede ser de varios tipos:

- Apoyo y asesoría técnica y organizativa, que permita mejorar la capacidad técnica de los equipos operativos de los proyectos.
- Apoyo económico a las iniciativas locales.
- Fomento de la cooperación Sur-Sur, para compartir experiencias similares y mejorar la eficacia.
- Seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas, para conocer su impacto real en la población y tomar medidas encaminadas a mejorar la calidad de la cooperación.

En el caso de proyectos realizados de forma conjunta con una empresa, las ONGD velarán por mantener sus singularidades, entre ellas la de contribuir al fortalecimiento del tejido social y organizativo de los países del Sur, evitando conver-



tirse en meros ejecutores de acciones, favoreciendo el ejercicio de la responsabilidad social de la empresa con la que ejecute el proyecto.

## **2.2. Ayuda humanitaria y de emergencia**

Las ONGD que trabajan en este ámbito dan apoyo a poblaciones afectadas por desastres o catástrofes que provocan daños, perjuicios económicos, pérdidas de vidas humanas y deterioro de la salud o de los servicios comunitarios básicos, en medida suficiente para exigir una respuesta excepcional. Las ONGD trabajan también en tareas de prevención de este tipo de situaciones.

La ayuda humanitaria debe orientarse siempre al desarrollo y potenciar la utilización de los recursos locales, teniendo en cuenta a la población afectada y buscando en todo momento su participación activa. Debe, además, asegurarse de no estar condicionada por los intereses de cualquier gobierno ni de grupos empresariales.

Las acciones de emergencia incluyen tanto la identificación y la alerta como la reacción ante las catástrofes. La reacción y la respuesta deben acompañarse de iniciativas de denuncia y de presión política.

## **2.3. Sensibilización y educación para el desarrollo**

Esta actividad es un proceso activo y creativo que promueve un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad, fomentando los valores de justicia y solidaridad.

Con la sensibilización y la educación para el Desarrollo, las ONGD pretenden:

- Mantener a la opinión pública informada de la realidad de la pobreza en el mundo y de las causas y estructuras que la perpetúan; y facilitar una mejor comprensión de la interdependencia entre países, de las causas de la desigualdad y de sus posibles soluciones.
- Fomentar en la opinión pública un ambiente de comprensión y de respeto hacia las costumbres y formas de vida de otras culturas.
- Promover valores y actitudes tendentes a un cambio social, basado en criterios de justicia, paz, equidad, igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, democracia, participación, solidaridad y cuidado del medio ambiente.
- Estimular un compromiso concreto con los países empobrecidos.

## **2.4. Investigación y reflexión**

Las ONGD han de buscar, junto con sus contrapartes del Sur, la creación de un pensamiento solidario a partir de la profundización en la realidad, del análisis científico de la misma y de su propia experiencia.

Estas acciones se concretarán en proyectos de investigación, publicaciones, cursos de formación, seminarios y talleres, foros de discusión y participación en conferencias internacionales.



## 2.5. Incidencia política

Se entiende por incidencia política el conjunto de acciones de información, diálogo, presión y/o denuncia (mediante movilización social, participación en órganos representativos, etc.) que las ONGD han de realizar, destinadas a personas e instituciones públicas, así como a colectivos y entidades privadas con capacidad de decisión en aquello que afecta a las poblaciones del Sur, con la finalidad de influir de forma positiva en las relaciones entre los pueblos y en defensa de los colectivos más vulnerables de todo el mundo.

## 2.6. Comercio justo

El comercio justo es un movimiento internacional que pretende establecer relaciones comerciales internacionales justas e igualitarias que posibiliten condiciones laborales dignas a los trabajadores y trabajadoras del Sur. Estas relaciones comerciales deben respetar los siguientes principios:

- Eliminación de intermediarios innecesarios, mediante la compra directa a las organizaciones de productores del Sur.
- Fijación de precios de forma consensuada con el productor.
- Respeto al medio ambiente, a las minorías y a las poblaciones indígenas.
- Apoyo a los grupos más débiles y mantenimiento de relaciones comerciales estables.
- Cuestionamiento del funcionamiento y estructuras injustas del comercio internacional.

# 3. CRITERIOS GENERALES DE RELACIÓN DE LAS ONGD

## 3.1. Las relaciones con las organizaciones y grupos del Sur

Las ONGD deben trabajar en colaboración y en estrecha relación con sus contrapartes en el Sur: organizaciones locales, ONG, movimientos populares y grupos organizados de población beneficiaria. Comparten con ellas unos objetivos comunes y una misma visión del trabajo del desarrollo. Por ello establecen relaciones de asociación (partenariado) que no promueven el paternalismo o la imposición de criterios desde el Norte. La asociación se lleva a cabo desde los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad e igualdad.

Las ONGD son conscientes de que, en muchas ocasiones, la verdadera cooperación se lleva a cabo entre los ciudadanos y ciudadanas del Norte y las comunidades locales, y que, por tanto, actúan como mediadores y facilitadores del proceso de desarrollo.

Las ONGD tenderán a no ser ejecutoras directas de los programas, sino a trabajar siempre con organizaciones locales, salvo en casos muy concretos y justificados por la inexistencia de éstas, la complejidad o la urgencia de los mismos.



Sus actuaciones deben fomentar la construcción de tejido social local y en ningún caso provocarán un deterioro del mismo, por lo que siempre deben vigilar que no se produzcan efectos secundarios en este sentido.

La relación entre las ONGD y sus contrapartes se articula fundamentalmente a través de los proyectos y programas de cooperación. En éstos, las ONGD trabajarán a partir de iniciativas que surjan de la propia población beneficiaria, construyendo un desarrollo a escala humana. Las poblaciones beneficiarias son grupos de población empobrecidos, excluidos o marginados dentro de sus propias sociedades.

La relación de asociación no se limitará exclusivamente al ámbito de proyectos, sino que tenderá a incorporar la reflexión y el análisis conjunto, el intercambio de experiencias, el establecimiento de estrategias conjuntas o el desarrollo de campañas de sensibilización y denuncia tanto en el Norte como en el Sur.

### **3.2. Relaciones entre las ONGD**

Las ONGD para alcanzar sus objetivos, procurarán trabajar de modo coordinado y con espíritu de colaboración con otras ONGD, evitando el trabajo aislado, la competitividad entre ellas y la duplicidad de las tareas.

Las ONGD no llevarán a cabo ninguna crítica ni denuncia contra otras organizaciones sin explicar los motivos y señalar las instituciones concretas a las que se refieren.

La coordinación del trabajo de las ONGD debe tener las siguientes características:

- Respetar la autonomía de objetivos, medios humanos y financieros y filosofía de cada organización miembro.
- Facilitar la comunicación entre las organizaciones e informar sobre los temas comunes de interés para las mismas.
- Favorecer actuaciones conjuntas entre las organizaciones.
- Promover el estudio y debate conjuntos sobre los principios, actuaciones, objetivos, planteamientos, etc. en el ámbito de la cooperación.
- Favorecer la promoción y defensa de los intereses de la cooperación y el desarrollo de los pueblos del Sur ante terceros (organismos internacionales, gobiernos, países, otras federaciones e instituciones).
- Coordinar acciones dirigidas a la opinión pública nacional e internacional, a las fuerzas sociales y políticas, a las instancias internacionales y a las Administraciones Públicas.

Para la buena realización de estos objetivos, las ONGD se comprometen a participar activamente en todas las estructuras de coordinación de las que forman parte.





### 3.3. Relaciones con la sociedad del Norte y sus diversos agentes

Las ONGD, como canales de participación ciudadana, han de asumir que:

- Su trabajo tiene por objeto promover la libertad, la justicia y la solidaridad, propiciando cauces de expresión concreta y eficaz.
- Constituyen una esfera de influencia efectiva en la sociedad.

Por lo que una parte esencial de su labor deberá ir encaminada a:

- Afianzar y reforzar el protagonismo de la ciudadanía.
- Intensificar su relación con los poderes públicos, con el sector privado y con otros agentes sociales con el fin de influir positivamente en sus políticas. Todo ello dentro de un marco estratégico y basándose en los principios éticos definidos en este Código.
- Movilizar a la ciudadanía para denunciar, ejercer presión, buscar y proponer alternativas ante las injusticias que afectan a los pueblos desfavorecidos de la Tierra.
- Buscar acuerdos y alianzas con otras organizaciones y movimientos sociales con los que existan coincidencias estratégicas.

### 3.4. Relación con donantes privados

Las ONGD velarán por que la procedencia de las donaciones que reciban no impidan su libre actuación y no supongan obstáculo alguno para la consecución de los objetivos que les son propios.

Respetarán siempre la voluntad de donantes en lo que se refiere al destino final de sus fondos. Darán cumplimiento al derecho de éstos a recibir la correspondiente certificación de la donación.

Deberán definir con precisión lo que entienden por socios y/o colaboradores cada vez que difundan documentos oficiales con datos relativos a estos conceptos.

### 3.5. Las relaciones con las empresas

Las relaciones de colaboración con empresas respetarán los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros, que deben caracterizar el trabajo de las ONGD.

Las ONGD respetarán unos criterios mínimos, acordes con el cumplimiento de los principios contenidos en este Código. En concreto, las empresas con las que se establezca una colaboración deberán:

- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores emigrantes y sus familias, y los relativos a la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Cumplir los ocho Convenios fundamentales de la OIT, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.



- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.
- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen. Las ONGD no se asociarán con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud como el tabaco o el alcohol destilado.
- Las ONGD no establecerán relaciones con empresas que fabriquen armas o trafiquen con ellas.

## 4. CRITERIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DE LAS ONGD

### 4.1. Transparencia y gestión

Las ONGD deberán actuar en todo momento conforme a la ley.

La gestión de las ONGD deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de la institución.

Las ONGD, como organizaciones al servicio de la sociedad, deben facilitar a todo aquel que lo solicite información periódica sobre sus líneas de actuación, programas, objetivos, forma de obtención de recursos, cantidad de los mismos y composición de sus órganos de gobierno.

Las ONGD publicarán anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos y órganos de gobierno.

### 4.2. Recursos económicos

Toda la actividad de captación de fondos que realicen las ONGD se ajustará al marco legal, así como a los principios éticos establecidos en este Código, especialmente en lo referente al epígrafe 5 “Pautas comunicativas, publicidad y uso de imágenes.”

Todas las actividades de captación de fondos deberán ser veraces y evitar mensajes engañosos, describir correctamente la identidad de la organización, no solicitar donaciones para aquellas acciones a las que la organización no vaya a poder responder adecuadamente y evitar el uso de tácticas de presión o culpabilizadoras.

Las ONGD estarán obligadas a adjuntar la memoria económica que anualmente se realice y darán conocimiento de los datos económicos a sus socios y donantes y a las contrapartes con las que trabajen.

Las ONGD, con ingresos superiores a 300.000 euros, deberán llevar a cabo auditorías económicas externas anuales de la organización, que estarán a disposición de todo aquel que las solicite.



Las ONGD habrán de hacer pública la distribución de sus gastos, especificando las cantidades destinadas a gastos de administración, así como la definición de los conceptos incluidos en el cálculo de dichos gastos.

### 4.3. Recursos humanos

Se respetará escrupulosamente la legalidad vigente cuando la relación entre las ONGD y las personas que aportan su trabajo sea de tipo laboral.

Las ONGD deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión. Así mismo, las ONGD desarrollarán políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.

Las ONGD definirán claramente las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos de aquel.

En ningún caso los cometidos que realice el personal colaborador social entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral.

Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de cada ONGD.

## 5. PAUTAS COMUNICATIVAS, PUBLICIDAD Y USO DE IMÁGENES

Las ONGD somos entidades educadoras para una ciudadanía global; fomentamos una pedagogía permanente que promueve la reflexión para la acción; contribuimos a una “cultura de la solidaridad” apostando por la transformación social y política. En este sentido, la comunicación para las ONGD es un instrumento para el cambio social y político; debe garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno; y debe fomentar la movilización y la participación social para el desarrollo.

La comunicación así entendida debe seguir las siguientes pautas y prácticas:

- a) La pobreza y la injusticia no son hechos aislados o inevitables. Por eso es importante, explicar y denunciar las causas multidimensionales de la pobreza, señalar sus posibles soluciones y mostrar la interdependencia de las situaciones de pobreza que se producen en todo el mundo.
  - Se propiciará el conocimiento objetivo de las distintas realidades y circunstancias, reflejando la diversidad de situaciones y los obstáculos con los que se enfrenta el desarrollo, los esfuerzos desplegados a su favor y los progresos alcanzados.
  - Los obstáculos internos y externos al desarrollo aparecerán claramente analizados, subrayándose la dimensión de interdependencia y co-responsabilidad global.



- Se explicarán las causas (políticas, estructurales, económicas, comerciales, etc.) que generan y mantienen la pobreza, analizando las relaciones de poder, de injusticia y los intereses internacionales que las condicionan.
  - La pobreza y sus consecuencias deben ser denunciadas como violaciones de los Derechos Humanos.
  - Situar como protagonistas de la comunicación a las personas y no a las ONGD.
  - Situar de manera preferente, como protagonistas de la comunicación a las personas implicadas en los acontecimientos narrados. Los testimonios de las personas deberán ser utilizados con preferencia sobre las interpretaciones de terceras personas.
  - Se mostrará absoluto respeto por la dignidad de las personas y de los pueblos evitando en todo momento lanzar mensajes e imágenes catastrofistas, discriminatorias, estereotipadas o idílicas que atenten contra su dignidad.
  - Los nombres y apellidos y los cargos de las personas deberán mostrarse siempre que sea posible, ofreciendo con detalle información sobre su contexto.
  - Se evitarán mensajes e imágenes que expresen relaciones jerárquicas entre donantes y receptores y se destacará el rol activo de las organizaciones, instituciones o personas socias en el trabajo conjunto.
  - Se pondrá de relieve la capacidad de las personas para construir y trabajar sus propias propuestas y alternativas.
  - Se aprovechará el potencial de las TIC para promover el diálogo y la construcción participativa de la comunicación, garantizando el acceso y el uso de los medios de comunicación a los colectivos con quienes trabajamos.
- b) Promover la toma de conciencia sobre el derecho al desarrollo humano sostenible y la necesaria reciprocidad para un conocimiento mutuo que garantice el respeto por las diferentes culturas.

- En general, el mensaje debe evitar generalizaciones que relaten la injusticia apelando a estereotipos o generalizaciones.

En este sentido, se evitará reforzar prejuicios y estereotipos basados en la raza, la religión, la pertenencia a un grupo determinado.

- Se evitará la contraposición de los países ricos como países desarrollados y los países empobrecidos como países subdesarrollados.
- En las comunicaciones sobre emergencias humanitarias se reflejarán los esfuerzos y estrategias de la población local para hacer frente a la realidad del momento.

- c) Contribuir al aumento de la participación ciudadana en los procesos de cambio social para el desarrollo, intensificando el diálogo y la solidaridad ciudadana global. Deberá fomentarse la movilización social para garantizar políticas públicas de cooperación adecuadas así como políticas globales y estructuras económicas, comerciales, sociales y ambientales basadas en la justicia social (coherencia de otras políticas públicas que repercuten directamente sobre el desarrollo de los pueblos).
- Los mensajes ofrecerán alternativas y claves de actuación para que las personas que los reciban puedan apropiarse de ellos.
  - Los mensajes y narrativas que se elaboren deberán ofrecer y promover cambios de actitudes individuales y/o colectivas que hagan posible un cambio real de las estructuras globales injustas que crean y mantienen situaciones de pobreza y exclusión en todo el mundo.
  - Se fomentarán procesos de diálogo entre los distintos receptores de los mensajes.
  - Se ofrecerán vías de participación ciudadana aprovechando las posibilidades que ofrecen las redes sociales.
- d) Promover los valores radicales, es decir, valores que están en la esencia de las ONGD, como son el respeto a las personas y los pueblos, la dignidad, la equidad, la solidaridad y la justicia, especialmente en situaciones de emergencia y con colectivos vulnerables.
- Se presentará a las personas en su entorno social, cultural, medioambiental y económico y evitando toda clase de discriminación racial, sexual, cultural, religiosa, socioeconómica, etc.
  - Los mensajes denunciarán las desigualdades de género como fruto de un sistema patriarcal que viola los Derechos Humanos y sitúa a mujeres y hombres en posiciones inequitativas.
- e) Difundir los logros y progresos conseguidos para rendir cuentas y mostrar resultados en pro del desarrollo humano y sostenible.
- La comunicación ha de servir no sólo para dar a conocer los obstáculos para el desarrollo sino también los resultados positivos que tiene el trabajo de las ONGD.
  - La comunicación contribuirá a la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones, tal como está contemplado en la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora. Se garantizará la accesibilidad y claridad de la información para que cualquier persona pueda consultarla abiertamente.
- f) Trabajar conjuntamente con profesionales de los medios de comunicación para mejorar la calidad y el tratamiento de las informaciones que se ofrecen sobre las diferentes realidades de la pobreza y el desarrollo. Facilitar el acceso a los medios de comunicación a las personas que normalmente son excluidas de los canales de comunicación.

- Elaborar informaciones coherentes con este código de conducta y que al mismo tiempo contengan un alto contenido periodístico que interese a los medios.
  - Trabajar con los medios, para que en la medida de lo posible, no se difundan imágenes sensacionalistas que puedan herir la dignidad de las personas retratadas u ofrecer imágenes distorsionadas de la realidad.
- g) Garantizar profesionalidad y el rigor en todas las comunicaciones, donde la calidad prime sobre la instantaneidad que imponen los canales digitales.
- Las informaciones que se difundan deberán haber sido contrastadas convenientemente; se contará con fuentes fidedignas de información y análisis rigurosos de las situaciones.
- h) Tanto la Coordinadora, como las ONGD respetarán de manera activa las pautas y recomendaciones recogidas por el Código de Conducta.
- La Coordinadora jugará un papel protagonista a la hora de coordinar y promover acciones conjuntas en materia de comunicación para el cambio social.
  - En los casos en los que la comunicación se realice en el marco de una colaboración con otros sociales (empresas, instituciones, universidades u organizaciones) las ONGD o la Coordinadora velarán igualmente por el cumplimiento de las pautas mencionadas en este punto, propiciando la referencia expresa del Código en los acuerdos de colaboración que se realicen.

## SEGUNDA PARTE

### DIFUSIÓN, APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

#### 1. APLICACIÓN

Las ONGD miembro de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España deberán suscribir formalmente el Código de Conducta tal y como queda recogido en el reglamento vigente.

#### 2. DIFUSIÓN

La difusión del Código tiene como objetivos:

- Clarificar el concepto, los objetivos y las actuaciones (prácticas) de las ONGD.
- Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación de las ONGD.
- Dar a conocer a la sociedad española los criterios de actuación aceptados consensuadamente por las ONGD.

El Código de Conducta de las ONGD deberá ser conocido por:

- Las organizaciones firmantes del mismo.
- Los socios y colaboradores (de cualquier tipo) que deseen conocerlo.
- Las contrapartes del Sur.
- Las administraciones públicas que colaboran con las ONGD y todas aquellas otras que lo deseen.
- Los medios de comunicación, empresas y cualquier otra institución que colabore habitualmente con las ONGD.
- La opinión pública en general.
- Las Coordinadoras Autonómicas y locales.

La responsabilidad de la difusión del Código recae en la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España y en las propias ONGD suscriptoras.

#### 3. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Con el fin de garantizar el correcto seguimiento y cumplimiento del Código de Conducta por parte de las ONGD suscriptoras, se creará una Comisión de Seguimiento del mismo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Código según el reglamento de régimen interno aprobado por Asamblea General son las siguientes:

- Fomentar la difusión y conocimiento del Código de Conducta.
- Promover su seguimiento por parte de las ONGD.
- Velar por el cumplimiento del Código de conducta entre las ONGD suscriptoras.
- Interpretar el Código y asesorar a las ONGD en su aplicación.
- Informar sobre las ONGD que soliciten su ingreso en la Coordinadora.
- Aquellas otras que le solicite expresamente la Junta de Gobierno o les sean requeridas mediante acuerdo en la Asamblea General.

La Comisión de Seguimiento del Código de Conducta está compuesta por la persona que ejerza la Vicepresidencia Primera de la Junta de Gobierno de la Coordinadora, cuatro representantes de organizaciones miembro y cuatro personas expertas externas a las ONGD y de reconocido prestigio en sus correspondientes ámbitos de actuación profesional. En cuanto a los requisitos y sistemas de elección de sus miembros por la Asamblea General se estará a lo dispuesto en las normas estatutarias y reglamentarias vigentes de la Coordinadora.

La Comisión podrá actuar por iniciativa propia, a petición de la Junta de Gobierno de la Coordinadora o cuando cualquier otra organización de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España presente formalmente una información concreta de presunto incumplimiento del Código.

La Comisión podrá realizar recomendaciones o propuestas dirigidas al conjunto de las ONGD sobre aspectos del Código que considere deben ser tenidos especialmente en consideración.

Cuando actúe con relación a una organización concreta la Comisión deberá:

- Establecer un diálogo extenso con la ONGD atendiendo las razones expuestas por ésta. Como fruto de ese diálogo la Comisión podrá proponer recomendaciones a esa ONGD con el fin de adecuar su actividad al Código.
- Cuando existan dificultades en el diálogo y las recomendaciones no hayan sido tomadas en cuenta, la Comisión elevará el correspondiente informe ante la Junta de Gobierno incluyendo las propuestas que correspondan.
- De producirse una desconsideración fundamentada hacia la Comisión (no haber atendido a las consultas de diálogo de la Comisión, negativa injustificada a suministrar la información solicitada...) o un reiterado e injustificado incumplimiento del Código, la Comisión podrá proponer la aplicación de las sanciones que correspondan (incluida la de su consideración como falta grave) a la Junta de Gobierno que deberá decidir al respecto de conformidad con las normas estatutarias y reglamentarias establecidas.





# HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA





## INTRODUCCIÓN

La Comisión de Seguimiento del Código de Conducta (CSCC) de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España (en adelante, Coordinadora), después de un proceso de consulta con las ONGD y otras instituciones especializadas, ha elaborado una herramienta para la autoevaluación de cada ONGD con relación a los contenidos recogidos en el Código de Conducta.

Esta iniciativa tiene su origen en la reunión de Directivos/as de ONGD que tuvo lugar hace casi tres años y en la que se abordaron los temas relativos a calidad y comportamiento ético. Como conclusión de aquella reunión, se animó a la Comisión de Seguimiento a desarrollar propuestas que ayudasen a fortalecer el compromiso de las organizaciones miembro con los principios, valores y conductas recogidas en el Código. Desde entonces, la Comisión ha venido trabajando, con el inestimable apoyo de la Secretaria Técnica, en esta herramienta que ha sido elaborada con el apoyo de la Universidad Complutense de Madrid y de la consultora Aidsocial.

Hemos celebrado el XX Aniversario de la Coordinadora y el Código de Conducta constituye uno de sus pilares y logros fundamentales. Somos conscientes de que nos unen muchas más cosas que la defensa de nuestros propios intereses. Compartimos algunos principios, orientaciones y valores que, en buena medida, son los que nos han dado la unidad y el marco común en el seno de la Coordinadora.

*“En los últimos años se han producido cambios importantes en el ámbito de la cooperación al desarrollo. La sociedad ha vuelto sus ojos hacia el mundo de la solidaridad. Los diferentes agentes que están jugando algún papel en este campo han visto cómo su influencia y su presencia en la sociedad se han incrementado notablemente, en ocasiones para bien y en ocasiones de manera controvertida.*

*Las ONGD, como expresión de la solidaridad existente en la sociedad, jugamos un papel importante en el ámbito de la cooperación internacional precisamente por ser la sociedad la que nos asigna este cometido. Al asumir este papel, sentimos la necesidad de clarificar algunos conceptos y consensuar algunos principios, dada la multiplicidad y pluralidad de organizaciones, que entendemos como reflejo de la sociedad plural en la que nos movemos, de la que somos parte, y que nos permite que nuestro trabajo, cada vez más complejo, pueda ser abordado desde muy diferentes ópticas”<sup>1</sup>*

De este modo la herramienta pretende ser un instrumento que nos ayude a cada organización en la tarea, siempre inacabada e incompleta, de responder plenamente a lo recogido en el Código, mediante la revisión de nuestro funcionamiento de acuerdo a los contenidos del mismo. La herramienta de autoevaluación está pensada para ser utilizada voluntariamente por las organizaciones que quieran. En la introducción se recogen sus objetivos y modo de utilización.

---

<sup>1</sup> Introducción del Código de Conducta de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España.



## FINALIDAD DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y OBJETO DE LA AUTOEVALUACIÓN

Este cuestionario es una herramienta de autoevaluación orientada a favorecer el conocimiento, la aplicación y la difusión del Código de Conducta de las ONG de desarrollo de la Coordinadora estatal de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo.

De esta forma, será posible obtener un diagnóstico inicial de cada ONGD que permita avanzar en la aplicación del Código de Conducta conociendo su comportamiento real respecto a los criterios que lo componen.

### OBJETIVOS

El presente cuestionario tiene como objetivos:

- Favorecer la difusión y conocimiento del Código de Conducta entre las organizaciones miembro de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España.
- Promover la aplicación y puesta en práctica del Código de Conducta entre las ONGD.
- Reflexionar sobre el nivel de aplicación del Código en la gestión cotidiana de la ONGD.
- Facilitar, a través de la reflexión, los procesos de toma de decisiones en la ONGD.

### ¿QUÉ PERMITE LA AUTOEVALUACIÓN?

Como principio adoptado en sus propios contenidos será necesario interpretar la herramienta como un instrumento que permite:

#### **La solución de problemas y toma de decisiones**

El cuestionario de autoevaluación es una herramienta de reflexión y gestión para recopilar información y generar conocimiento para entender en qué medida se están aplicando los diferentes elementos del Código de Conducta, por qué en nuestra comunicación, relaciones, gestión de recursos, etc. no se están logrando los objetivos acordados y qué podríamos diseñar para corregir, adecuar y fortalecer las áreas débiles.

#### **La construcción de conocimiento y de capacidad**

Uno de los principales objetivos de la autoevaluación es producir el conocimiento que será utilizado en la toma de decisiones, en la planificación y en la construcción de capacidades. Permite por lo tanto, desde una perspectiva ética y en coherencia con el Código, optimizar la función de construcción de conocimiento en relación a la conducta ética de la organización.



Extraer las lecciones aprendidas de la experiencia de tal manera que puedan ser utilizadas no sólo para resolver los problemas de aplicación del Código sino también para mejorar el desempeño ético de nuestros proyectos.

Las enseñanzas se transforman en conocimiento cuando son analizadas, sistematizadas, divulgadas e internalizadas dentro de la institución por medio de procesos evaluativos participativos, talleres, capacitaciones, redes o boletines.

## El aprendizaje y el cambio institucional

Aplicando las nuevas concepciones de la evaluación como una función de aprendizaje institucional y planificación estratégica, la Herramienta de Autoevaluación nos permitirá afrontar cambios en su estructura institucional.

Abordar el conjunto de principios y criterios éticos del Código y fijar cuál puede ser nuestra orientación de futuro nos permite abordar el aprendizaje institucional como un proceso continuo de desarrollo y mejora institucional que está integrado en las actividades de trabajo, genera el alineamiento de valores, actitudes y percepciones entre los órganos de gobierno y áreas de gestión de la organización y permite utilizar información o retroalimentación acerca tanto de procesos como de resultados para efectuar cambios a través del tiempo.

El aprendizaje institucional no implica meramente la utilización de información, sino que se basa en el concepto de adquisición y construcción de conocimiento, lo cual significa recopilar la información pertinente, procesarla, analizarla y comunicarla eficientemente a otros miembros de la ONGD, y también que la organización la comprenda, acepte e internalice. Este proceso facilita el cambio de comportamiento y de actitud en los miembros de la organización y el acercamiento a estos comportamientos en los planes de acogida de los nuevos componentes.

De igual modo, la autoevaluación tiene como elementos característicos que es un instrumento:

- *Orientado hacia la acción.* La autoevaluación debe ser una herramienta estratégica que facilite y apoye el uso de la información y de los conocimientos adquiridos durante el proceso de desarrollo del día a día, con el fin de fortalecer a la organización en relación al comportamiento ético. La autoevaluación debe ser una parte de análisis tanto de la propia organización como de sus áreas de gestión y órganos de gobierno que nos permita orientar nuestros objetivos hacia la acción desde una perspectiva ética y coherente con el Código de Conducta.
- *Integral.* La aplicación del Código, y por tanto su autoevaluación, debe estar totalmente integrada y fuertemente arraigada en la estructura institucional y en la planificación e implementación del ciclo de gestión de las diferentes acciones y proyectos.
- *Incluyente, participativo y no jerárquico.* La autoevaluación, aun estando liderada inicialmente por el equipo directivo, debería ser una responsabilidad transversal pudiendo participar, en forma y medida que adopte la



organización, por voluntarios, voluntarias y personal remunerado de la organización.

- *Ético y justo.* La autoevaluación es una herramienta técnica y política, ya que cuestiones políticas y de valores son una parte integral de la organización.

Consideraciones éticas, morales y de valores son inherentes en todas estas decisiones, y los resultados de la autoevaluación deberían ser utilizados como aportaciones a este juego político. Por esta razón, es muy importante efectuar la autoevaluación con una perspectiva y un marco conceptual éticos, teniendo en cuenta que la evaluación de ninguna manera debe tener el objeto de deliberadamente perjudicar a ninguna persona ni organización.

## DESARROLLO DE LA AUTOEVALUACIÓN MEDIANTE CUESTIONARIO

Con este cuestionario no se realiza un examen pormenorizado de los criterios y áreas de diagnóstico, si bien en las cuestiones o preguntas encuadradas en cada criterio se recogen de forma indicativa los aspectos más importantes que figuran en los mismos; es decir, aquellos aspectos que los definen, así como las preguntas que dan respuesta al criterio, y de igual modo se podrían plantear las fuentes.

Se obtiene así una primera impresión sobre la situación real de la aplicación que permitirá conseguir unos primeros resultados que familiaricen a las ONGD con la metodología de la autoevaluación y le animen a continuar con la dinámica de la mejora continua que presenta el propio Código.

El enfoque del cuestionario requiere pocos recursos y puede completarse de manera sencilla. Se trata de un enfoque apropiado para reunir información sobre las percepciones de los miembros de las ONGD.

En definitiva, las preguntas que componen el cuestionario recogen el desglose de los criterios en formato de preguntas abiertas y cerradas y su finalidad radica en las respuestas que suponen el diagnóstico interno de la situación.

El cuestionario pretende, por lo tanto, favorecer los procesos por los cuales las organizaciones miembro de la Coordinadora evalúen su capacidad y sus orientaciones de cara a la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.

La elaboración de un cuestionario de autoevaluación no tiene por qué seguir la estructura del Código de Conducta, prevaleciendo en este proceso el contenido del mismo y transversalizando sus numerosos aspectos en lugar de procurar un mismo orden expositivo.

Tras las presentaciones y el testeo de la herramienta, en el mes de octubre de 2007, se ha considerado importante justificar el desequilibrio entre las preguntas relacionadas con principios vinculados a valores y las relacionadas con principios de funcionamiento transparente y eficaz.



Para la CSCC, la dificultad que entraña parcelar el Código de Conducta con el fin de autoevaluar el comportamiento de las ONGD, motivó una intensa discusión sobre cómo se habría de abordar. Se debatió sobre si tomar el Código capítulo por capítulo y artículo por artículo o buscar otra fórmula ateniéndose menos al texto y más a los conceptos o valores. Finalmente se acordó desmenuzar el Código en principios transversales, en el entendimiento de que esta metodología favorecería aún más el propósito de alentar un trabajo más integral del documento. De ese modo, se superaba la idea de afrontar el Código artículo por artículo, con la que sólo se conseguiría un seguimiento demasiado formal y poco creativo a la hora de generar los debates que se persiguen, mientras que si se abordan los principios de manera transversal es probable que se produzca una mayor indagación y profundización del texto y, por tanto, el esfuerzo y el resultado conseguidos motivaría y produciría una mayor reflexión sobre el Código.

Al afrontar transversalmente la identificación de principios, encontramos que se trata de conceptos distintos y a veces con una marcada distinción. Básicamente podemos distinguir dos grandes grupos:

- a) *Aquellos principios vinculados a valores y/o comportamientos propios del sector.*
- b) *Aquellos principios vinculados a un mejor funcionamiento de las organizaciones.*

Ante esta división surge, como es lógico, una dinámica diferente en su tratamiento posterior, al aplicar la metodología encadenada de:

**Principio >>> Definición >>> Criterios >>> Preguntas Generadoras**

Resulta no más sencillo, pero sí más objetivable afrontar los principios vinculados a un funcionamiento eficaz y transparente de las organizaciones. Por un lado, los estándares al uso y, por otro, la propia experiencia facilitan la conversión del principio en criterios para su identificación, así como una gran cantidad de preguntas generadoras que ayuden a la autoevaluación. Mientras que aquellos otros principios vinculados a valores y comportamientos propios de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo son más difíciles de objetivar y, por tanto, resultan más escasos en el establecimiento de criterios y de preguntas generadoras, así como sin duda, su propia definición.

Pero este dato, que en principio puede causar desorientación por el mencionado desequilibrio, manifiesta a su vez la peculiaridad del Código. Los principios vinculados a valores y comportamientos forman parte de la esencia de cada una de las ONGD y establecen su signo diferenciador, por tanto deben estar en continua vigencia (evolución) y debate, por eso surgirán respuestas mucho más abiertas –e incluso inconclusas– que en el otro bloque. De esta argumentación, partimos para la siguiente justificación.

Junto con lo anterior, amerita señalar la inclusión evidente en la herramienta de preguntas retóricas. La existencia de las mismas, en el sentido de su respuesta, es tan presumible y necesaria que puede resultar obvia, cuando no superflua





pero está ligada al objetivo de generar debate interno dentro de las organizaciones a partir del tratamiento interno de la herramienta de autoevaluación.

La herramienta se configura como un instrumento para ahondar en las falsas apariencias (por ejemplo, la integración del enfoque de género) ya que dentro de la rutina del día a día, nos puede parecer que son obvias algunas situaciones, resultando que no lo son tanto. También en este punto, merece la pena destacar que la herramienta cuenta con preguntas abiertas y otras que lo son menos; todo esto se encuentra motivado en ese acicate para el debate que subyace en y tras la aplicación de este instrumento y que constituye uno de sus objetivos.

Con la autoevaluación, se persigue la identificación, dentro de la organización, de los puntos fuertes y las áreas susceptibles de mejora. Reiteramos *“se trata de un ejercicio orientado a la reflexión a lo interno de las organizaciones sobre la medida y grados de aplicación del Código de Conducta”*.



## ESTRUCTURA

### PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

#### \*\*\* CRITERIOS

- Responsabilidad, diseño y gestión de la actividad
- Gestión de la información y del conocimiento
- Gestión de los recursos económicos y financieros
- Gestión de los recursos humanos
- Gestión de equipos y materiales
- Gestión de la tecnología
- Gestión de la eficacia
- Gestión de la eficiencia
- Rendición de cuentas

### PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

#### \*\*\* CRITERIOS

- Órganos de gobierno y dirección
- Toma de decisiones

### PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

#### \*\*\* CRITERIOS

- Transparencia y gestión
- Recursos económicos.
- Recursos humanos.

### PRINCIPIO DE ASOCIACIÓN CON EL SUR

#### \*\*\* CRITERIOS

- Colaboración / Cooperación con el Sur

### PRINCIPIO DE COLABORACIÓN

#### \*\*\* CRITERIOS

- Gestión de la colaboración



## PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN

### \*\*\* CRITERIOS

- Gestión de la comunicación
- Comunicación y Códigos de Conducta

## PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA

### \*\*\* CRITERIOS

- Autonomía

## PRINCIPIO DE RESPALDO, PRESENCIA SOCIAL Y CIUDADANÍA

### \*\*\* CRITERIOS

- Incidencia pública / política
- Base social
- Otras ONGD
- Otros actores / Sindicatos, Plataformas, Universidades...
- Administraciones Públicas
- Empresas/ donantes privados
- Sociedad en general
- Educación para el Desarrollo

## PRINCIPIO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

### \*\*\* CRITERIOS

- Relaciones Norte-Sur
- Comercio justo / Comercio ético / Consumo responsable
- Relaciones Sur-Sur

## PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

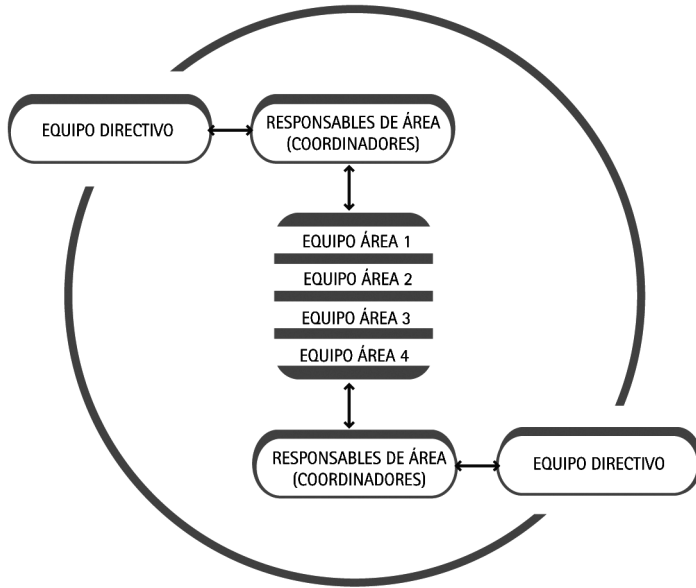
### \*\*\* CRITERIOS

- Solidaridad y Pobreza



## QUIÉN REALIZA

- La autoevaluación debe ser realizada por el equipo directivo de la organización, aunque sería conveniente la constitución de grupos por áreas de trabajo que permitan favorecer la inclusión del mayor número de personas enriqueciendo el debate y la reflexión sobre la aplicación del Código.



- Cada miembro del equipo deberá ir leyendo las preguntas generadoras del cuestionario relacionadas con los criterios y principios reflexionando y anotando cuáles pueden ser las observaciones y procesos que pueden ponerse en marcha
- Una vez debatidas y consensuadas se priorizarán cuáles son los componentes y propuestas de acción que nos permitan mejorar la aplicación del Código en la organización, fijándose el responsable de la acción a introducir.

PRINCIPIO	CRITERIO	PREGUNTA GENERADORA	PROPUESTA DE ACCIÓN	RESPONSABLE

## CUÁNDO SE REALIZA

Desde el punto de vista del tiempo que una organización ha de emplear en aplicar la herramienta de autoevaluación, hay que decir que se trata de un proceso gradual. No implica, de manera alguna, la aplicación en un solo momento, de



principio a fin, del amplio cuestionario que supone. La herramienta ha de acompañar al ritmo de cada organización y su desarrollo irá adaptándose o evolucionando, según sus necesidades. Lo que le diferencia de cualquier otra herramienta es que no es un formulario que tenga plazo de entrega y precise de sello alguno de validación. Las organizaciones trasladan en ella todo lo que son tras una reflexión de forma clara y transparente. La autoevaluación es una herramienta más de trabajo interno que ha de servir en primer lugar a la ONGD para comprobar y garantizar su adecuación al texto del Código así como a la permanencia del debate ético y de valores que constituye parte esencial de la pertenencia a la Coordinadora.

En definitiva, al tratarse de un cuestionario de autoevaluación, es decir, un documento que permite la autorreflexión sobre la aplicación del Código, el cuestionario permitirá, desde un planteamiento estructurado por principios y criterios, identificar aquellas áreas en déficit de aplicación.

Además, este ejercicio o proceso de autoevaluación, le permitirá a cada organización instruir y capacitar a las personas de la organización en los principios rectores y criterios básicos de aplicación relacionando punto a punto los componentes del Código y su representación en la planificación, gestión y evaluación de la organización.

## PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

### \*\*\* DEFINICIÓN

Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo diseñan, gestionan y mejoran sus procesos para analizar las causas estructurales de la pobreza y propiciar el desarrollo social de los pueblos a quienes se dirigen manteniendo un diálogo fluido y un trabajo constante con las organizaciones del Sur.

Las ONGD tienen siempre en cuenta las prioridades y el protagonismo de los destinatarios finales, priorizando a los colectivos más vulnerables a las desigualdades, en el marco de la realidad social, económica y cultural de los mismos.

Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo actúan implementando elementos de respeto y acuerdo a la ley favoreciendo el control y la transparencia en la gestión de sus recursos y actuaciones.

### \*\*\* CRITERIOS

#### Responsabilidad, diseño y gestión de la actividad

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Se genera de forma palpable apoyo económico a las iniciativas locales (desarrollo económico, social, cultural)?
- ¿Aplica sistemas de gestión de la calidad o gestión medioambiental en la administración de la actividad de los proyectos y de la entidad en sentido amplio?



- ¿Implanta indicadores de la actividad y establece objetivos de acuerdo con las prioridades y el protagonismo de los destinatarios finales (personas, organizaciones, etc.)?
- ¿Se ha tenido en cuenta en el diseño del proyecto la tecnología adecuada que permita generar procesos de análisis, mejora continua y desarrollo?
- ¿Diseña la organización planes estratégicos y operativos de medio y largo alcance de acuerdo con los principios fundamentales del Código de Conducta?

#### □ **Gestión de la información en relación al diseño y transferencia del conocimiento**

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Se proporciona acceso adecuado a la información y conocimiento relevantes relacionados con la gestión de la ONGD?
- ¿Utiliza la tecnología de la información para apoyar la comunicación e información interna y la gestión del conocimiento?
- ¿La ONGD garantiza y mejora la validez, integridad y seguridad de la información? ¿De qué modo?
- ¿Trata de adquirir, incrementar y utilizar el conocimiento de forma eficaz? ¿De qué modo?
- ¿Adjunta las cuentas económicas a la memoria que anualmente se realice y da conocimiento de los datos económicos a sus socios/as, donantes y a las contrapartes?

#### □ **Gestión de los recursos económicos y financieros**

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Realiza la ONGD el presupuesto anual de acuerdo con la normativa vigente?
- ¿Define, publica y distribuye anualmente la normativa interna para la elaboración de presupuestos?
- ¿La ONGD desarrolla e implanta estrategias y procesos económicos y financieros para utilizar éstos en coherencia con los principios del Código de Conducta?
- ¿Diseña la planificación económica y financiera introduciendo elementos de justicia y transformación social?
- ¿Aplica la ONGD auditorías económicas y de actividad?
- ¿Emplea mecanismos y parámetros económicos y financieros para garantizar una estructura de recursos eficaz y eficiente dirigida a dar respuesta a los grupos y organizaciones con las que trabaja?
- ¿Desarrolla e introduce metodologías que permitan gestionar los riesgos económicos y financieros en los distintos niveles de la organización?



## □ Gestión de los recursos humanos

### *Preguntas generadoras*

- ¿Las necesidades de recursos humanos (voluntariado y personal remunerado) están definidas, se adecuan a las necesidades reales de la acción y están relacionadas con el logro de los objetivos estratégicos de la ONGD?
- ¿Las competencias, responsabilidades y dependencias del personal (voluntariado y personal remunerado) de la ONGD están claramente definidas?
- ¿Se definen los procesos relacionados con la incorporación de nuevas personas (voluntariado y personal remunerado) en la ONGD, con el fin de facilitar su integración de manera que puedan compartir sus objetivos e intereses?
- ¿La ONGD dispone de mecanismos y procedimientos que le permitan obtener información sobre el clima en la organización para mejorar las políticas y estrategias de los recursos humanos (voluntariado y personal remunerado)?
- ¿La ONGD facilita y promueve el diseño de metodologías para mejorar los sistemas de trabajo (voluntariado y personal remunerado)? ¿De qué modo?
- ¿La ONGD garantiza la equidad e igualdad de oportunidades en todo lo relativo al empleo?
- ¿Existen en la ONGD procesos de gestión del voluntariado que contemplen tanto su captación, acogida, orientación, participación y promoción en las distintas áreas de la organización?
- Atendiendo a la necesidad de integrar al componente voluntario como vector de la solidaridad y compromiso en la transformación social, ¿en qué medida la ONGD promueve y favorece su visibilidad?

## □ Gestión de equipos y materiales

### *Preguntas generadoras*

- ¿Optimiza los inventarios de material aplicando criterios de consumo responsable?
- ¿Gestiona los elementos tecnológicos de la organización, incluyendo la identificación y sustitución de tecnología obsoleta, de acuerdo a criterios de comercio justo y cooperación entre organizaciones?
- ¿Optimiza el consumo de suministros (gas, electricidad, agua, etc.) de acuerdo a elementos de sostenibilidad ambiental y reciclaje de los residuos minimizando cualquier impacto local y/o global?
- ¿Desarrolla una tecnología innovadora y respetuosa con el medio ambiente (p.ej. que ahorre energía y recursos, reduzca al mínimo los residuos y emisiones y favorezca el reciclado y la reutilización)?
- ¿Ha diseñado la ONGD procesos para la evaluación de proveedores?



## □ Gestión de la tecnología

### *Preguntas generadoras*

- ¿Identifica y evalúa las tecnologías alternativas y emergentes a la luz de su impacto en la organización y la sociedad?
- ¿Utiliza las tecnologías de la información y comunicación para apoyar y mejorar la eficacia de las actividades de la organización? ¿En qué medida?
- ¿Existe en la ONGD aplicaciones informativas de gestión propias?

## □ Gestión de la eficacia

### *Preguntas generadoras*

La eficacia es una medida del grado o nivel de alcance de los resultados y objetivos de una actividad en una población beneficiaria y en un período temporal determinado

- ¿Realiza la ONGD informes de seguimiento y evaluación de la actividad de forma habitual en cada uno de sus proyectos y actividades?
- ¿Desarrolla la ONGD informes de seguimiento y evaluación sobre el nivel de logro que se puede esperar en relación al objetivo del proyecto?
- ¿En qué medida participan las contrapartes en la consecución de los diferentes elementos que forman parte del ciclo del proyecto relacionados con la eficacia de las acciones planificadas?
- ¿La ONGD ha establecido mecanismos de evaluación en relación al fortalecimiento institucional de las contrapartes, la asesoría estratégica continua de éstas, la promoción del voluntariado, las campañas de incidencia política, la elaboración de materiales de sensibilización, etc.?

## □ Gestión de la eficiencia

### *Preguntas generadoras*

La eficiencia de una intervención de desarrollo es una medida del logro de los resultados en relación con los recursos que se consumen; esto es, la búsqueda de una combinación óptima de recursos financieros, materiales, técnicos, naturales y humanos para maximizar los resultados. Si los resultados están predeterminados, una acción o proceso será más eficiente cuantos menos recursos consuma; si los recursos están predeterminados, la eficiencia estará relacionada con el alcance de más o mejores resultados

- ¿La ONGD realiza de forma habitual análisis coste- beneficio?
- ¿La ONGD realiza análisis financiero, en cualquiera de sus variantes, como herramienta de evaluación de sus proyectos y acciones de desarrollo de forma combinada con las contrapartes?
- ¿Qué estrategias de viabilidad económico-financiera incorpora la ONGD en la definición de los proyectos que ejecuta con las contrapartes?





- ¿Dispone la ONGD de presupuestos desagregados (costes reales por actividad) así como de la determinación de los recursos precisos o utilizados en la realización de cada una de esas actividades que realiza?
- ¿En qué medida participan las contrapartes en la definición de criterios para la eficiencia?

## Rendición de cuentas

### *Preguntas generadoras*

- ¿Existen procedimientos y/o metodologías establecidas para la rendición de cuentas en la ONGD? (Rendición de cuentas es la acción, como deber legal y ético, que tiene la ONGD de responder e informar sobre la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes o recursos públicos y privados asignados y los resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido?)
- ¿Qué soporte utiliza la ONGD para este cometido?
- ¿Identifica la ONGD destinatarios finales para la rendición de cuentas?

## PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

### \*\*\* DEFINICIÓN

Las ONGD desarrollan modelos de trabajo basados en la participación de sus miembros a través de estructuras orgánicas y funcionales facilitando la toma de decisiones en el marco de la organización.

### \*\*\* CRITERIOS

## Órganos de gobierno y dirección

### *Preguntas generadoras*

- ¿Se reúnen los órganos de gobierno y gestión con regularidad atendiendo a la normativa interna de la ONGD, recogida en reglamento orgánico o de régimen interior aprobado en asamblea, patronato, etc.?
- ¿Se facilita la participación interna del personal remunerado y personal voluntario en los órganos formales (consejos, comités, etc.) e informales (comisiones, grupos de trabajo, etc.)?
- ¿Qué clase de consecuencias ha tenido la aplicación de las líneas estratégicas en la gestión y participación de los diferentes ámbitos de la institución?
- ¿Cuenta la ONGD con políticas y medidas definidas de discriminación positiva en cuestión de género que permitan la participación de mujeres en los órganos de gobierno y áreas de gestión?



## □ Toma de decisiones

### *Preguntas generadoras*

- ¿Existe implicación del personal voluntario y/o remunerado en la toma de decisiones?
- ¿Promueve la participación del personal para determinar la estrategia de la organización, la definición de esquemas de organización horizontal, establecimiento de mecanismos de inclusión de la opinión del personal (remunerado y voluntario) en los procesos de toma de decisiones, revisión anual de las condiciones laborales, etc.
- En su organización ¿se promueven y dan a conocer los procesos colectivos de debate y diagnóstico social, de estrategias, de objetivos, de contratación y retribución del personal, de resultados, etc.?
- ¿En qué modo participan los grupos y personas afectadas en la toma de decisiones de la organización?

## PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

### \*\*\* DEFINICIÓN

La transparencia es la actitud de gestionar la información relevante e importante de la organización de tal manera que pueda ser fácilmente conocida por aquellos colectivos o grupos de interés a los que la organización debe rendir cuentas. La transparencia y la rendición de cuentas responden a la confianza depositada y, al mismo tiempo, estimula que se deposite la confianza, permitiendo que la ONGD obtenga el respaldo social que le permita impulsar su trabajo y cimentar su legitimidad.

### \*\*\* CRITERIOS

## □ Transparencia y gestión general

### *Preguntas generadoras*

- Teniendo en cuenta que la ONGD actúa en todo momento respetando la legislación vigente en el país, ¿facilita información periódica sobre sus líneas de actuación, programas, objetivos, forma de obtención de recursos, cantidad de los mismos y composición de sus órganos de gobierno y gestión?, ¿de qué modo?
- ¿La ONGD publica anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos, estados y cuentas económico-financieros y órganos de gobierno y gestión?



## □ Recursos económicos

### *Preguntas generadoras*

- Teniendo en cuenta la suscripción del presente Código de Conducta, ¿en qué modo la actividad de captación de fondos promovida por la ONGD se ajusta al marco legal y los principios éticos establecidos en este Código?
- ¿En qué forma y soporte se publican o dan conocimiento de sus datos económicos fundamentales a sus socios/as y donantes y a las contrapartes con las que trabaja?.
- ¿Desarrolla la ONGD auditorías económicas externas anuales?
- ¿La ONGD hace pública la asignación de sus gastos, especificando las cantidades destinadas a la administración, así como la definición de los conceptos incluidos en el cálculo de los mismos?

## □ Recursos humanos

### *Preguntas generadoras*

- ¿En qué modo la ONGD advierte expresamente a las entidades donantes que se respete la dignidad y derechos del personal remunerado y voluntario que prestan servicios en ella, de modo que los proyectos y presupuestos tengan en cuenta la legislación vigente?, ¿y a las contrapartes?
- ¿Qué tipo de medidas se han diseñado en la ONGD que permitan evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad, opinión política, religión o cualquier otra condición?
- ¿En qué modo la ONGD desarrolla políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y participación de minorías en la organización?
- ¿Se definen claramente las relaciones con el personal voluntario, diferenciándolo adecuadamente de aquel que preste servicios remunerados, estableciendo su calidad de tal y respetando sus derechos y prerrogativas específicos?
- ¿La ONGD hace públicos los datos referidos al número total de personas, remuneradas y no remuneradas?
- ¿Se dan a conocer las personas responsables de la organización en las diferentes estructuras de decisión?
- ¿Los órganos de gobierno y dirección mantienen criterios para la selección de proveedores, personal y organizaciones colaboradoras para prevenir conflicto de intereses y discriminación?
- ¿Existen comisiones que velen por el buen funcionamiento de la organización en relación, por ejemplo, con el Código de Conducta?
- ¿Existen canales de comunicación y coordinación entre el personal remunerado y el voluntario implicado en la implantación del plan de acción de la ONGD?



## PRINCIPIO DE ASOCIACIÓN CON EL SUR

### \*\*\* DEFINICIÓN

La organización no gubernamental colabora de forma permanente con las contrapartes a través de criterios y estrategias basadas en la reciprocidad, la corresponsabilidad, la igualdad y respeto mutuo.

La organización plantea en coherencia con el Código de Conducta aspectos dirigidos a favorecer la reflexión y análisis conjunto con las entidades y organizaciones del Sur promoviendo estrategias de asociación, colaboración, cooperación y alianzas.

### \*\*\* CRITERIO

#### Colaboración / Cooperación con el Sur

##### *Preguntas generadoras*

- ¿La ONGD ha formalizado medidas sobre sus modelos de relación con las contrapartes (ejecución directa, coejecución, seguimiento participativo, etc. ¿En qué modo y con qué alcance?
- ¿Incluyen a sus socios del Sur en los ejercicios de planificación y desarrollo de modelos de identificación, formulación, ejecución y evaluación?
- ¿Ha asociado y vinculado su discurso, misión y estrategia a alguna organización del Sur con objeto de favorecer mecanismos de apoyo mutuo, justicia, transformación social y cooperación?
- ¿La ONGD aplica mejoras en la cooperación Sur-Sur? ¿En qué medida?
- ¿Participa en alguna plataforma con otras organizaciones?
- ¿Ha definido la ONGD procesos para la selección de las contrapartes?

## PRINCIPIO DE COLABORACIÓN

### \*\*\* DEFINICIÓN

Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo planifican y gestionan los acuerdos externos con otras ONGD, sus proveedores y recursos internos en coherencia con el Código de Conducta.

Durante la planificación, y al tiempo que gestionan sus alianzas y recursos, establecen un equilibrio entre las necesidades actuales y futuras de la organización, la comunidad y el medio ambiente.

Facilitan la comunicación entre las organizaciones e informan sobre los aspectos comunes de interés para el sector favoreciendo actuaciones conjuntas y promoviendo el estudio y debate conjuntos sobre los principios, actuaciones, objetivos, planteamientos, etc. en el ámbito de la cooperación.



Las organizaciones favorecen las iniciativas para la defensa de los intereses de la cooperación al desarrollo y el empoderamiento de los pueblos del Sur ante terceros (organismos internacionales, gobiernos, países, otras federaciones e instituciones).

Coordinan acciones dirigidas a la opinión pública nacional e internacional, a los movimientos sociales y políticos, a las instancias internacionales y a las Administraciones Públicas, desarrollando nuevas formas de relación público-privadas (donantes).

Las ONGD desarrollan mecanismos de complementariedad y búsqueda de sinergias con otras organizaciones a través de plataformas o redes de apoyo mutuo.

Las ONGD definen políticas de relación con los donantes privados (Sur/Norte) favoreciendo la información sobre el destino de la ayuda.

### \*\*\* CRITERIO

#### Gestión de la colaboración

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Identifica la ONGD cuáles son los elementos clave para establecer alianzas con otras organizaciones y con la comunidad de acuerdo con su política, estrategia y misión de la organización?
- ¿Qué tipo de análisis es utilizado por la ONGD en el proceso previo a la colaboración?
- ¿Establece alianzas en la cadena de valor que añadan valor en la identificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos dirigidos a los colectivos con los que trabaja?
- ¿Identifica las competencias clave de otras ONGD para apoyar el desarrollo mutuo tanto en la ejecución conjunta de proyectos como en la mejora de los procesos de administración y gestión?
- ¿Asegura que la cultura de la organización con la que se establece una alianza es compatible con la propia y que se comparte el conocimiento de ambas?

## PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN

### \*\*\* DEFINICIÓN

Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo propician el conocimiento objetivo de la realidad de los países del Sur, transmitiendo el compromiso del protagonismo a las comunidades, personas y entornos del Sur y favoreciendo los valores de justicia, solidaridad, responsabilidad y equidad de género.



### \*\*\* CRITERIOS

#### □ Gestión de la comunicación

##### *Preguntas generadoras*

- ¿La ONGD aplica protocolos de actuación en relación a los medios de comunicación social (listados de portavoces o enlaces, trabajo de asesoramiento orientado a las agencias de publicidad y proveedores de servicio de comunicación, etc)?
- ¿La ONGD tiene definida la política con los medios de comunicación basada en la participación conjunta, la definición de criterios y la aplicación de herramientas de comunicación?
- ¿En que medida las contrapartes del Sur participan con voz propia en la comunicación, tal como recoge el Código de Imágenes y Mensajes y el Código de Conducta?
- ¿Mantiene la ONGD iniciativas de gestión de la comunicación digital a través de las tecnologías para la información y comunicación (TIC) que permitan un mayor impacto y alcance de los proyectos que ejecuta con las contrapartes?

#### □ Comunicación y Códigos de Conducta

##### *Preguntas generadoras*

- ¿La ONGD conoce y aplica las recomendaciones recogidas en el “Código de Imágenes y Mensajes”?, ¿en qué medida?
- ¿En qué medida incorpora en sus estrategias de comunicación externa e interna los principios y criterios del Código de Conducta?
- ¿Ha promovido campañas o acciones de comunicación relacionadas con el Código de Conducta?
- Tal como recoge el Código de Imágenes y Mensajes y el Código de Conducta, ¿la ONGD hace mención del mismo en los contratos de patrocinio/financiación entre la ONGD y sus socios/financiadores?
- ¿Propicia la ONGD el conocimiento objetivo de las diferentes realidades sobre las que pretenden incidir?
- ¿Sitúa la ONGD como protagonistas de la comunicación a las personas, las comunidades, los pueblos y las diversas organizaciones de la sociedad civil?
- La ONGD muestra absoluto respeto por la dignidad de las personas y de las comunidades. ¿De qué modo?, ¿con qué tipo de estrategias?
- ¿De qué modo destaca los valores fundamentales que son la guía de acción de las ONGD, como son la justicia, la solidaridad, la transformación social, lucha contra la pobreza..?



- ¿En qué forma la ONGD promueve la participación activa y bidireccional en la comunicación con los socios/as, destinatarios/as finales, voluntarios/as..., más allá de considerarlos como meros destinatarios de sus mensajes?
- ¿Integra a los medios de comunicación social y a sus profesionales en las iniciativas de comunicación de las ONGD?
- ¿Se aplican medidas de sensibilización permanente en los países del Norte en la detección de necesidades y posibilidades de colaboración con las contrapartes del Sur?

## PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA

### \*\*\* DEFINICIÓN

La ONGD tiene un ideario y principios rectores propios.

La ONGD tiene una estrategia definida que garantiza la autonomía de la financiación y sus relaciones y alianzas.

### \*\*\* CRITERIOS

#### Autonomía

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Existe en la ONGD libertad de acción al margen del origen de la financiación, de las donaciones recibidas y de sus fuentes de financiación?
- ¿Esta financiación determina o ha determinado en algún momento el tipo de proyectos, las zonas geográficas o la población destinataria de sus intervenciones?
- ¿Existe diversificación y pluralidad en las fuentes de financiación de la ONGD?
- ¿Cómo hace pública la ONGD su vinculación con otro tipo de instituciones (organizaciones políticas, etc.)?
- ¿Mantiene su organización debates en torno a los equilibrios público/privado de sus fondos?

## PRINCIPIO DE RESPALDO, PRESENCIA SOCIAL Y CIUDADANÍA

### \*\*\* DEFINICIÓN

Desarrollo de políticas de incidencia y presencia social y política. Las ONGD somos expresión y cauce de participación social. Las ONGD promueven definiciones de ciudadanía que integren conceptos amplios mas allá de los propiamente territoriales y vinculadas al status jurídico y político mediante el cual el ciudadano adquiere unos derechos como individuo (civiles, políticos, sociales) y unos deberes (impuestos,...) respecto a una colectividad política, además de la facultad de actuar en la vida colectiva de un Estado. La ONGD trabajará en



la idea de inclusión de derechos y deberes de las personas que habitan en un territorio desde la perspectiva de los derechos humanos.

### \*\*\* CRITERIOS

#### Incidencia pública / política

##### *Preguntas generadoras*

- ¿La ONGD participa en redes y/o apoya la búsqueda de posicionamientos comunes?
- ¿De qué modo incide en el desarrollo de políticas públicas?
- ¿Promueve, define y ejecuta la ONGD proyectos de Educación para el Desarrollo como elemento básico de comunicación y sensibilización social sobre las oportunidades y necesidades de cooperación con las comunidades con las que trabaja bien sean éstas del Sur o del Norte?
- ¿Se han definido espacios comunes de trabajo entre las administraciones públicas y la ONGD para permitir mayor presencia social y respaldo (mesas de trabajo, grupos de discusión, alianzas estratégicas)?

#### Base social

##### *Preguntas generadoras*

##### Otras ONGD

- ¿En qué medida se alcanzan acuerdos y alianzas con otras ONGD? ¿Cómo se recogen estos compromisos?
- ¿Cuál es el alcance de los mismos?

##### Otros actores / Sindicatos, Plataformas, Universidades..

- ¿En qué medida se alcanzan acuerdos y alianzas con otros agentes sociales?
- ¿Cómo se recogen estos compromisos?
- ¿Cuál es el alcance de los mismos?

##### Administraciones Públicas

- ¿En qué medida se alcanzan acuerdos y alianzas con administraciones públicas?
- ¿Cómo se recogen estos compromisos?
- ¿Cuál es el alcance de los mismos?

##### Empresas/ donantes privados

- ¿La ONGD ha fijado estándares o protocolos de actuación en relación con los posibles donantes que permitan identificar si éstos cumplen con los principios del Código de Conducta (respeto a los derechos humanos, sociales y laborales)?





- ¿En qué medida se aplican?
- ¿Qué elementos de control se ejecutan para la detección de estos elementos?
- ¿Ha desarrollado su organización mecanismos de colaboración con empresas?
- ¿Están estandarizados y son acordes a los principios de la ONGD?
- ¿Ha definido la ONGD políticas de Responsabilidad Social Corporativa en relación a las empresas colaboradoras?

### Sociedad en general

- ¿La ONGD ha fijado sistemas y modelos de comunicación con la población general que permitan mejorar el respaldo ciudadano a sus políticas de desarrollo?
- ¿En qué medida se aplican?

### Educación para el Desarrollo

La actividad de la Educación para el Desarrollo fija como elementos prioritarios, la promoción de valores de justicia, solidaridad y respeto de los derechos humanos, el compromiso para la acción y el conocimiento de la realidad del Sur, de las causas de la pobreza y de los problemas globales que afectan al planeta en su conjunto.

- ¿La ONGD desarrolla acciones de Educación para el Desarrollo como elemento transformador a través del conocimiento de las relaciones Norte/Sur?
- ¿Se incorpora la Educación para el Desarrollo en la planificación anual de la ONGD?
- ¿Se contempla la Educación para el Desarrollo en el presupuesto anual de la ONGD?
- ¿Existen evaluaciones que permitan analizar los efectos de la Educación para el Desarrollo en la población donde actúa la ONGD?
- ¿Tiene la ONGD definido adecuadamente el público objetivo al que dirige las acciones de Educación para el Desarrollo?

## PRINCIPIO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

### \*\*\* DEFINICIÓN

La ONGD promueve el concepto de desarrollo como estrategia de cambio social en el Norte y en el Sur. La transformación social es entendida como el conjunto de estrategias de cambio a largo plazo.

La ONGD apoya el movimiento social integrado por productores, comerciantes y consumidores que trabajan por un modelo más justo de intercambio comercial, posibilitando el acceso de los productores más desfavorecidos al mercado y promoviendo el desarrollo sostenible.



Se entiende el Principio de Transformación Social como el conjunto de estrategias de cambio a largo plazo.

### \*\*\* CRITERIOS

#### Relaciones Norte-Sur / Norte-Norte

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Qué medidas ha puesto en marcha para paliar la situación desigual existente?
- ¿Desarrolla su organización campañas de sensibilización en el contexto de la Educación para el Desarrollo?, ¿y de presión política?
- ¿Orienta la actividad como elementos de empoderamiento y fortalecimiento de las capacidades de las comunidades con las que trabaja?
- ¿Tiene establecida la ONGD estrategias dirigidas a favorecer la posición política en defensa de los más vulnerables?

#### Comercio justo / Comercio ético / Consumo responsable

##### *Preguntas generadoras*

- ¿Desarrolla la ONGD estrategias relacionadas con el comercio justo (campañas de sensibilización, promoción de productos, asesoramiento a distribuidores, etc.)?
- ¿Conoce la organización la certificación de productos de comercio justo?
- ¿Ha realizado alianzas con proveedores y/o productores en países de origen?
- ¿Inciden los proyectos de desarrollo promovidos por la ONGD en vincular acciones transversales de comercio justo en sus iniciativas?
- ¿Forma parte de una lista de organizaciones o plataformas por el comercio justo?
- ¿Ha firmado la ONGD algún protocolo o Código relacionado con el comercio ético?
- ¿Cómo promociona dicho Código?

#### Relaciones Sur-Sur

##### *Preguntas generadoras*

- ¿En qué modo la ONGD define en su misión y visión las relaciones Sur-Sur?
- ¿Qué política de relaciones se establecen y cuál es el alcance de las mismas en el desarrollo de alianzas Sur-Sur?



## PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

### \*\*\* DEFINICIÓN

Las ONGD ejercen la solidaridad internacional como un elemento clave de su propia definición como organización.

Las ONGD promueven acciones y estrategias de lucha contra la pobreza, así como del acceso desigual a los recursos y de la exclusión de los pueblos en la toma de decisiones que les atañen.

La cooperación y la solidaridad como elementos clave en la definición del Código de Conducta se definirán sobre la base de un intercambio entre iguales (dimensión humana y ambiental).

Las ONGD facilitarán en sus actividades perspectivas integrales para la defensa de los derechos humanos, en función de su interdependencia e indivisibilidad, que garanticen el acceso real y efectivo del conjunto de la población a todos aquellos servicios y condiciones indispensables para una vida digna, en el marco de una justa distribución de la riqueza y de un desarrollo de la democracia con fuerte contenido participativo.

### \*\*\* CRITERIOS

#### Solidaridad y Pobreza

##### *Preguntas generadoras*

- ¿La ONGD considera que la solidaridad internacional es un instrumento básico de la Lucha contra la Pobreza?
- ¿Cree que sus programas y sus proyectos favorecen el modelo de desarrollo recogido en el Código de Conducta?
- ¿Ha plasmado su organización este modelo de desarrollo en sus documentos?, ¿en qué modo?
- ¿La ONGD efectúa la recogida y análisis de la información para definir el contexto en el que opera tanto en la actualidad como en el futuro?
- ¿Mantiene estructuras o líneas de seguimiento, monitorización y/o evaluación de proyectos que permitan incidir en solidaridad internacional y lucha contra la pobreza?



## GLOSARIO

**AUTOEVALUACIÓN:** Se orienta a favorecer el conocimiento, la aplicación y la difusión del Código de Conducta de las ONG de desarrollo de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España. De esta forma, será posible obtener un diagnóstico inicial de cada ONG que permita avanzar en la aplicación del Código de Conducta conociendo su comportamiento real respecto a los criterios que lo componen. Dentro de la rutina del día a día, nos puede parecer que es obvio, lo que no lo es tanto, y por ello, la herramienta se configura como un instrumento para ahondar en las falsas apariencias.

**CRITERIO:** Norma, opinión o conjunto de ideas que sirve para valorar un asunto apreciando la verdad o falsedad del mismo.

**CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COORDINADORA:** La difusión del Código tiene como objetivos:

1. Clarificar el concepto, los objetivos y actuaciones de las ONGD.
2. Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación de las ONGD.
3. Dar a conocer a la sociedad española los criterios de actuación aceptados de forma consensuada por las ONGD.

**PREGUNTA GENERADORA:** Las preguntas que componen el cuestionario recogen el desglose de los criterios en formato de preguntas abiertas y cerradas y su finalidad radica en generar respuestas que suponen el diagnóstico interno de cada situación. Se trata de un ejercicio orientado a la reflexión a lo interno de las organizaciones sobre la medida y grados de aplicación del Código de Conducta.

**PRINCIPIO:** Verdad o idea que sirve de fundamento a otras o a un razonamiento rigiendo el pensamiento o la conducta de una organización. Se establecen 10 principios.

**PROPUESTA DE ACCIÓN:** Se obtiene tras la pregunta generadora una primera impresión sobre la situación real de la aplicación de autoevaluación que permitirá conseguir unos primeros resultados que familiaricen a las ONGD con la metodología de evaluación y le animen a continuar con la dinámica de la mejora continua que presenta el propio Código.

