

# HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

**Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales  
para el Desarrollo España**



## Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales 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: [www.pontella.es](http://www.pontella.es)

Edición: junio 2022

Con el apoyo financiero de:



**La Coordinadora** es la red estatal de organizaciones y plataformas sociales que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos en cualquier lugar del mundo.

# HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

COORDINADORA DE ORGANIZACIONES  
NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO ESPAÑA



# Índice

|   |    |
|---|----|
| 1. Introducción   | 6  |
| 2. Finalidad del cuestionario de autoevaluación y objeto de la autoevaluación | 7  |
| 3. Objetivos  | 7  |
| 4. ¿Qué permite la autoevaluación?  | 7  |
| 5. Desarrollo de la autoevaluación mediante cuestionario                      | 9  |
| 3. Estructura   | 12 |
| 4. Quién la realiza   | 14 |
| 5. Cuándo se realiza  | 15 |
| 6. Principios, definición, criterios y preguntas generadoras                  | 16 |
| <b>PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN</b>                           | 16 |
| <b>PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN</b>   | 21 |
| <b>PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA</b>   | 22 |
| <b>PRINCIPIO DE ASOCIACIÓN CON EL SUR</b>                                     | 24 |
| <b>PRINCIPIO DE COLABORACIÓN</b>  | 25 |
| <b>PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN</b>  | 26 |
| <b>PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA</b>   | 28 |
| <b>PRINCIPIO DE RESPALDO, PRESENCIA SOCIAL Y CIUDADANÍA</b>                   | 29 |
| <b>PRINCIPIO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>                                     | 31 |
| <b>PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL</b>                                 | 33 |
| 7. Glosario   | 34 |

# 1. Introducción

La Comisión de Seguimiento del Código de Conducta (CSCC) de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo España (en adelante, **La 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 Secretaría Técnica, en esta herramienta que ha sido elaborada con el apoyo de la Universidad Complutense de Madrid y de la consultora Aid social.

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 auto evaluación está pensada para ser utilizada voluntariamente por las organizaciones que quieran. En la introducción se recogen sus objetivos y modo de utilización.

## 2. 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**.

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.

## 3. 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.

## 4. ¿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.

## 5. 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.

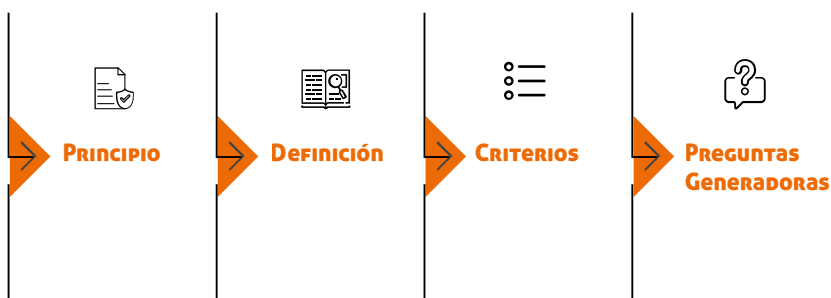
Tras las presentaciones y el testeo de la herramienta, en el mes de octubre de 2007, se consideró importante justificar el desequilibrio entre las preguntas relacionadas con principios vinculados a valores y las relacionadas con principios de funcionamiento transparente y eficaz.

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 solo 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:



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 facilita 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".

### 3. Estructura



**PRINCIPIO**



**CRITERIOS**

**RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN**

- 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

**PARTICIPACIÓN**

- Órganos de gobierno y dirección
- Toma de decisiones

**TRANSPARENCIA**

- Transparencia y gestión
- Recursos económicos
- Recursos humanos

**ASOCIACIÓN CON EL SUR**

- Colaboración / Cooperación con el Sur

**COLABORACIÓN**

- Gestión de la colaboración



## PRINCIPIO



## CRITERIOS

### COMUNICACIÓN

Gestión de la comunicación  
Comunicación y códigos de conducta

### INDEPENDENCIA

Autonomía

### RESPALDO, PRESENCIA SOCIAL Y CIUDADANÍA

Incidencia pública / política  
Base social  
Otras ONGD  
Otros actores / sindicatos, plataformas, universidades...  
Administraciones públicas  
Empresas/ donantes privados  
Sociedad en general  
Educación para el desarrollo

### TRANSFORMACIÓN SOCIAL

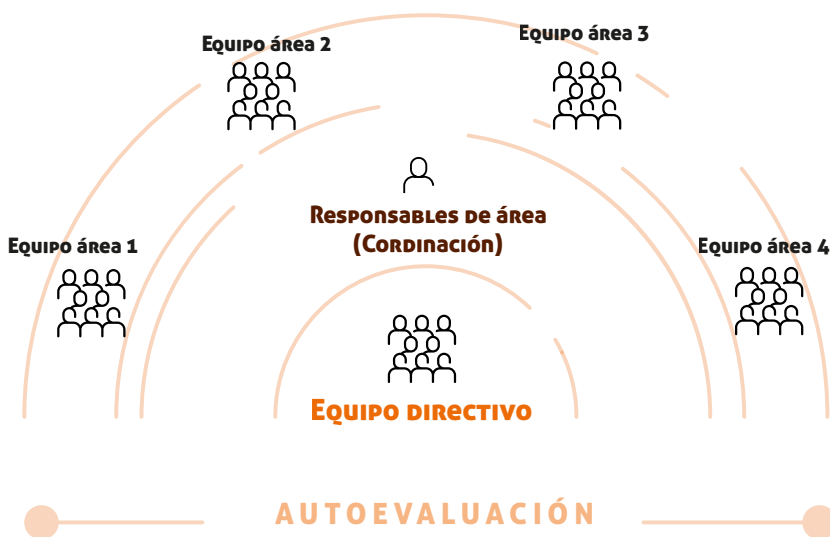
Relaciones Norte-Sur  
Comercio justo / Comercio ético / Consumo responsable  
Relaciones Sur-Sur

### SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

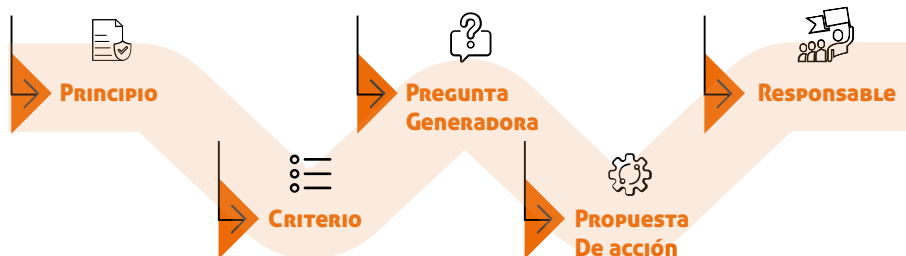
Solidaridad y pobreza

## 4. Quién la 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.



## 5. 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.

## 6. Principios, definición, criterios y preguntas generadoras



### 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?



## PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

### ✓ 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?

## PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

### ✓ 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?

## PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

### ✓ 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:

## PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y BUENA GESTIÓN

---

- › ¿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-financieras 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?

## PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

### 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.



### CRITERIOS



#### COLABORACIÓN / COOPERACIÓN CON EL SUR



#### PREGUNTAS GENERADORAS

- › ¿La ONGD ha formalizado medidas sobre sus modelos de relación con las contrapartes (ejecución directa, co-ejecución, 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.



### CRITERIOS



#### 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 qué 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?

## PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN

---

- › ¿Propicia la ONGD el conocimiento objetivo de las diferentes realidades sobre las que pretende 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 más 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?

## PRINCIPIO DE RESPALDO, PRESENCIA SOCIAL Y CIUDADANÍA

### 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?
- › ¿Incidan los proyectos de desarrollo promovidos por la ONGD en vincular acciones transversales de comercio justo en sus iniciativas?

## PRINCIPIO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

---

- › ¿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?

## 7. 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:

- a. Clarificar el concepto, los objetivos y actuaciones de las ONGD.
- b. Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación de las ONGD.
- c. 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.



**LA COORDINADORA**  
DE ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO

Con el apoyo financiero de:

