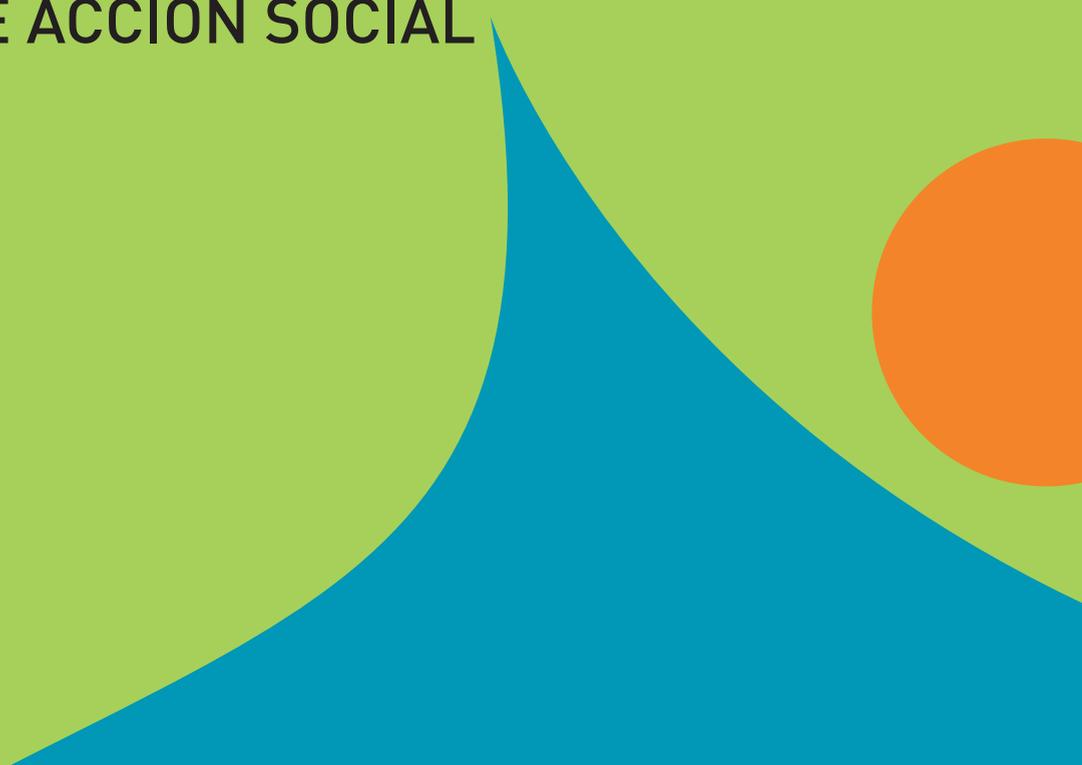




II PLAN ESTRATÉGICO
DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL



RECOMENDACIONES
ÉTICAS
DEL TERCER SECTOR
DE ACCIÓN SOCIAL

The lower half of the page features a light green background. A large, abstract blue shape curves from the bottom left towards the center. On the right side, there is a large orange circle. The overall design is modern and colorful.

The background features a light green circle in the upper right quadrant and a large, organic, light green shape that flows from the left side towards the center, partially overlapping the circle. The text is centered within the white space of the design.

RECOMENDACIONES
ÉTICAS
DEL TERCER SECTOR
DE ACCIÓN SOCIAL

RECOMENDACIONES ÉTICAS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Edita Plataforma de ONG de Acción Social
Tribulete, 18. 1ª Planta
28012 Madrid
Tel. 91 535 10 26
Correo electrónico: info@plataformaong.org

Depósito Legal M-25137-2015

Documento elaborado por Comisión de Consolidación de la Plataforma del Tercer Sector

Coordinación Plataforma de ONG de Acción Social
Oscar D. Perea Arias

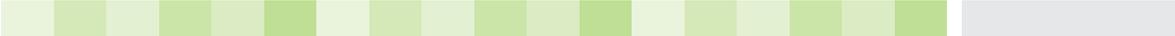
Financiado por Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
Dirección General de Servicios para la familia y la Infancia
Plataforma de ONG de Acción Social

Diseño ADVANTIA Comunicación Gráfica, S.A.

Preimpresión e impresión ADVANTIA Comunicación Gráfica, S.A.
Formación, 16 - Pol. Ind. Los Olivos
28906 Getafe - MADRID

Edición española disponible en www.plataformaong.org

© de la Edición Plataforma de ONG de Acción Social



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| 1. ¿POR QUÉ UNAS RECOMENDACIONES ÉTICAS? | 7 |
| 2. OBJETIVOS | 9 |
| 3. CULTURA E IDENTIDAD DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL | 11 |
| 4. ALCANCE Y ESTRUCTURA DE LAS RECOMENDACIONES ÉTICAS | 15 |
| 4.1. Organizaciones | 17 |
| 4.2. Equipos de representación y dirección | 17 |
| 4.3. Equipos de gestión e intervención | 18 |
| 5. PRINCIPIOS ÉTICOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL | 19 |
| 5.1. Principios centrados en las personas | 21 |
| 5.1.1. Principio de defensa de los derechos humanos | 22 |
| 5.1.2. Principio de dignidad humana | 23 |
| 5.2. Principios centrados en las organizaciones | 26 |
| 5.2.1. Principio de promoción de la implicación | 27 |
| 5.2.2. Principio de cumplimiento de la misión | 28 |
| 5.3. Principios centrados en la sociedad | 30 |
| 5.3.1. Principio de confianza | 31 |
| 5.3.2. Principio de responsabilidad social | 35 |
| 6. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA | 39 |
| 7. CUADROS RESUMEN | 41 |
| 7.1. Resumen principios centrados en las personas | 42 |
| 7.2. Resumen principios centrados en las organizaciones | 44 |
| 7.3. Resumen principios centrados en la sociedad | 46 |

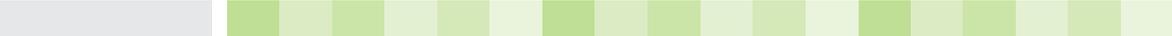
PRESENTACIÓN

La Plataforma del Tercer Sector y la Plataforma de ONG de Acción Social presentan las “Recomendaciones Éticas del Tercer Sector de Acción Social” dentro de las actuaciones comprendidas en la operativización del II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Este segundo Plan Estratégico, surgido de la iniciativa del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, y construido con una metodología participativa liderada por la Plataforma de ONG de Acción Social, pretende ser un referente en el Sector, y que de igual manera pueda servir para que las organizaciones sociales visibilicen todo lo que se está haciendo y que es desconocido desde determinados ámbitos. Garantizando siempre, de forma prioritaria, los derechos sociales de las personas y colectivos más vulnerables.

En un momento en el que el Tercer Sector de Acción Social debe adaptarse a frecuentes cambios sociales, económicos o legislativos, la Plataforma del Tercer Sector junto a la Plataforma de ONG de Acción Social han considerado oportuno publicar unas Recomendaciones Éticas que son de interés para las organizaciones sociales y el Tercer Sector en general. Desde hace tiempo era necesario, para el Tercer Sector de Acción Social, el consenso de un marco ético que guiará su labor. Por esta razón, las Recomendaciones Éticas del Tercer Sector de Acción Social nacen con la vocación de dotar al Sector de un marco ético compartido por las entidades y por las personas implicadas en su actuación, así como ser el punto de partida para el consenso de unos principios y valores éticos a partir de los enunciados en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, al mismo tiempo que refuerzan la cultura y la identidad del propio Sector.

El documento define una serie de principios éticos centrados en tres ámbitos de aplicación: las personas, las organizaciones y la sociedad. Estos principios éticos son: la Defensa de los Derechos Humanos, la Dignidad Humana, la Promoción de la Implicación, el Cumplimiento de la Misión, la Confianza y la Responsabilidad Social. A su vez, en base a estos principios se configuran una serie de valores éticos: el Compromiso, la Igualdad, la Libertad, la Participación, la Responsabilidad, la Transparencia, la Rendición de Resultados, la Honestidad, la Participación Activa y la Solidaridad. Es a partir de este punto, partiendo de estos principios y

PRESENTACIÓN



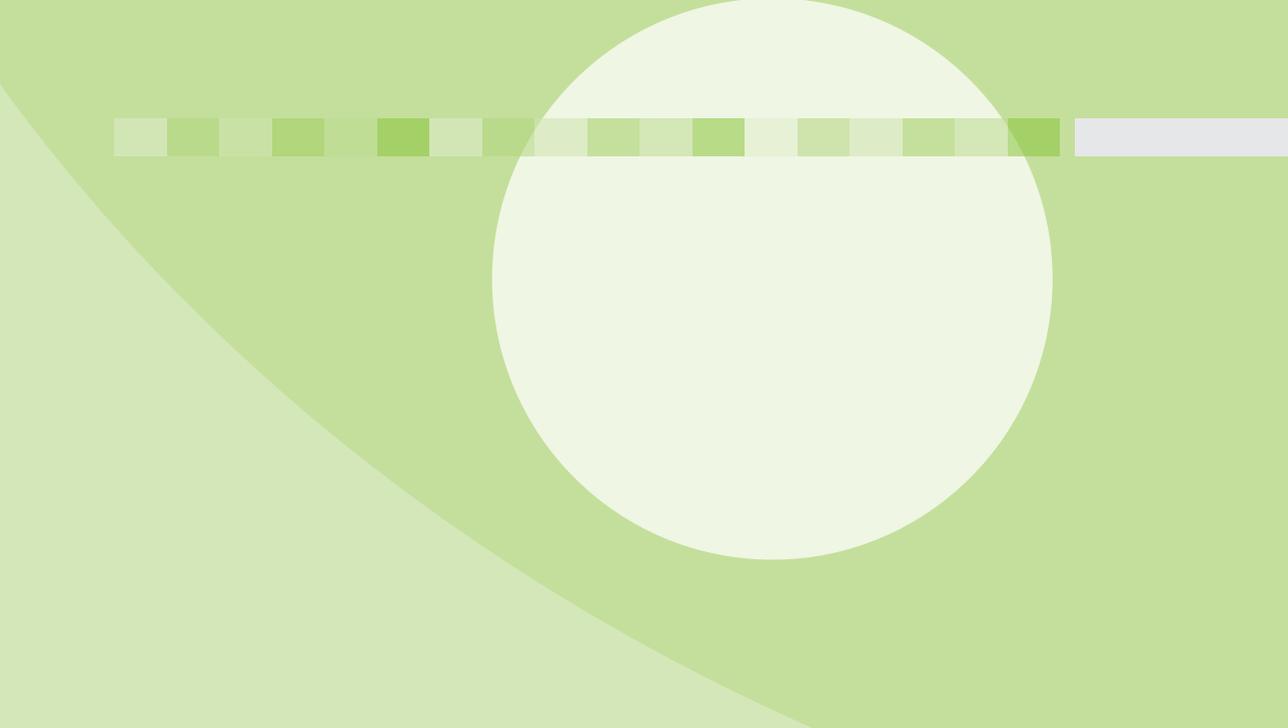
valores éticos, cuando se enuncian hasta un total de ciento seis recomendaciones a tener en cuenta por diferentes actores: las organizaciones, los equipos de representación y dirección, y los equipos de gestión e intervención en sus diferentes actuaciones.

Estas recomendaciones pretenden facilitar el camino a las organizaciones de la sociedad civil y a las ONG de Acción Social ofreciéndoles propuestas de actuación que permitan tener un catálogo de principios y valores consensuados que sirvan de base para orientar las actividades de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, y como estas entidades pueden organizarse en sus esferas interna y externa, así como las relaciones que establecen con otras entidades no lucrativas, con las personas, con la sociedad y con el entorno, y particularmente en la formulación de sus códigos éticos. Además de ser un elemento que ayudará a dotar de una mayor cohesión e identidad a las organizaciones sociales.

Para su desarrollo se ha contado con la experiencia de diferentes personas y entidades como las que integran la Comisión de Desarrollo Operativo del Plan del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, y muy especialmente, por las personas que integran la Comisión de Consolidación de la Plataforma del Tercer Sector cuya experiencia práctica en el ámbito social ha facilitado la elaboración de este trabajo.

Las Recomendaciones Éticas del Tercer Sector de Acción Social proponen unas sugerencias con un enfoque práctico que facilite a las organizaciones la comprensión de los principios y valores éticos en los que fundamentan su actuación y que estimule a las personas responsables de las ONG para la elaboración o renovación de los códigos éticos de nuestras entidades.

Juan Lara Crevillén
*Presidente de la Plataforma
de ONG de Acción Social*



1

¿POR QUÉ UNAS
RECOMENDACIONES
ÉTICAS?

Para tener un catálogo de principios y valores consensuados, más o menos extenso, que puedan orientar las actuaciones de las entidades del Tercer Sector de Acción Social (TSAS), y cómo se pueden organizar en las esferas internas y externas; así como las relaciones que se establecen con otras entidades no lucrativas, las personas, la sociedad y el entorno. Además, será un elemento que ayudará a encontrar una mayor cohesión e identidad entre las organizaciones sociales.

No hay que olvidar, que la construcción de una dimensión ética es para cualquier sociedad democrática, un principio y un objetivo permanente para el ejercicio de los derechos humanos. Por esta razón se explicitan unas recomendaciones a modo de comportamientos que se refieren a diferentes áreas y pueden establecer pautas a seguir en las distintas actuaciones. En ningún caso establecen un procedimiento de acción o gestión determinado.

¿Por qué unas Recomendaciones Éticas?

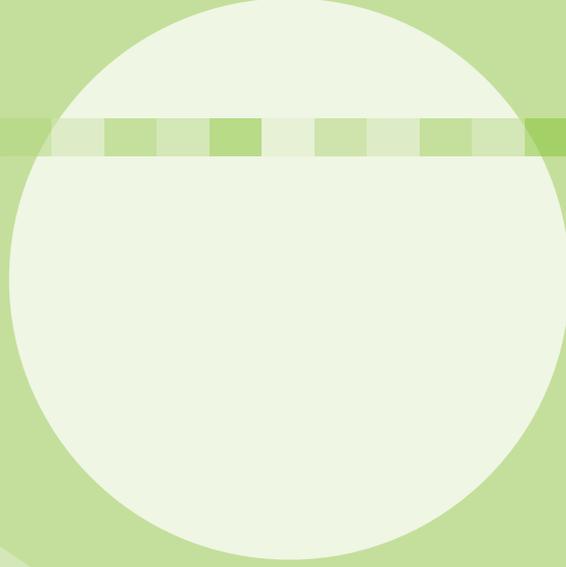
Para tener unos Principios y Valores Éticos consensuados

Para orientar las actuaciones de las entidades del TSAS

Para mostrar como se pueden organizar las esferas interna y externa

Para orientar las relaciones con las personas, el entorno y las entidades

Para lograr una mayor cohesión e identidad entre las organizaciones

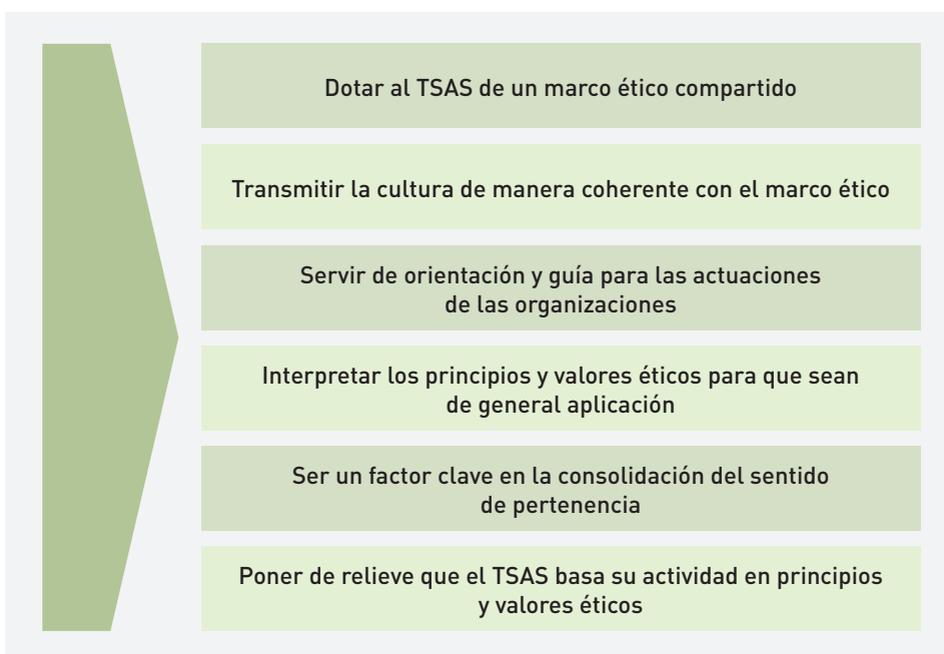


2

OBJETIVOS

Con la elaboración de unas recomendaciones éticas del TSAS se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Dotar al TSAS de un marco ético compartido por las entidades y las personas que desarrollan sus actuaciones.
- Transmitir la cultura del TSAS de manera coherente con determinados principios y valores éticos.
- Servir de orientación y guía para las actuaciones de las diferentes organizaciones sociales¹.
- Interpretar los principios y valores éticos del TSAS a fin de que sean de general aplicación en el conjunto del Sector.
- Ser un factor clave en la consolidación del sentido de pertenencia al TSAS.
- Poner de relieve que el TSAS basa su actividad en unos principios y unos valores éticos.



1. Ser la referencia para la elaboración del Código Ético de la Plataforma del Tercer Sector como se menciona en el Artículo 7.2.j. de los Estatutos de la Plataforma del Tercer Sector: "Promocionar un Código Ético exigente al que se someta la conducta de las entidades asociadas, de los cargos de los órganos políticos, de las personas voluntarias y personas trabajadoras".



3

**CULTURA E IDENTIDAD
DEL TERCER SECTOR
DE ACCIÓN SOCIAL**

El TSAS posee una cultura e identidad propias que se expresan a través de la definición de Tercer Sector de Acción Social que han propuesto sus propias entidades, así como sus **Principios**, su **Misión**, su **Visión** y sus **Valores** también consensuados por sus organizaciones en sus procesos estratégicos.

Desde el año 2006 la **definición de TSAS** más utilizada, aunque con pequeñas variaciones, fue la que se estableció en el Primer Plan Estratégico de Acción Social, definición que ha sido utilizada en diversos textos legales y estudios. La siguiente definición es la actualización que se incluye en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social.

“El Tercer Sector de Acción Social (TSAS) es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de manera autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”².

En los procesos estratégicos del Tercer Sector de Acción Social también se consensuaron los **Principios³ del Sector**, que se definen sobre tres variables:

- La primera de ellas, se centra en los **Principios de la Acción Social** que se construyen concibiendo la **inclusión y la cohesión sociales como objetivos nucleares**, la concepción de la **perspectiva de género como un enfoque** de extrema importancia y la **participación social como objetivo y estrategia**, siendo el voluntariado uno de sus modelos.
- La segunda variable, se focaliza en los **Principios de la cultura organizativa, que está basada en la solidaridad y el compromiso con los derechos sociales** y la garantía de los mismos, con la **transparencia y la responsabilidad social** y con la **democracia y la participación en la toma de decisiones**.
- Por último, una tercera variable centrada en los **Principios de la producción económica y generación de empleo** basados en la **justicia** y la **equidad** con las personas; la **solidaridad y responsabilidad** con la sociedad; y la **sostenibilidad** con el medioambiente.

2. Plataforma de ONG de Acción Social (2012). II Plan Estratégico del Tercer Sector 2013-2016. Pág. 12.

3. Plataforma de ONG de Acción Social (2012). Op. Cit. Págs. 20-38.

Las expresiones que de una manera más clara muestran la cultura y la identidad del TSAS son su **Misión**, su **Visión** y sus **Valores**.

La **Misión** del TSAS, como se encuentra enunciada en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, nos muestra como contribuye el Tercer Sector a la generación de capital social:

“El Tercer Sector de Acción Social contribuye a la inclusión de las personas vulnerables, la cohesión social y la garantía de derechos sociales a través de la incidencia en las políticas sociales, la promoción de la ciudadanía activa y la prestación subsidiaria de algunos de los bienes y servicios para el bienestar”⁴.

De igual manera la **Visión** del Tercer Sector de Acción Social, como se encuentra enunciada en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, nos muestra como debe ser el Tercer Sector en un futuro no lejano:

“El Tercer Sector de Acción Social es un espacio de transformación social, autónomo y articulado con otros sectores, que ha logrado resultados en la garantía y el desarrollo de los derechos sociales, cuenta y canaliza la participación de la sociedad civil, y es un actor fundamental en la difusión, ejecución y evaluación de las políticas sociales”⁵.

Por último, en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social se enuncian una serie de **Valores**⁶ del Sector que guían sus actuaciones.

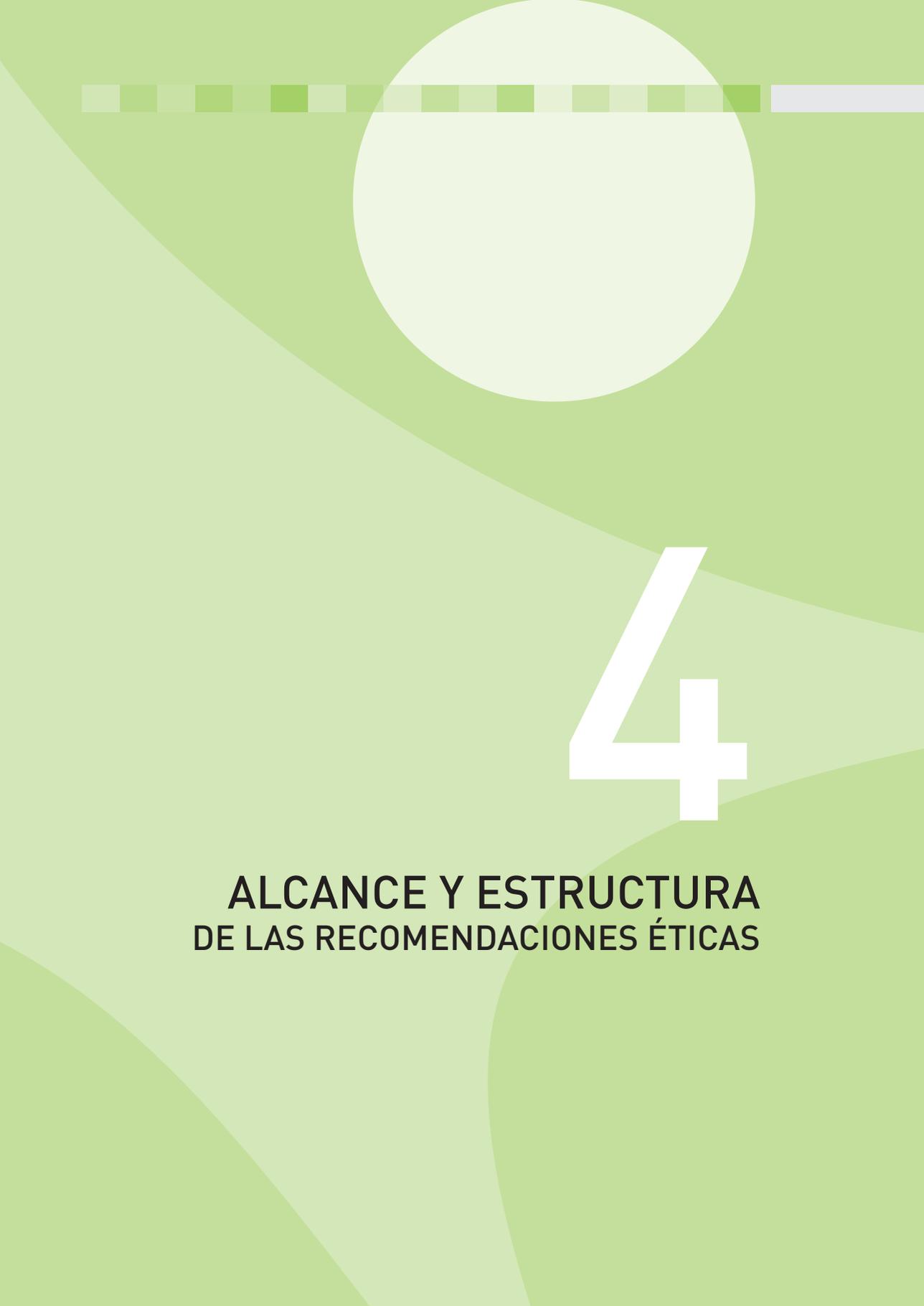
- **La Defensa de Derechos.** Las organizaciones del TSAS sea cual sea su actividad, están comprometidas con la defensa de los derechos sociales y la denuncia de su vulneración.
- **La Igualdad,** Justicia Social y no discriminación para la construcción de una sociedad en la que todas las personas tengan su espacio social.
- **La Solidaridad,** entendida como la responsabilidad compartida entre las organizaciones del TSAS con los colectivos y personas más vulnerables, promoviendo la solidaridad entre las personas, las organizaciones y los diversos colectivos.

4. Plataforma de ONG de Acción Social (2012). Op. Cit. Pág. 40.

5. Plataforma de ONG de Acción Social (2012). Op. Cit. Pág. 40.

6. Plataforma de ONG de Acción Social (2012). Op. Cit. Págs. 40-41.

- La **Promoción de la Participación** de los ciudadanos y ciudadanas, de las personas más vulnerables, y de los organismos donde estas participan, con el fin de promover la elaboración de políticas y actividades sobre la base de sus intereses y opiniones y, para ello, dotándoles de los medios para conseguirlo.
- La **Independencia** jerárquica, funcional e institucional con respecto a los poderes públicos, económicos y sociales.
- El **Compromiso** con la transformación social, la orientación a las personas, la reivindicación, la defensa de los derechos y la adaptación al cambio para satisfacer las necesidades y las expectativas de las personas y colectivos destinatarios de la acción.
- La **Transparencia** como garantía de acceso a la información relevante del Tercer Sector de Acción Social y sus organizaciones, a las entidades sin ánimo de lucro, a las administraciones públicas y a la sociedad.
- La **Rendición de Cuentas**, haciendo públicos de manera accesible, el modelo de gestión, la labor desempeñada anualmente por las entidades y, muy especialmente, su balance social como organización. Todo ello orientado a facilitar la comprensión del grado de cumplimiento de los compromisos legales o voluntarios y de sus objetivos, así como las condiciones del personal laboral y el impacto social y medioambiental como entidad.
- La **Pluralidad** como el reconocimiento de la diversidad del Sector, que garantiza su representatividad a través del intercambio mutuo, la democracia interna, la participación y el voluntariado.



4

ALCANCE Y ESTRUCTURA DE LAS RECOMENDACIONES ÉTICAS

Las recomendaciones éticas del Tercer Sector de Acción Social se centran en tres ámbitos: las **personas**, las **organizaciones** y la **sociedad**.

- Las **Personas** más vulnerables, por ser el foco central de la acción de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.
- Las **Organizaciones** cuya actuación, sinergias y cooperación es fundamental en la defensa de lo social, así como la promoción de la igualdad entre los colectivos más vulnerables.
- La **Sociedad**, porque el Tercer Sector de Acción Social forma parte del entramado social y tiene como vocación y fin último la transformación social.

En estos tres ámbitos se han identificado, unos **VALORES ÉTICOS**⁷ clave, coincidentes casi en su totalidad con los valores del II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, que han sido identificados en base a unos **PRINCIPIOS ÉTICOS**⁸ que les dan contenido. Con posterioridad, de manera coherente con la Identidad y con los principios éticos identificados, se enuncian unas concreciones a modo de recomendaciones éticas en esencia, entendidas como una serie de comportamientos positivos a cumplir por tres tipos de actores:

- Las **Organizaciones**
- Los **Equipos de Representación y Dirección**
- Los **Equipos de Gestión e Intervención**

7. Yarce, J. en "Los principios, los valores y las Virtudes". Instituto Latinoamericano de Liderazgo, desarrollo humano y Organizacional. Pág.2, define los valores éticos como: "El valor es un bien descubierto y elegido en forma libre y consciente que busca ser realizado por la persona" y -añadimos- reconocido por los demás".

8. Yarce, J. en "Los principios, los valores y las Virtudes". Instituto Latinoamericano de Liderazgo, desarrollo humano y Organizacional. Pág.1, define los Principios Éticos como: "Leyes universales, inmutables, válidas para todos, que inspiran la buena conducta personal y social".

4.1 | ORGANIZACIONES⁹

Para que podamos considerar que una entidad forma parte de las organizaciones del TSAS deben cumplir una serie de premisas. Deben ser entidades privadas de carácter voluntario, sin ánimo de lucro, que hayan surgido de la libre iniciativa ciudadana, que funcionen de forma autónoma y solidaria, que estén legalmente constituidas, y que desarrollen su actividad de forma prioritaria en el ámbito de la Acción Social.

4.2 | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN

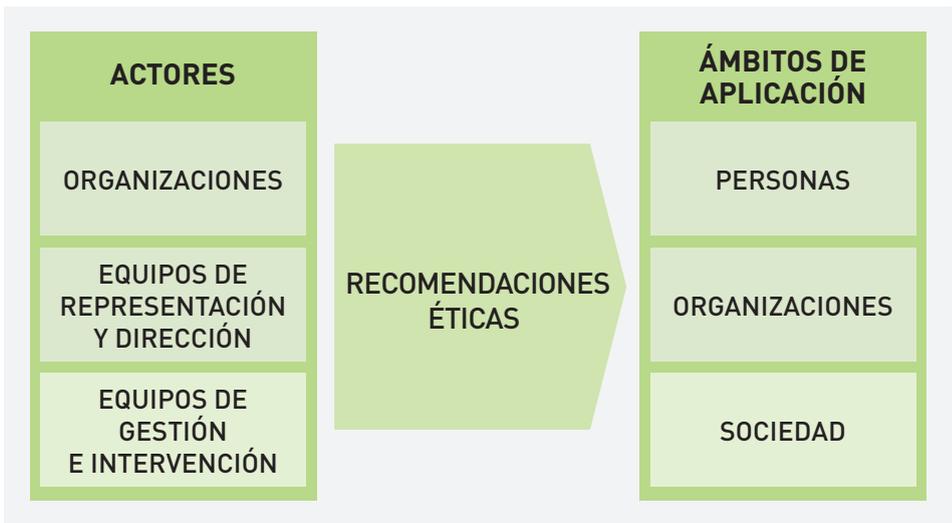
Se puede entender como equipos de representación y dirección a las personas que integran los órganos de gobierno de las entidades del TSAS, unipersonales y colegiados, a las que hay que sumar las personas comisionadas, personas miembros de los diferentes Consejos, Comisiones y Grupos de trabajo, en su labor a la hora de elaborar y desarrollar la estrategia de sus entidades y del TSAS, representar al Sector y a sus entidades en diversos tipos de eventos y procesos, redactar documentos con la marca TSAS, tomar posiciones públicas, participar de forma permanente o transitoria en organismos públicos o privados en nombre de sus entidades y del TSAS.

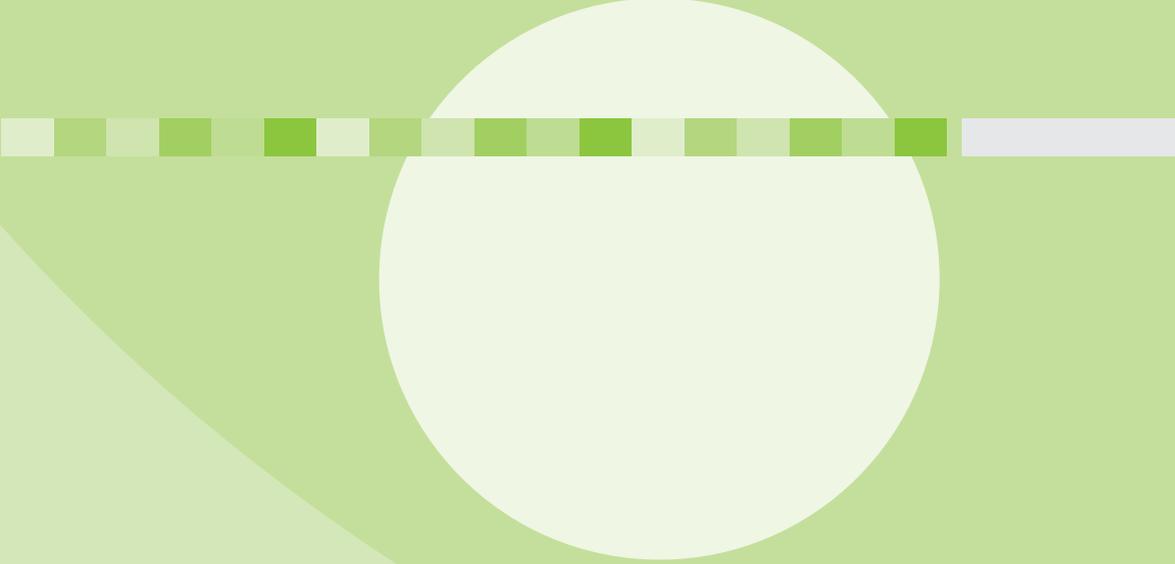
Será responsabilidad de las personas integrantes de los equipos de representación y dirección la aplicación de estos valores, principios y recomendaciones éticas, en las relaciones que establezcan con otras organizaciones tanto públicas como privadas, así como en su práctica diaria a través de la acción de todo su equipo de gestión e intervención: personal técnico, profesionales, personal voluntario e incluso las personas beneficiarias.

9. Según el Proyecto de Ley del Tercer Sector De Acción Social, artículo 1.2, son entidades del Tercer Sector de Acción Social "aquellas organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social". En el momento de la publicación se encuentra en trámite parlamentario puede requerir actualización en función del mismo.

4.3 | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN

Los equipos de gestión e intervención destinatarios de las recomendaciones éticas deberían incluir la globalidad de personas que colaboran en el desarrollo de la actividad en el TSAS. Incluiría a las personas contratadas, las personas en prácticas y las personas que desarrollan su actividad de forma voluntaria.





5

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Este documento se construye desde la convicción de que todas las entidades sociales basan su actuación en una serie de principios y valores que contribuyen a través del desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus fines a generar capital social que mejore la calidad de vida de las personas más vulnerables.

| PRINCIPIOS ÉTICOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL | |
|---|---|
| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS | PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS |
| | PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA |
| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES | PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DE LA IMPLICACIÓN |
| | PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN |
| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD | PRINCIPIO DE CONFIANZA |
| | PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL |

5.1 | PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS

Las personas más vulnerables son el máximo referente de la acción del TSAS y beneficiarias finales de la misma. El TSAS aborda la exclusión social desde un enfoque de derechos humanos, siendo un eje central de su acción la defensa y reivindicación de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la inclusión en la comunidad, la autodeterminación, la promoción de la autonomía personal y la emancipación social. En coherencia con esta perspectiva se establecen dos principios éticos centrados en las personas:

- El Principio de Defensa de los Derechos Humanos¹⁰
- El Principio de Dignidad Humana

El principio de Defensa de los Derechos Humanos configura el valor del **COMPROMISO**, mientras que el Principio de Dignidad Humana configura dos valores esenciales con relación a las personas más vulnerables: la **IGUALDAD** y la **LIBERTAD**.



10. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social. Todas las personas tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

5.1.1. PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

En relación al valor del **COMPROMISO**, las organizaciones del TSAS sea cual sea su actividad, su tamaño o su ubicación están comprometidas con la **defensa de los derechos humanos** de las personas y los colectivos más vulnerables, con la **denuncia de su vulneración**, la **garantía y reivindicación** de los mismos y la **promoción del progreso social y mejora del futuro**.

5.1.1.1. En relación al valor del COMPROMISO

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

1. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internacionales generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas¹¹ en sus actuaciones, expresando de manera inequívoca que se encaminan a que las personas y los colectivos más vulnerables ejerzan sus derechos de manera plena y efectiva;
2. Defender los derechos de las personas y los colectivos más vulnerables, vigilando su cumplimiento, denunciando su vulneración y respetando los derechos de todas sus partes interesadas;
3. Apoyar a las personas y colectivos más vulnerables en la reivindicación de sus derechos como mejor sistema de garantía de los mismos.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

4. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internacionales generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas como base fundamental de la estrategia y de las actuaciones de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social;

11. Teniendo muy presentes los distintos instrumentos internacionales consensuados al amparo de la Organización de las Naciones Unidas como: la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; la convención sobre los derechos del niño; la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; o la convención de los derechos de las personas mayores [en proceso de consenso], esta información será actualizable anualmente en función de las actuaciones de los relatores de la Organización de Naciones Unidas.

5. Denunciar cualquier situación que vulnere los derechos de las personas y colectivos más vulnerables promocionando su reivindicación con rigor y prudencia siempre que sean manifiestamente lesionados;
6. Sustentar las demandas y reivindicaciones en acciones no violentas, fruto del mayor consenso posible, evitando protagonismos personales y posicionamientos ambiguos que pudiesen ser utilizados en beneficio de intereses ajenos a la defensa de las personas y sus derechos.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

7. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internacionales generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas como base fundamental de la estrategia y de las actuaciones de sus organizaciones;
8. Denunciar situaciones de injusticia manifiesta y cualquier otra acción de incumplimiento de los derechos de las personas o colectivos más vulnerables, no entorpeciendo las reivindicaciones justas de sus organizaciones por motivos de carácter personal, profesional o corporativo;
9. Fomentar el empoderamiento de las personas más vulnerables y la autodefensa de sus derechos.

5.1.2. PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA

El **Principio de Dignidad Humana** configura dos valores esenciales con relación a las personas más vulnerables: la **IGUALDAD** y la **LIBERTAD**.

Las organizaciones del TSAS antepondrán en todas sus actividades la dignidad de las personas a cualquier otro criterio por utilitario que resulte, centrando su actuación en la **igualdad**, la **justicia social** y la **no discriminación** para la construcción de una sociedad en la que todas las personas tengan su espacio social. Promoviendo la libertad, entendida como la **capacidad de las personas para pensar y obrar según la propia voluntad**.

5.1.2.1. En relación al valor de la IGUALDAD

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

10. Valorar y reconocer la diversidad, velando porque nunca puedan justificarse discriminaciones hacia personas o colectivos vulnerables, garantizando el goce de

todos sus derechos sin distinción de raza, etnia, lengua, religión, cultura, género, orientación sexual, discapacidad, situación migratoria, social, económica, o alguna otra;

11. Impulsar cuando sea necesario medidas de acción positiva para las personas y colectivos más vulnerables, en orden a paliar su situación de desventaja;
12. Evitar la promoción de actitudes sociales paternalistas, generadoras de sentimientos individuales que no conducen a la justicia social, sobre todo en campañas publicitarias y de captación de fondos.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

13. Establecer las condiciones organizativas necesarias para garantizar la actuación con un trato digno y respetuoso a las personas más vulnerables;
14. Incluir la perspectiva de género y de diversidad en la estrategia y las actuaciones de sus organizaciones y del Tercer Sector de Acción Social, garantizando el equilibrio de género, y fomentando medidas de conciliación entre la vida personal/familiar y profesional.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

15. Actuar y garantizar un trato digno y respetuoso en todo momento con las personas más vulnerables, especialmente con aquellas que sufren múltiple discriminación;
16. Promover la igualdad en la atención a las personas más vulnerables, incluyendo la perspectiva de género y de diversidad, tanto en dicha atención, como en la gestión de personas y en la estrategia de comunicación;
17. Mostrar y fomentar el respeto por la diversidad de las personas evitando la discriminación por motivos de raza, etnia, lengua, religión, cultura, género, orientación sexual, discapacidad, situación migratoria, social, económica, o alguna otra.

5.1.2.2. *En relación al valor de la LIBERTAD*

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

18. Facilitar oportunidades y medios para que cada persona pueda expresar por sí misma, sus deseos, necesidades, aspiraciones y creencias;
19. Fomentar la autonomía y la autoestima de las personas;

20. Garantizar el respeto a las decisiones de las personas y la confidencialidad sobre su situación particular en el marco de una atención personalizada y de calidad.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

21. Promocionar las prácticas que muestran respeto por las ideas, opiniones, creencias expectativas y necesidades de las personas, en el marco de la libertad de expresión y la tolerancia;
22. Fomentar e impulsar la autonomía y la autoestima facilitando la toma de decisiones informada, responsable y respetuosa con la libertad y los derechos de las demás personas.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

23. Ejecutar prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección, de toma de decisiones, de autonomía y de autoestima;
24. Fomentar e impulsar la autonomía y la autoestima entre las personas de los equipos y a las que atendemos, ofreciendo las máximas oportunidades para la toma de decisiones informada y responsable.

5.2 | PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones del TSAS son el núcleo principal para el desarrollo de actuaciones de Acción Social. Las organizaciones del TSAS abordan sus actuaciones desde un enfoque participativo y de igualdad de trato y no discriminación, siendo un eje central de la acción la promoción del voluntariado, el compromiso democrático y el intercambio mutuo. Además, realizan sus actuaciones de manera profesional, con eficacia y eficiencia, estableciendo mecanismos de mejora continua y adaptación al cambio.

En coherencia con esta perspectiva se establecen dos principios éticos centrados en las organizaciones:

- el **Principio de Promoción de la Implicación**
- el **Principio de Cumplimiento de la Misión**

El Principio de Promoción de la Implicación configura un único valor esencial con relación a las organizaciones: la **PARTICIPACIÓN**. El Principio de Cumplimiento de la Misión configura un valor esencial con relación a las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social: la **RESPONSABILIDAD**.

| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES | |
|--|-----------------|
| PRINCIPIO | VALOR |
| PROMOCIÓN DE LA IMPLICACIÓN | PARTICIPACIÓN |
| CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN | RESPONSABILIDAD |

5.2.1. PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DE LA IMPLICACIÓN

El **Principio de Promoción de la Implicación** configura un único valor esencial con relación a las organizaciones: la **PARTICIPACIÓN**.

Las organizaciones del TSAS promoverán la Participación y bajo este principio, analizarán, definirán, adecuarán e implantarán su compromiso de participación de sus partes interesadas en su sistema de gestión, en los procesos de toma de decisiones y en su vida democrática¹², buscando mejorar su eficacia y la coherencia con su Misión. El **voluntariado** se muestra como expresión de solidaridad y como uno de los instrumentos básicos de actuación de la sociedad civil para el **intercambio mutuo** y el **compromiso democrático**.

5.2.1.1. En relación al valor de la PARTICIPACIÓN

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

25. Potenciar la plena integración y la participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible fomentando el voluntariado como fórmula de participación social;
26. Velar por el cumplimiento de los procesos participativos estatutarios y crear cuantas fórmulas y soportes que sean necesarios para garantizar la práctica de los principios de participación asumidos por el TSAS en dichos procesos;
27. Habilitar los canales adecuados para facilitar el acceso de las opiniones, demandas, propuestas o críticas hasta los órganos de gobierno, reconociendo dichos canales en la reglamentación de régimen interno.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

28. Potenciar la plena integración y participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible fomentando el voluntariado como fórmula de participación social;
29. Velar por el cumplimiento de los procesos participativos estatutarios y crear cuantas fórmulas y soportes sean necesarios para garantizar la práctica en

12. Algunas organizaciones debido a su naturaleza jurídica o regulación singular se ven imposibilitadas a incluir a ciertas partes interesadas, como pueden ser personas voluntarias o trabajadoras, en los órganos de toma de decisiones.

las mismas de los principios de participación asumidos por el Tercer Sector de Acción Social estableciendo estructuras de comunicación eficaces y fluidas con el equipo de gestión e intervención, aceptando sus críticas y sugerencias;

30. Establecer criterios que permitan el funcionamiento democrático para la toma de decisiones y la elección de cargos de los órganos de gobierno en sus organizaciones, asumiendo la práctica del debate y la libre expresión como sistema ordinario de decisión, y como mejor garantía y valoración de todas las opiniones.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

31. Potenciar la plena integración y participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible, fomentando el voluntariado como fórmula de participación social;
32. Desarrollar actitudes y conductas personales no autoritarias y democráticas, en coherencia con los valores defendidos por las organizaciones donde se encuadran, creando las mejores condiciones para la práctica diaria y real del compromiso democrático;
33. Mantener una actitud permanente de escucha y observación centrada en las personas más vulnerables a fin de conocer y entender sus necesidades, expectativas y deseos.

5.2.2. PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN

El **Principio de Cumplimiento de la Misión** configura un valor esencial con relación a las organizaciones del TSAS: la **RESPONSABILIDAD**.

Las organizaciones del TSAS tienen la **RESPONSABILIDAD** de analizar, definir y promover la **profesionalidad**, mejorando la preparación y desempeño de las competencias técnicas, éticas e individuales de las personas orientándoles al cumplimiento de los objetivos de su Misión. Las organizaciones trabajarán con **eficacia y eficiencia**, considerando la eficacia según el grado en que los resultados e impactos contribuyan al cumplimiento de la misión de la entidad. Para ello deberá contar con unos recursos limitados, lo que conlleva a que la entidad debe priorizar y organizar estos recursos con criterios objetivos de eficiencia. Además, la **mejora continua** debe ser intrínseca a la gestión de toda organización, y debe orientarse al cumplimiento de la Misión.

5.2.2.1. En relación al valor de la RESPONSABILIDAD

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

34. Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las personas y colectivos más vulnerables al tiempo que se trabaja con ellas para lograr su autonomía;
35. Orientar la gestión en base a criterios de eficiencia como exigencia moral y legal en función de los intereses de sus asociados y en ningún caso en función de sus intereses particulares;
36. Orientar la actividad y sus estrategias en función de las necesidades de las personas más vulnerables, actuando como agentes de cambio, y en ningún caso de forma prioritaria en función de posicionamientos institucionales, políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

37. Velar por la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros asegurando que todas las propuestas de sus organizaciones estén contrastadas técnicamente y elaboradas con el máximo rigor;
38. Gestionar todas sus actuaciones con criterios de eficiencia y calidad que aseguren en último término la satisfacción de las personas beneficiarias;
39. Ser agentes de cambio transmitiendo mensajes y modelos de conducta acordes con los valores que desde las entidades se propugnan y defienden.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

40. Entender su labor como un servicio a la comunidad, centrado en las personas y los colectivos más vulnerables;
41. Actuar bajo los principios de excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros, sugiriendo cualquier mejora que se pueda aportar a los procesos de la entidad y manteniendo una actitud abierta hacia la innovación;
42. Aplicar en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia, que aseguren en último término la satisfacción de las personas más vulnerables, fomentando la evaluación de todas las acciones de sus organizaciones como premisa para la mayor eficacia en la gestión.

5.3 | PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD

La sociedad es el referente más importante de la acción del TSAS y la beneficiaria final. Abordamos la creación de capital social basando la relación con la sociedad en la confianza y cimentándola en la transparencia, la rendición de resultados, la honestidad y la participación; así como en el compromiso solidario con la responsabilidad social.

En coherencia con esta perspectiva se establecen dos principios éticos centrados en la sociedad:

- el **Principio de Confianza**
- el **Principio de Responsabilidad Social**

El Principio de Confianza configura cuatro valores esenciales con relación a la Sociedad: la **TRANSPARENCIA**, la **RENDICIÓN DE RESULTADOS**, la **HONESTIDAD** y la **PARTICIPACIÓN ACTIVA**. El Principio de Responsabilidad Social configura tres valores esenciales con relación a la sociedad: la **RESPONSABILIDAD**, el **COMPROMISO** y la **SOLIDARIDAD**.

| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| PRINCIPIO | VALOR |
| CONFIANZA | TRANSPARENCIA |
| | RENDICIÓN DE RESULTADOS |
| | HONESTIDAD |
| | PARTICIPACIÓN ACTIVA |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | RESPONSABILIDAD |
| | COMPROMISO |
| | SOLIDARIDAD |

5.3.1. PRINCIPIO DE CONFIANZA

El Principio de Confianza configura cuatro valores esenciales con relación a la Sociedad: la **TRANSPARENCIA**, la **RENDICIÓN DE RESULTADOS**, la **HONESTIDAD** y la **PARTICIPACIÓN ACTIVA**.

El TSAS tiene, y debe conservar, la confianza de la sociedad a través de la **garantía de acceso a la información** relevante de las organizaciones y del TSAS a las entidades sin ánimo de lucro, a las administraciones públicas y a la sociedad. La confianza se fomenta **haciendo público, de manera accesible, el modelo de gestión**, la labor desempeñada por las entidades anualmente, y muy especialmente, su balance social como organización. Todo ello orientado a facilitar la comprensión del grado de cumplimiento de los compromisos, legales o voluntarios, y de sus objetivos, así como de las condiciones del personal laboral y el impacto social y medioambiental generado como entidad. También se fundamenta en la integridad de las organizaciones y de las personas que colaboran en las actuaciones del Tercer Sector de Acción Social, en la **coherencia y el equilibrio de sus propuestas** con los valores y principios propugnados, en la **independencia** de poderes públicos, económicos y sociales, y en la **apertura a la implicación social**.

5.3.1.1. En relación al valor de la TRANSPARENCIA

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

43. Poner todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en su gestión, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes;
44. Desarrollar su actuación con arreglo a los principios de transparencia y buen gobierno del TSAS;
45. Garantizar la transparencia en la elección de los cargos de los órganos de gobierno que representen a la entidad y al TSAS.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

46. Poner todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en la gestión de sus entidades, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes;
47. Desarrollar su actuación con arreglo a los principios de transparencia y buen gobierno del TSAS;

48. Garantizar la transparencia en la elección de los cargos de los órganos de gobierno que representen a la entidad y al TSAS, en la acción política y en los procesos de selección.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

49. Garantizar la transparencia en la gestión económico-financiera;
50. Garantizar la transparencia en los procesos de contratación de personas, así como en la elección de personas en prácticas y en la participación de personas voluntarias;
51. Aplicar a las operaciones económicas los principios y valores del TSAS, evitando, mediante sistemas públicos de control u otros mecanismos, las compensaciones personales en dinero o especie de proveedores o clientes, o el lucro directo o indirecto.

5.3.1.2. *En relación al valor de la* RENDICIÓN DE RESULTADOS

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

52. Informar a las organizaciones, y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos en desarrollo, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad;
53. Ser claras en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable;
54. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

55. Informar a las organizaciones y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos en desarrollo, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad;
56. Ser claro en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable;
57. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

58. Informar a las organizaciones y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos desplegados, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad;
59. Ser claro en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable;
60. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.

5.3.1.3. En relación al valor de la HONESTIDAD

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

61. Rechazar formulas especulativas y de riesgo en la gestión de sus fondos y su patrimonio, actuando de forma coherente con sus principios;
62. Ser austeras en la utilización de los medios de que dispongan, evitando el despilfarro y el mal uso de los mismos, procurando que, cualquier medio que utilice se caracterice por criterios de funcionalidad y economía para la consecución de sus fines;
63. Ser independientes en relación con grupos políticos, económicos, religiosos o de cualquier otra naturaleza.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

64. Velar por la independencia de las organizaciones, fijando la estrategia de las mismas libremente sin someterse a ningún control o dependencia orgánica de formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, y creando normas de funcionamiento estatutarias que los garanticen;
65. Actuar de forma equilibrada y coherente con sus principios, cumpliendo estrictamente con la legalidad en todo momento, aplicando con el mayor rigor la austeridad y la sobriedad en toda su actuación y evitando cualquier manifestación personal de índole ideológica, religiosa o similar en el ejercicio de su cargo;
66. Rechazar y evitar dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros de los equipos de representación y dirección, así como el lucro indebido de su persona, de familiares o amistades

como consecuencia de su labor en el TSAS, creando los sistemas y procedimientos necesarios, actuando en materia de retribuciones con criterios de proporcionalidad y de respeto a los valores y principios del TSAS.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

67. Actuar de forma equilibrada y coherente con sus principios, cumpliendo la legalidad en todo momento, evitando cualquier enfoque o manifestación de índole, ideológica, partidista, o religiosa o similar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo y de los trabajos que realicen para sus organizaciones y el TSAS;
68. Rechazar y evitar recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros de los equipos de gestión e intervención de las organizaciones del TSAS y el lucro indebido de su persona, de familiares o amistades como consecuencia de su labor en el TSAS;
69. Dar prioridad a los intereses del TSAS frente a los intereses personales en el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, guardando el secreto sobre la información relevante del TSAS que sea de carácter estratégico o de cualquier otro tipo que requiera confidencialidad o prudencia y a la que tuvieran acceso como consecuencia de su pertenencia al Equipo de Gestión e Intervención.

5.3.1.4. *En relación con el valor de la PARTICIPACIÓN ACTIVA*

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

70. Estar abiertas a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables;
71. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleve a cabo el TSAS;
72. Colaborar responsablemente en la realización de acciones y la elaboración de la estrategia del TSAS.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

73. Estar abierto a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables;
74. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleven a cabo sus organizaciones y el TSAS;

75. Colaborar responsablemente en la realización de la estrategia y las actuaciones organizadas por sus entidades y el TSAS.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

76. Estar abierto a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables;

77. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleven a cabo sus organizaciones y en las actuaciones de todo tipo organizadas por el TSAS;

78. Buscar el aumento de la presencia social del TSAS a través de la participación activa en redes de todo tipo, incluidas las sociales.

5.3.2. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Principio de Responsabilidad Social es entendido como el deber inexcusable de los miembros de una sociedad, ya sea como individuos, ya sea como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para con su entorno y la sociedad en su conjunto. Este compromiso con las personas, con la sociedad y con el entorno busca añadir valor y beneficio a todas las partes implicadas y configura tres valores esenciales con relación a la sociedad: la **RESPONSABILIDAD**, el **COMPROMISO** y la **SOLIDARIDAD**.

Las organizaciones del TSAS en todas sus actuaciones tienen una **RESPONSABILIDAD** en la **generación de tejido social** dando cohesión a los distintos colectivos mediante el **Trabajo en Red**, así como con el Desarrollo Comunitario en el entorno en el que realiza sus actuaciones.

Las organizaciones del TSAS tienen adquirido un **COMPROMISO** con la **sostenibilidad medioambiental**, evitando los impactos negativos con el medioambiente y la **transformación social**.

El valor de la **SOLIDARIDAD** con los colectivos y personas vulnerables de la sociedad también se refiere al sentimiento de unidad y **colaboración entre las organizaciones** del Tercer Sector, siendo de aplicación entre las personas que componen cada organización y de estas entre sí.

5.3.2.1. En relación al valor de la RESPONSABILIDAD

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

- 79. Apoyar y hacerse eco de las demandas provenientes de colectivos u organizaciones comprometidas con la defensa de las personas más vulnerables, pertenezcan o no al mismo colectivo;
- 80. Colaborar activamente con otras organizaciones del Tercer Sector de Acción Social comprometidas con la defensa de las personas en situación de vulnerabilidad;
- 81. Promover el desarrollo comunitario del entorno de sus actuaciones.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

- 82. Procurar el conocimiento profundo y de primera mano de las demandas del colectivo que representa con el fin de apoyarlas y hacerse eco de las mismas;
- 83. Dar respuesta a las demandas de las personas en situación de vulnerabilidad;
- 84. Informar a otras entidades de sus demandas en relación con las personas más vulnerables, pertenezcan o no al mismo colectivo, con el fin de que puedan apoyarlas y hacerse eco de las mismas;
- 85. Promover la colaboración activa con otras organizaciones del TSAS comprometidas con la defensa de las personas en situación de vulnerabilidad, pertenezcan o no al mismo colectivo, mediante la firma de convenios o cualquier otra fórmula de colaboración que se estime conveniente.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

- 86. Ser conscientes de las demandas que trata de cubrir su organización en relación con las personas vulnerables, orientando su trabajo a dar respuestas a las mismas;
- 87. Conocer las demandas de otros colectivos y entidades apoyadas por la propia organización y por el TSAS y hacerse también eco de ellas;
- 88. Promover con su trabajo la realización efectiva de las actuaciones a desarrollar en el marco de convenios de colaboración y/o cualquier otro acuerdo suscrito con otras organizaciones del TSAS.

5.3.2.2. En relación al valor del COMPROMISO

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

89. Actuar como agentes activos de cambio en su ámbito y entorno de actuación, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas en la mejora de las condiciones de vida de las personas y los colectivos vulnerables;
90. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación;
91. Informar y formar a todos los públicos del TSAS con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas y colectivos que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social del TSAS y con ello a la concienciación de la sociedad sobre las personas y colectivos vulnerables.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

92. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación;
93. Actuar como agentes activos de cambio, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas en mejora de las condiciones de vida las personas y los colectivos vulnerables;
94. Informar y formar a todos los públicos del TSAS con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas y colectivos que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social del TSAS y con ello a la concienciación de la sociedad sobre las personas y colectivos vulnerables.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

95. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación;
96. Aplicar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo el compromiso de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas y colectivos desfavorecidos;
97. Actuar como agentes activos de cambio, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas para la mejora de las condiciones de vida de las personas y los colectivos vulnerables.

5.3.2.3. En relación al valor de la SOLIDARIDAD

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES?

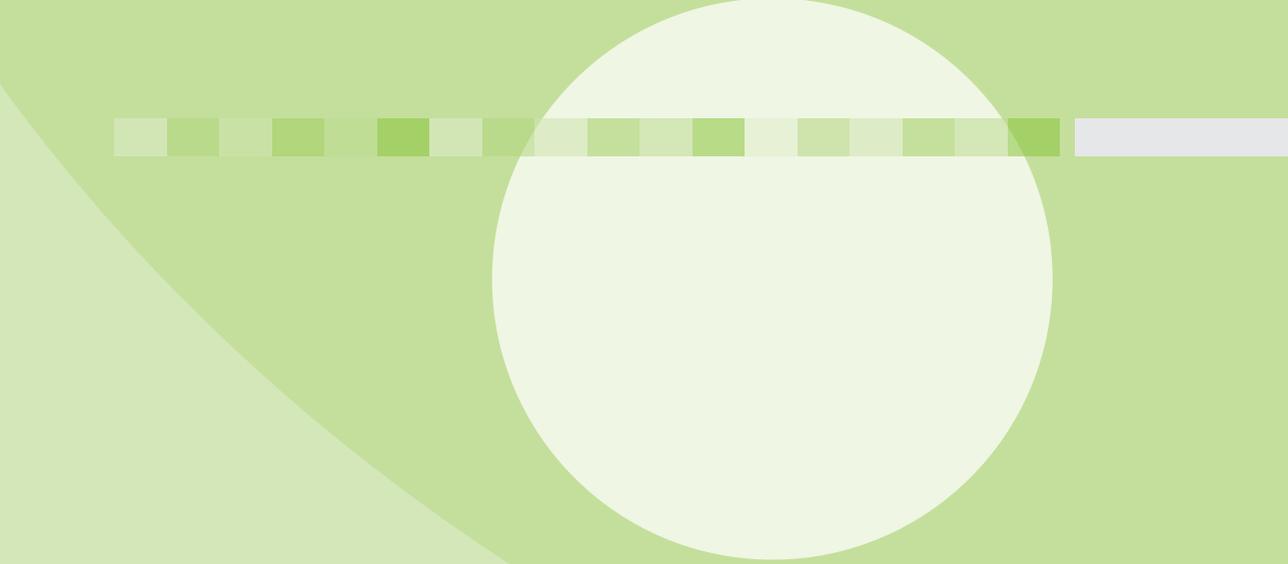
- 98. Desarrollar políticas de colaboración, cooperación e intercambio;
- 99. Impregnar toda su actividad profesional de respeto y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato basadas en criterios de simpatía o posición, ajenas y distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales;
- 100. Extender su solidaridad a las organizaciones sociales de cualquier otro colectivo o país, desarrollando políticas que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo en sus necesidades.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN?

- 101. Fundamentar la toma de decisiones en el dialogo y la reflexión;
- 102. Impregnar toda su actividad profesional de respeto, empatía y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales;
- 103. Extender su solidaridad desarrollando líneas de actuación que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo de otras organizaciones de cualquier colectivo o país.

¿QUÉ PUEDE HACER EL EQUIPO DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN?

- 104. Fomentar el trabajo en equipo y el intercambio comunicativo fluido;
- 105. Impregnar toda su actividad profesional de la expresión de respeto y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales;
- 106. Extender su solidaridad a las organizaciones semejantes de cualquier otro colectivo o país, desarrollando líneas de actuación que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo en sus necesidades.

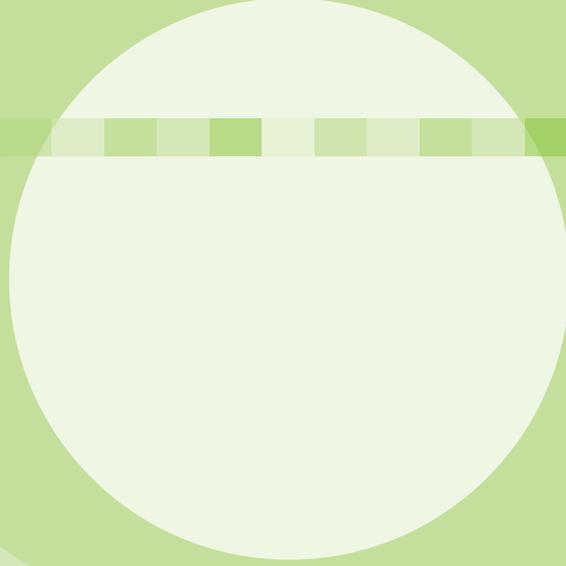


6

**DOCUMENTACIÓN
CONSULTADA**

Entre la documentación consultada para la elaboración de las Recomendaciones Éticas del Tercer Sector de Acción Social destaca:

- Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado
- Código Ético del Comité Español de representantes de personas con discapacidad (CERMI) Estatal
- Código Ético de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y su Fundación
- Código Ético de la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS)
- Código Ético de la Asociación Española contra el Cáncer (Aecc)
- Código de Buen Gobierno de la Asociación Española de Fundaciones
- Código de Conducta de Cruz Roja Española
- Gestión de la Calidad en las Organizaciones No Lucrativas de Intervención Social. Observatorio Del Tercer Sector De Bizkaia
- Yarce, J. "Los principios, los valores y las Virtudes". Instituto Latinoamericano de Liderazgo, desarrollo humano y Organizacional
- II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social



7

CUADROS RESUMEN

7.1 RESUMEN PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS (II)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|--|------------|---------------------------------------|---|
| PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS | COMPROMISO | ORGANIZACIONES | 1. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internaciones generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas, en sus actuaciones expresando de manera inequívoca que se encaminan a que las personas y los colectivos más vulnerables ejerzan sus derechos de manera plena y efectiva; |
| | | | 2. Defender los derechos de las personas y los colectivos más vulnerables, vigilando su cumplimiento, denunciando su vulneración y respetando los derechos de todas sus partes interesadas; |
| | | | 3. Apoyar a las personas y colectivos más vulnerables en la reivindicación de sus derechos como mejor sistema de garantía de los mismos. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 4. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internaciones generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas como base fundamental de la estrategia y de las actuaciones de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social; |
| | | | 5. Denunciar cualquier situación que vulnere los derechos de las personas y colectivos más vulnerables promocionando su reivindicación con rigor y prudencia siempre que sean manifiestamente lesionados; |
| | | | 6. Sustentar las demandas y reivindicaciones en acciones no violentas, fruto del mayor consenso posible, evitando protagonismos personales y posicionamientos ambiguos que pudiesen ser utilizados en beneficio de intereses ajenos a la defensa de las personas y sus derechos. |
| | | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 7. Aplicar los valores, principios y mandatos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del resto de textos jurídicos internaciones generales y específicos sobre Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas como base fundamental de la estrategia y de las actuaciones de sus organizaciones; |
| | | | 8. Denunciar situaciones de injusticia manifiesta y cualquier otra acción de incumplimiento de los derechos de las personas o colectivos más vulnerables, no entorpeciendo las reivindicaciones justas de sus organizaciones por motivos de carácter personal, profesional o corporativo; |
| | | | 9. Fomentar el empoderamiento de las personas más vulnerables y la autodefensa de sus derechos. |

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS (II)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|--|--|---|---|
| PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA | IGUALDAD | ORGANIZACIONES | 10. Valorar y reconocer la diversidad, velando porque nunca puedan justificarse discriminaciones hacia personas o colectivos vulnerables, garantizando el goce de todos sus derechos sin distinción de raza, etnia, lengua, religión, cultura, género, orientación sexual, discapacidad situación migratoria, social, económica, o alguna otra; |
| | | | 11. Impulsar cuando sea necesario medidas de acción positiva para las personas y colectivos más vulnerables, en orden a paliar su situación de desventaja; |
| | | | 12. Evitar la promoción de actitudes sociales paternalistas, generadoras de sentimientos individuales que no conducen a la justicia social, sobre todo en campañas publicitarias y de captación de fondos. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 13. Establecer las condiciones organizativas necesarias para garantizar la actuación con un trato digno y respetuoso a las personas más vulnerables; |
| | | | 14. Incluir la perspectiva de género y de diversidad en la estrategia y las actuaciones de sus organizaciones y del Tercer Sector de Acción Social, garantizando el equilibrio de género, y fomentando medidas de conciliación entre la vida personal/familiar y profesional. |
| | | | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN |
| | 16. Promover la igualdad en la atención a las personas más vulnerables, incluyendo la perspectiva de género y de diversidad, tanto en dicha atención, como en la gestión de personas y en la estrategia de comunicación; | | |
| | 17. Mostrar y fomentar el respeto por la diversidad de las personas, evitando la discriminación por motivos de raza, etnia, lengua, religión, cultura, género, orientación sexual, discapacidad, situación migratoria, social, económica, o alguna otra. | | |
| | LIBERTAD | ORGANIZACIONES | 18. Facilitar oportunidades y medios para que cada persona pueda expresar por sí misma, sus deseos, necesidades, aspiraciones y creencias; |
| | | | 19. Fomentar la autonomía y la autoestima de las personas; |
| | | | 20. Garantizar el respeto a las decisiones de las personas y la confidencialidad sobre su situación particular en el marco de una atención personalizada y de calidad. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 21. Promocionar las prácticas que muestran respeto por las ideas, opiniones, creencias expectativas y necesidades de las personas, en el marco de la libertad de expresión y la tolerancia; |
| 22. Fomentar e impulsar la autonomía y la autoestima facilitando la toma de decisiones informada, responsable y respetuosa con la libertad y los derechos de las demás personas. | | | |
| EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | | 23. Ejecutar prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección, de toma de decisiones, de autonomía y de autoestima; | |
| | 24. Fomentar e impulsar la autonomía y la autoestima entre las personas de los equipos y a las que atendemos, ofreciendo las máximas oportunidades para la toma de decisiones informada y responsable. | | |

7.2 RESUMEN PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES (I)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN | |
|--|---------------|---------------------------------------|---|--|
| PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DE LA IMPLICACIÓN | PARTICIPACIÓN | ORGANIZACIONES | 25. Potenciar la plena integración y la participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible, fomentando el voluntariado como formula de participación social; | |
| | | | 26. Velar por el cumplimiento de los procesos participativos estatutarios y crear cuantas formulas y soportes que sean necesarios para garantizar la práctica de los principios de participación asumidos por el TSAS en dichos procesos; | |
| | | | 27. Habilitar los canales adecuados para facilitar el acceso de las opiniones, demandas, propuestas o críticas hasta los órganos de gobierno, reconociendo dichos canales en la reglamentación de régimen interno. | |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 28. Potenciar la plena integración y participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible, fomentando el voluntariado como formula de participación social; | |
| | | | 29. Velar por el cumplimiento de los procesos participativos estatutarios y crear cuantas formulas y soportes sean necesarios para garantizar la práctica en las mismas de los principios de participación asumidos por el Tercer Sector de Acción Social estableciendo estructuras de comunicación eficaces y fluidas con el equipo de gestión e intervención, aceptando sus críticas y sugerencias; | |
| | | | 30. Establecer criterios que permitan el funcionamiento democrático para la toma de decisiones y la elección de cargos de los órganos de gobierno en sus organizaciones, asumiendo la práctica del debate y la libre expresión como sistema ordinario de decisión, y como mejor garantía y valoración de todas las opiniones. | |
| | | | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 31. Potenciar la plena integración y participación de las personas voluntarias que colaboran en las entidades y de las personas beneficiarias, velando en todo momento por que ambas se realicen de la manera más eficaz posible, fomentando el voluntariado como formula de participación social; |
| | | | | 32. Desarrollar actitudes y conductas personales no autoritarias y democráticas, en coherencia con los valores defendidos por las organizaciones donde se encuadran, creando las mejores condiciones para la práctica diaria y real del compromiso democrático; |
| | | | | 33. Mantener una actitud permanente de escucha y observación centrada en las personas más vulnerables a fin de conocer y entender sus necesidades, expectativas y deseos. |

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES (III)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|--|-----------------|---------------------------------------|--|
| PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN | RESPONSABILIDAD | ORGANIZACIONES | 34. Dar respuesta a las necesidades no cubiertas de las personas y colectivos más vulnerables al tiempo que se trabaja con ellas para lograr su autonomía; |
| | | | 35. Orientar la gestión en base a criterios de eficiencia como exigencia moral y legal en función de los intereses de sus asociados y en ningún caso en función de sus intereses particulares; |
| | | | 36. Orientar la actividad y sus estrategias en función de las necesidades de las personas más vulnerables, actuando como agentes de cambio, y en ningún caso de forma prioritaria en función de posicionamientos institucionales, políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 37. Velar por la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros asegurando que todas las propuestas de sus organizaciones estén contrastadas técnicamente y elaboradas con el máximo rigor; |
| | | | 38. Gestionar todas sus actuaciones con criterios de eficiencia y calidad que aseguren en último término la satisfacción de las personas beneficiarias; |
| | | | 39. Ser agentes de cambio transmitiendo mensajes y modelos de conducta acordes con los valores que desde las entidades se propugnan y defienden. |
| | | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 40. Entender su labor como un servicio a la comunidad, centrado en las personas y los colectivos más vulnerables; |
| | | | 41. Actuar bajo los principios de excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros, sugiriendo cualquier mejora que se pueda aportar a los procesos de la entidad y manteniendo una actitud abierta hacia la innovación; |
| | | | 42. Aplicar en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia, que aseguren en último término la satisfacción de las personas más vulnerables, fomentando la evaluación de todas las acciones de sus organizaciones como premisa para la mayor eficacia en la gestión. |

7.3 | RESUMEN PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD (I)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---|
| PRINCIPIO DE CONFIANZA (I) | TRANSPARENCIA | ORGANIZACIONES | 43. Poner todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en su gestión, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes; |
| | | | 44. Desarrollar su actuación con arreglo a los principios de transparencia y buen gobierno del TSAS; |
| | | | 45. Garantizar la transparencia en la elección de los cargos de los órganos de gobierno que representen a la entidad y al TSAS. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 46. Poner todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en la gestión de sus entidades, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes; |
| | | | 47. Desarrollar su actuación con arreglo a los principios de transparencia y buen gobierno del TSAS; |
| | | | 48. Garantizar la transparencia en la elección de los cargos de los órganos de gobierno que representen a la entidad y al TSAS, en la acción política y en los procesos de selección. |
| | RENDICIÓN DE RESULTADOS | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 49. Garantizar la transparencia en la gestión económico-financiera; |
| | | | 50. Garantizar la transparencia en los procesos de contratación de personas, así como en la elección de personas en prácticas y en la participación de personas voluntarias; |
| | | | 51. Aplicar a las operaciones económicas los principios y valores del TSAS, evitando, mediante sistemas públicos de control u otros mecanismos, las compensaciones personales en dinero o especie de proveedores o clientes, o el lucro directo o indirecto. |
| | | ORGANIZACIONES | 52. Informar a las organizaciones, y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos en desarrollo, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad; |
| | | | 53. Ser claras en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable; |
| | | | 54. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes. |
| EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 55. Informar a las organizaciones y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos en desarrollo, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad; | | |
| | 56. Ser claro en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable; | | |
| | 57. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes. | | |
| EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 58. Informar a las organizaciones y a otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos desplegados, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia dando publicidad a toda la información relevante relacionada con la actividad de la entidad; | | |
| | 59. Ser claro en la demanda de recursos económicos ajenos que sean necesarios, indicando el destino final de los mismos de forma concreta y constatable; | | |
| | 60. Promover el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes. | | |

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD (III)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|---------------------------------------|---|---|---|
| PRINCIPIO DE CONFIANZA (III) | HONESTIDAD | ORGANIZACIONES | 61. Rechazar formulas especulativas y de riesgo en la gestión de sus fondos y su patrimonio, actuando de forma coherente con sus principios; |
| | | | 62. Ser austeras en la utilización de los medios de que dispongan, evitando el despilfarro y el mal uso de los mismos, procurando que, cualquier medio que utilice se caracterice por criterios de funcionalidad y economía para la consecución de sus fines; |
| | | | 63. Ser independientes en relación con grupos políticos, económicos, religiosos o de cualquier otra naturaleza. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 64. Velar por la independencia de las organizaciones, fijando la estrategia de las mismas libremente sin someterse a ningún control o dependencia orgánica de formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales y cualesquiera otras entidades públicas o privadas, y creando normas de funcionamiento estatutarias que los garanticen; |
| | | | 65. Actuar de forma equilibrada y coherente con sus principios, cumpliendo estrictamente con la legalidad en todo momento así como aplicando con el mayor rigor la austeridad y la sobriedad en toda su actuación y evitando cualquier manifestación personal de índole ideológica, religiosa o similar en el ejercicio de su cargo; |
| | | | 66. Rechazar y evitar dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros de los equipos de representación y dirección, así como el lucro indebido de su persona, de familiares o amistades como consecuencia de su labor en el TSAS, creando los sistemas y procedimientos necesarios, actuando en materia de retribuciones con criterios de proporcionalidad y de respeto a los valores y principios del TSAS. |
| | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 67. Actuar de forma equilibrada y coherente con sus principios, cumpliendo la legalidad en todo momento, evitando cualquier enfoque o manifestación de índole, ideológica, partidista, o religiosa o similar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo y de los trabajos que realicen para sus organizaciones y el TSAS; | |
| | | 68. Rechazar y evitar recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros de los equipos de gestión e intervención de las organizaciones del TSAS y el lucro indebido de su persona, de familiares o amistades como consecuencia de su labor en el TSAS; | |
| | | 69. Dar prioridad a los intereses del TSAS frente a los intereses personales en el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, guardando el secreto sobre la información relevante del TSAS que sea de carácter estratégico o de cualquier otro tipo que requiera confidencialidad o prudencia y a la que tuvieran acceso como consecuencia de su pertenencia al Equipo de Gestión e Intervención. | |
| | PARTICIPACIÓN ACTIVA | ORGANIZACIONES | 70. Estar abiertas a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables; |
| | | | 71. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleve a cabo el TSAS; |
| | | | 72. Colaborar responsablemente en la realización de acciones y la elaboración de la estrategia del TSAS. |
| EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | | 73. Estar abierto a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables; | |
| | | 74. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleven a cabo sus organizaciones y el TSAS; | |
| EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | | 75. Colaborar responsablemente en la realización de la estrategia y las actuaciones organizadas por sus entidades y el TSAS. | |
| | 76. Estar abierto a la participación de todas las personas y colectivos, especialmente los más vulnerables; | | |
| | 77. Participar en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleven a cabo sus organizaciones y en las actuaciones de todo tipo organizadas por el TSAS; | | |
| | | | 78. Buscar el aumento de la presencia social del TSAS a través de la participación activa en redes de todo tipo, incluidas las sociales. |

| PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD (III) | | | |
|---|-----------------|---------------------------------------|--|
| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
| PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (I) | RESPONSABILIDAD | ORGANIZACIONES | 79. Apoyar y hacerse eco de las demandas provenientes de colectivos u organizaciones comprometidas con la defensa de las personas más vulnerables, pertenezcan o no al mismo colectivo; |
| | | | 80. Colaborar activamente con otras organizaciones del Tercer Sector de Acción Social comprometidas con la defensa de las personas en situación de vulnerabilidad; |
| | | | 81. Promover el desarrollo comunitario del entorno de sus actuaciones. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 82. Procurar el conocimiento profundo y de primera mano de las demandas del colectivo que representa con el fin de apoyarlas y hacerse eco de las mismas; |
| | | | 83. Dar respuesta a las demandas de las personas en situación de vulnerabilidad; |
| | | | 84. Informar a otras entidades de sus demandas en relación con las personas más vulnerables, pertenezcan o no al mismo colectivo, con el fin de que puedan apoyarlas y hacerse eco de las mismas; |
| | | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 85. Promover la colaboración activa con otras organizaciones del TSAS comprometidas con la defensa de las personas en situación de vulnerabilidad, pertenezcan o no al mismo colectivo, mediante la firma de convenios o cualquier otra fórmula de colaboración que se estime conveniente. |
| | | | 86. Ser conscientes de las demandas que trata de cubrir su organización en relación con las personas vulnerables, orientando su trabajo a dar respuestas a las mismas; |
| | | | 87. Conocer las demandas de otros colectivos y entidades apoyadas por la propia organización y por el TSAS y hacerse también eco de ellas; |
| | | | 88. Promover con su trabajo la realización efectiva de las actuaciones a desarrollar en el marco de convenios de colaboración y/o cualquier otro acuerdo suscrito con otras organizaciones del TSAS. |

PRINCIPIOS CENTRADOS EN LA SOCIEDAD (IV)

| PRINCIPIO | VALOR | ACTOR | RECOMENDACIÓN |
|--|---|--|---|
| PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (II) | COMPROMISO | ORGANIZACIONES | 89. Actuar como agentes activos de cambio en su ámbito y entorno de actuación, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas en la mejora de las condiciones de vida de las personas y los colectivos vulnerables; |
| | | | 90. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación; |
| | | | 91. Informar y formar a todos los públicos del TSAS con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas y colectivos que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social del TSAS y con ello a la concienciación de la sociedad sobre las personas y colectivos vulnerables. |
| | | EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | 92. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación; |
| | | | 93. Actuar como agentes activos de cambio, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas en mejora de las condiciones de vida las personas y los colectivos vulnerables; |
| | | | 94. Informar y formar a todos los públicos del TSAS con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas y colectivos, que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social del TSAS y con ello a la concienciación de la sociedad sobre las personas y colectivos vulnerables. |
| | EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 95. Contribuir activamente a la sostenibilidad medioambiental, evitando impactos negativos en su ámbito y entorno de actuación; | |
| | | 96. Aplicar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo el compromiso de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas y colectivos desfavorecidos; | |
| | | 97. Actuar como agentes activos de cambio, promoviendo la innovación social para ofrecer soluciones novedosas para la mejora de las condiciones de vida de las personas y los colectivos vulnerables. | |
| | SOLIDARIDAD | ORGANIZACIONES | 98. Desarrollar políticas de colaboración, cooperación e intercambio; |
| | | | 99. Impregnar toda su actividad profesional de respeto y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato basadas en criterios de simpatía o posición, ajenas y distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales; |
| | | | 100. Extender su solidaridad a las organizaciones sociales de cualquier otro colectivo o país, desarrollando políticas que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo en sus necesidades. |
| EQUIPOS DE REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN | | 101. Fundamentar la toma de decisiones en el dialogo y la reflexión; | |
| | | 102. Impregnar toda su actividad profesional de respeto, empatía y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales; | |
| | | 103. Extender su solidaridad desarrollando líneas de actuación que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo de otras organizaciones de cualquier colectivo o país. | |
| EQUIPOS DE GESTIÓN E INTERVENCIÓN | 104. Fomentar el trabajo en equipo y el intercambio comunicativo fluido; | | |
| | 105. Impregnar toda su actividad profesional de la expresión de respeto y solidaridad hacia las personas y colectivos con los que se relacionan, sin hacer distinciones de trato distintas a las derivadas de criterios técnicos o profesionales; | | |
| | 106. Extender su solidaridad a las organizaciones semejantes de cualquier otro colectivo o país, desarrollando líneas de actuación que fomenten la cooperación, el intercambio y el apoyo en sus necesidades. | | |



www.plataformaong.org

Tribulete, 18. 1ª Planta • 28012 Madrid

Teléfono 91 535 10 26

info@plataformaong.org



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD