

Esta tabla muestra cómo se corresponden las medidas clave y las responsabilidades organizativas de la CHS 2014 con los requisitos de la CHS 2024.

CHS 2024		CHS 2014	
1	Las personas y comunidades pueden ejercer sus derechos y participar en acciones y decisiones que las afectan.		
1.1	Garantizar que las consideraciones sobre diversidad, equidad e inclusión se integren en el trabajo de la organización con las personas y las comunidades, prestando especial atención a los más marginados.	1.5	Las políticas establecen compromisos para tener en cuenta la diversidad de las comunidades, incluidas las personas desfavorecidas o marginadas, y para recopilar datos desglosados.
		1.2	Diseñar y aplicar programas adecuados basados en una evaluación imparcial de las necesidades y los riesgos, y en la comprensión de las vulnerabilidades y capacidades de los diferentes grupos.
		4.3	Garantizar que la representación sea inclusiva y que implique la participación y el compromiso de las comunidades y las personas afectadas por la crisis en todas las etapas del trabajo.
1.2	Compartir periódicamente información pertinente y oportuna con las personas y las comunidades, incluyendo información sobre sus derechos en relación con los compromisos y responsabilidades de la organización.	4.1	Proporcionar información a las comunidades y personas afectadas por la crisis sobre la organización, los principios que la rigen, cómo espera que se comporte su personal, los programas que está llevando a cabo y lo que pretende lograr.
		5.2	Acoger y aceptar las quejas, y comunicar cómo se puede acceder al mecanismo y el alcance de los asuntos que puede abordar.
		5.6	Las comunidades y las personas afectadas por la crisis conocen plenamente el comportamiento que se espera del personal humanitario, incluidos los compromisos organizativos contraídos en materia de protección contra de la explotación y los abusos sexuales.
1.3	Comunicarse en idiomas y formatos que sean fácilmente accesibles, comprensibles, respetuosos y adecuados al contexto para las personas y las comunidades.	4.2	Comunicarse en idiomas, formatos y medios que sean fácilmente comprensibles, respetuosos y culturalmente apropiados para los diferentes miembros de la comunidad, especialmente los grupos vulnerables y marginados.
1.4	Asegurar que la participación de las personas en decisiones y acciones sea significativa para ellas y corresponda a sus maneras preferidas de participar.	4.3	Garantizar que la representación sea inclusiva y que implique la participación y el compromiso de las comunidades y las personas afectadas por la crisis en todas las etapas del trabajo.
1.5	Las comunicaciones que representen a personas y comunidades, incluidas aquellas que se utilicen para fines de incidencia y recaudación de fondos, tienen su consentimiento informado, son precisas, respetuosas y éticas, y mantienen su	4.	Las comunicaciones externas, incluidas las utilizadas con fines de recaudación de fondos, son precisas, éticas y respetuosas, y presentan a las comunidades y personas afectadas por la crisis como seres humanos dignos.

	dignidad.		
1.6	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar la transparencia en el intercambio de información, la comunicación y la participación significativa de personas y comunidades en las acciones y decisiones que las afectan.	4.5	Existen políticas para el intercambio de información que promueven una cultura de comunicación abierta.
		4.6	Existen políticas para involucrar a las comunidades y las personas afectadas por la crisis, que reflejan las prioridades y los riesgos que identifican en todas las etapas del trabajo.
2	Las personas y comunidades acceden a apoyo oportuno y eficaz conforme a sus necesidades y prioridades específicas.		
2.1	Planificar e implementar programas que respeten y desarrollen los conocimientos, las capacidades y las acciones existentes a nivel local.	1.1	Realizar un análisis sistemático, objetivo y continuo del contexto y las partes interesadas.
		3.1	Garantizar que los programas se basen en las capacidades locales y trabajen en pro de la resiliencia de la comunidad.
		6.2	Garantizar que la respuesta humanitaria complemente la de las autoridades nacionales y locales y la de otras organizaciones humanitarias.
2.2	Utilizar criterios justos, imparciales y transparentes para definir los programas y las personas o los grupos apoyados por la organización.	1.4	Las políticas se comprometen a prestar asistencia imparcial basada en las necesidades y capacidades de las comunidades y las personas afectadas por la crisis.
		1.2	Diseñar y ejecutar programas adecuados basados en una evaluación imparcial de las necesidades y los riesgos, y en la comprensión de las vulnerabilidades y capacidades de los diferentes grupos.
2.3	Monitorear y ajustar los programas periódicamente para asegurar que las acciones sean oportunas, accesibles y aborden las necesidades prioritarias de las personas y comunidades.	2.7	Los compromisos políticos garantizan: <ul style="list-style-type: none"> a. un seguimiento y una evaluación sistemáticos, objetivos y continuos de las actividades y sus efectos; b. que los datos obtenidos del seguimiento y la evaluación se utilicen para adaptar y mejorar los programas; y c. la toma de decisiones oportuna con la asignación de recursos adecuada.
		2.2	Prestar respuesta humanitaria de manera oportuna, tomando decisiones y actuando sin demoras innecesarias.
		2.5	Supervisar las actividades, los productos y los resultados de las respuestas humanitarias con el fin de adaptar los programas y abordar los casos de bajo rendimiento.
		1.3	Adaptar los programas a las necesidades, capacidades y contextos cambiantes.

2.4	Aplicar las normas técnicas relevantes y las buenas prácticas reconocidas en todos los aspectos del trabajo de la organización con las personas y las comunidades.	2.4	Utilizar las normas técnicas y las buenas prácticas pertinentes del sector para planificar y evaluar los programas.
2.5	Remitir cualquier necesidad prioritaria no cubierta a las partes interesadas pertinentes que tengan la capacidad y los conocimientos técnicos necesarios para abordarla.	2.3	Remitir cualquier necesidad no satisfecha a las organizaciones con los conocimientos técnicos y el mandato pertinentes, o abogar por que se atiendan estas necesidades.
2.6	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que el apoyo esté basado en el entendimiento del contexto y la cultura, y las diversas capacidades, vulnerabilidades, necesidades y riesgos que enfrentan las personas y comunidades, con especial atención a los más marginados.	1.4	Las políticas se comprometen a prestar asistencia imparcial en función de las necesidades y capacidades de las comunidades y las personas afectadas por la crisis.
		1.5	Las políticas establecen compromisos para tener en cuenta la diversidad de las comunidades, incluidas las personas desfavorecidas o marginadas, y para recopilar datos desglosados.
		1.6	Existen procesos para garantizar un análisis adecuado y continuo del contexto.
		1.1	Realizar un análisis sistemático, objetivo y continuo del contexto y las partes interesadas.
		1.2	Diseñar y aplicar programas adecuados basados en una evaluación imparcial de las necesidades y los riesgos, y en la comprensión de las vulnerabilidades y capacidades de los diferentes grupos.
		2.1	Diseñar programas que aborden las limitaciones para que las medidas propuestas sean realistas y seguras para las comunidades.
3	Las personas y comunidades están mejor preparadas y son más resilientes ante potenciales crisis.		
3.1	Apoyar a los líderes comunitarios formales e informales y los esfuerzos locales dirigidos a fortalecer la resiliencia de las personas y comunidades.	3.1	Garantizar que los programas se basen en las capacidades locales y trabajen en pro de la resiliencia de las comunidades.
		3.3	Facilitar el desarrollo del liderazgo y las organizaciones locales como primeros respondientes en caso de crisis futuras, adoptando medidas para garantizar que los grupos marginados y desfavorecidos estén adecuadamente representados.
		6.2	Garantizar que la respuesta humanitaria complemente la de las autoridades nacionales y locales y de otras organizaciones humanitarias.

3.2	Apoyar las capacidades locales para anticiparse y reducir el riesgo de potenciales crisis o desastres.	3.2	Utilizar los resultados de cualquier evaluación de peligros y riesgos y los planes de preparación existentes en la comunidad para orientar las actividades.
3.3	Planificar e implementar programas que aporten efectos positivos a largo plazo para las vidas y los medios de vida de las personas, su economía local y el entorno.	3.4	Planificar una estrategia de transición o salida en las primeras etapas del programa humanitario que garantice efectos positivos a largo plazo y reduzca el riesgo de dependencia.
		3.5	Diseñar y ejecutar programas que promuevan la recuperación temprana tras los desastres y beneficien a la economía local.
3.4	Apoyar la apropiación local de los recursos y la toma de decisiones desde el inicio de la labor con personas y comunidades.	3.4	Planificar una estrategia de transición o salida en las primeras etapas del programa humanitario que garantice efectos positivos a largo plazo y reduzca el riesgo de dependencia.
3.5	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que el apoyo refuerce las acciones y la toma de decisiones a nivel local.	3.7	Las políticas, estrategias y directrices se diseñan con el fin de: b. fortalecer las capacidades locales.
		4.1	Garantizar que los programas se basen en las capacidades locales y trabajen en pro de la resiliencia de la comunidad.
4	Las personas y comunidades acceden a apoyo que no causa daños a las personas ni al entorno.		
4.1	Identificar, prevenir, mitigar y abordar los impactos negativos potenciales y reales de los programas sobre las personas y comunidades.	2.1	Diseñar programas que aborden las limitaciones, de modo que las medidas propuestas sean realistas y seguras para las comunidades.
		3.6	Identificar y actuar sobre los efectos negativos potenciales o reales de manera oportuna y sistemática, incluyendo en las áreas de: a. la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas; b. la explotación y el abuso sexuales por parte del personal; c. la cultura, el género y las relaciones sociales y políticas; d. los medios de vida; e. la economía local.
4.2	Identificar, prevenir, mitigar y abordar impactos negativos potenciales y reales de los programas sobre el entorno.	3.6	Identificar y actuar sobre los efectos negativos potenciales o reales no intencionados de manera oportuna y sistemática, incluso en las esferas de: f. el medio ambiente.
		9.4	Al utilizar los recursos locales y naturales, tener en cuenta su impacto en el medio ambiente.
		9.6	Existen políticas y procesos que regulan el uso y la gestión de los recursos, incluyendo cómo la organización: b. utiliza sus recursos de manera responsable con el medio ambiente.
4.3	Asegurar una gestión segura, ética y eficaz de datos e información para minimizar riesgos para las personas y comunidades, en concordancia con las buenas prácticas de protección de datos.	3.8	Se han establecido sistemas para proteger cualquier información personal recopilada de las comunidades y las personas afectadas por la crisis que pueda poner en peligro a las personas.

4.4	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que la organización funciona de manera que proteja la seguridad, los derechos y la dignidad de las personas y comunidades y prevenga todas las formas de explotación y abuso, incluyendo la explotación, el abuso y el acoso sexuales por parte del personal y voluntariado, en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	3.7	Las políticas, estrategias y directrices están diseñadas para: a. evitar que los programas tengan efectos negativos, como, por ejemplo, la explotación, el abuso o la discriminación por parte del personal contra las comunidades y las personas afectadas por la crisis.	
4.5	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para reducir los impactos ambientales negativos de la organización y su labor, en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	3.7	Las políticas, estrategias y directrices están diseñadas para: a. evitar que los programas tengan efectos negativos, como, por ejemplo, la explotación, el abuso o la discriminación por parte del personal contra las comunidades y las personas afectadas por la crisis.	
		9.6	Se han establecido políticas y procesos que regulan el uso y la gestión de los recursos, incluyendo la forma en que la organización: b. utiliza sus recursos de manera responsable con el medio ambiente	
		9.4	Al utilizar los recursos locales y naturales, se tiene en cuenta su impacto en el medio ambiente.	
5	Las personas y comunidades pueden expresar sus preocupaciones y quejas de manera segura para que se dé respuesta a ellas.			
	5.1	Planificar e implementar maneras seguras, accesibles y apropiadas de que todos los grupos de una comunidad puedan dar retroalimentación y expresar preocupaciones y quejas en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	4.4	Alentar y facilitar a las comunidades y personas afectadas por crisis a que expresen su grado de satisfacción con la calidad y eficacia de la asistencia recibida, prestando especial atención al género, la edad y la diversidad de quienes expresan su opinión.
			5.1	Consultar con las comunidades y las personas afectadas por la crisis sobre el diseño, la aplicación y el seguimiento de los procesos de tramitación de las quejas.
5.2	Comprobar de manera periódica que las personas y comunidades comprenden cómo se espera que actúe el personal y el voluntariado a fin de prevenir comportamientos nocivos, incluidos el abuso, la explotación y el acoso sexuales.	5.6	Las comunidades y las personas afectadas por la crisis son plenamente conscientes del comportamiento que se espera del personal humanitario, incluidos los compromisos organizativos contraídos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.	

5.3	Comprobar de manera periódica que las personas, comunidades y otras partes interesadas pertinentes sepan cómo pueden expresar preocupaciones y quejas y cómo se abordarán.	5.2	Acoger y aceptar las reclamaciones, y comunicar cómo se puede acceder al mecanismo y el alcance de las cuestiones que puede abordar.
5.4	Gestionar, investigar, abordar y/o remitir quejas de manera apropiada en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	5.3	Gestionar las reclamaciones de manera oportuna, justa y adecuada, dando prioridad a la seguridad del reclamante y de las personas afectadas en todas las etapas.
		5.7	Las quejas que no entran en el ámbito de la organización se remiten a la parte pertinente de manera coherente con las buenas prácticas.
5.5	Aplicar enfoques adecuados centrados en las víctimas/sobrevivientes para investigar y abordar quejas e informes sobre cualquier forma de conducta indebida, incluidos la explotación, el abuso y el acoso sexuales.	5.3	Gestionar las reclamaciones de manera oportuna, justa y adecuada, dando prioridad a la seguridad del reclamante y de las personas afectadas en todas las etapas.
		5.5	Se ha establecido una cultura organizativa en la que las reclamaciones se toman en serio y se tramitan de acuerdo con políticas y procesos definidos.
5.6	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que cualquier preocupación o queja sea recibida y abordada de manera oportuna y apropiada.	5.4	El proceso de gestión de quejas para las comunidades y las personas afectadas por crisis está documentado y en vigor. El proceso debe abarcar la programación, la explotación y el abuso sexuales y otros abusos de poder.
6	Las personas y las comunidades acceden a apoyo coordinado y complementario.		
6.1	Asegurar que el trabajo de la organización esté coordinado y sea complementario a las acciones locales y comunitarias y a las de las partes interesadas pertinentes.	6.1	Identificar las funciones, responsabilidades, capacidades e intereses de las diferentes partes interesadas.
		6.2	Garantizar que la respuesta humanitaria complemente la de las autoridades nacionales y locales y otras organizaciones humanitarias.
		6.3	Participar en los órganos de coordinación pertinentes y colaborar con otros para minimizar las exigencias a las comunidades y maximizar la cobertura y la prestación de servicios del esfuerzo humanitario en general.
		6.4	Compartir la información necesaria con los socios, los grupos de coordinación y otros actores pertinentes a través de los canales de comunicación adecuados.
6.2	Apoyar a socios en la aplicación de compromisos con la calidad y rendición de cuentas hacia las personas y comunidades en todas las etapas del trabajo.	6.4	El trabajo con los socios se rige por acuerdos claros y coherentes que respetan el mandato, las obligaciones y la independencia de cada socio, y reconocen sus respectivas limitaciones y compromisos.
6.3	Evaluar de manera periódica la calidad y eficacia de las relaciones entre socios y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario.		

6.4	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que la colaboración y las asociaciones estén basadas en un compromiso con la toma de decisiones y el intercambio de recursos equitativos y respeten las características, funciones y responsabilidades de cada socio.	6.5	Las políticas y estrategias incluyen un compromiso claro con la coordinación y la colaboración con otros, incluidas las autoridades nacionales y locales, sin comprometer los principios humanitarios.
		6.6	El trabajo con los socios se rige por acuerdos claros y coherentes que respetan el mandato, las obligaciones y la independencia de cada socio, y reconocen sus respectivas limitaciones y compromisos.
7 Las personas y comunidades acceden a apoyo que se adapta y mejora continuamente con base en la retroalimentación y aprendizaje.			
7.1	Escuchar y responder periódicamente a la retroalimentación y los aportes de las personas y comunidades sobre la organización y su labor.	4.4	Alentar y facilitar a las comunidades y personas afectadas por crisis a que expresen su grado de satisfacción con la calidad y eficacia de la asistencia recibida, prestando especial atención al género, la edad y la diversidad de quienes expresan su opinión.
7.2	Recopilar datos desglosados para una toma de decisiones que refleje la diversidad de las personas y comunidades, y de manera que minimice las demandas que se les imponen.	1.2	Diseñar y ejecutar programas adecuados basados en una evaluación imparcial de las necesidades y los riesgos, y en la comprensión de las vulnerabilidades y capacidades de los diferentes grupos.
		1.5	Las políticas establecen compromisos para tener en cuenta la diversidad de las comunidades, incluidas las personas desfavorecidas o marginadas, y para recopilar datos desglosados.
7.3	Utilizar datos de seguimiento, retroalimentación, quejas y aprendizaje para guiar la toma de decisiones, y para mejorar programas y las maneras de trabajar de la organización.	2.5	Supervisar las actividades, los resultados y los productos de las respuestas humanitarias con el fin de adaptar los programas y abordar los casos de bajo rendimiento.
		7.1	Aprovechar las lecciones aprendidas y la experiencia previa al diseñar los programas.
		7.2	Aprender, innovar y aplicar cambios basándose en el seguimiento y la evaluación, así como en los comentarios y las quejas.
7.4	Compartir el análisis y aprendizaje obtenido de la retroalimentación y el seguimiento, además de cualquier cambio relacionado, con las personas y comunidades apoyadas por la organización y las partes interesadas pertinentes.	7.3	Compartir el aprendizaje y la innovación a nivel interno, con las comunidades y las personas afectadas por la crisis, y con otras partes interesadas.
		7.6	La organización contribuye al aprendizaje y la innovación en la respuesta humanitaria entre pares y dentro del sector.

7.5	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar un aprendizaje continuo y una mejora de acciones y maneras de trabajar a fin de cumplir mejor con los compromisos de calidad y rendición de cuentas.	2.7	Los compromisos de la política garantizan: a. un seguimiento y una evaluación sistemáticos, objetivos y continuos de las actividades y sus efectos; b. que los datos obtenidos del seguimiento y las evaluaciones se utilicen para adaptar y mejorar los programas; y c. una toma de decisiones oportuna con la asignación de recursos adecuada.
		7.4	Existen políticas de evaluación y aprendizaje, y se dispone de medios para aprender de las experiencias y mejorar las prácticas.
		7.5	Existen mecanismos para registrar los conocimientos y la experiencia, y para que sean accesibles en toda la organización.
8	Las personas y comunidades interactúan con personal y voluntariado respetuoso, competente y gestionados de forma adecuada.		
8.1	El equipo directivo, el personal y el voluntariado promueven y demuestran una cultura de calidad y rendición de cuentas en la organización.	5.5	Se ha establecido una cultura organizativa en la que las quejas se toman en serio y se tramitan de acuerdo con políticas y procesos definidos.
		8.1	El personal trabaja de acuerdo con el mandato y los valores de la organización y con los objetivos y estándares de rendimiento acordados.
8.2	Mantener un entorno de trabajo seguro e inclusivo, adoptando medidas para proteger la seguridad, la protección, el bienestar y la dignidad de todo el personal y el voluntariado.	8.9	Existen políticas para la seguridad y el bienestar del personal.
8.3	Asegurar que todos los miembros del personal y el voluntariado tengan el apoyo, las competencia y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones y responsabilidades de manera eficaz y con rendición de cuentas.	8.8	Se han establecido políticas para ayudar al personal a mejorar sus habilidades y competencias.
		8.3	El personal desarrolla y utiliza las competencias personales, técnicas y de gestión necesarias para desempeñar su función y comprende cómo la organización puede ayudarle a hacerlo.
		8.6	Existen descripciones de puestos, objetivos de trabajo y procesos de retroalimentación para que el personal tenga una comprensión clara de lo que se espera de ellos.
8.4	Asegurar que todos los miembros del personal y el voluntariado comprendan y se adhieran a un código de conducta, que como mínimo prohíba cualquier forma de explotación, abuso, acoso o discriminación contra las personas y cualquier uso indebido de recursos.	8.7	Existe un código de conducta que establece, como mínimo, la obligación del personal de no explotar, abusar ni discriminar de ningún modo a las personas.
		8.1	El personal trabaja de acuerdo con el mandato y los valores de la organización, así como con los objetivos y estándares de desempeño acordados.
		8.2	El personal se adhiere a las políticas que le son pertinentes y comprende las consecuencias de su incumplimiento.

8.5	Asegurar que existen maneras seguras, confidenciales y accesibles de que todo el personal y voluntariado pueda expresar sus preocupaciones e informar sobre conductas indebidas, con protección adecuada para las personas que lo informan.	8.9	El personal cumple las políticas que le son aplicables y comprende las consecuencias de su incumplimiento.
		8.7	Existe un código de conducta que establece, como mínimo, la obligación del personal de no explotar, abusar ni discriminar de ningún otro modo a las personas.
8.6	Tomar medidas oportunas y apropiadas para abordar conductas indebidas del personal y el voluntariado en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	8.9	Existen políticas para garantizar la seguridad y el bienestar del personal.
		8.2	El personal cumple las políticas que le son aplicables y comprende las consecuencias de su incumplimiento.
8.7	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que los recursos humanos se gestionen eficazmente de manera justa, no discriminatoria y transparente, en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	8.2	El personal se adhiere a las políticas que le son pertinentes y comprende las consecuencias de no cumplir con ellas.
		8.5	Las políticas y procedimientos relativos al personal son justos, transparentes, no discriminatorios y cumplen con la legislación laboral local.
		8.6	Existen descripciones de los puestos de trabajo, objetivos laborales y procesos de retroalimentación para que el personal comprenda claramente lo que se espera de ellos.
9	Las personas y comunidades pueden esperar que los recursos se gestionen de forma ética y responsable.		
9.1	Asegurar una capacidad y unos recursos adecuados para cumplir con los compromisos de la organización.	2.6	Los compromisos del programa están en consonancia con las capacidades de la organización.
		8.4	La organización cuenta con la capacidad y los recursos humanos necesarios para ejecutar sus programas.
9.2	Gestionar recursos financieros de manera responsable en concordancia con buenas prácticas reconocidas.	9.6	Existen políticas y procesos que rigen el uso y la gestión de los recursos, incluyendo cómo la organización: d. lleva a cabo auditorías, verifica el cumplimiento e informa de manera transparente.
		9.3	Supervisar e informar sobre los gastos en relación con el presupuesto
9.3	Asegurar que la recaudación de fondos, la movilización de recursos y la asignación de fondos sean éticas y legales y no comprometan los compromisos y valores de la organización.	9.6	Existen políticas y procesos que rigen el uso y la gestión de los recursos, incluyendo cómo la organización: a. acepta y asigna los fondos y las donaciones en especie de forma ética y legal; f. garantiza que la aceptación de recursos no compromete su independencia.

9.4	Gestionar y usar recursos para conseguir sus fines previstos reduciendo al mínimo los residuos y el impacto sobre el medio ambiente.	9.6	Se han establecido políticas y procesos que regulan el uso y la gestión de los recursos, incluyendo la forma en que la organización: b. utiliza sus recursos de manera responsable con el medio ambiente.
		9.4	Al utilizar los recursos locales y naturales, se tiene en cuenta su impacto en el medio ambiente.
		9.1	Diseñar programas y aplicar procesos para garantizar el uso eficiente de los recursos, equilibrando la calidad, el costo y la puntualidad en cada fase de la respuesta.
		9.2	Gestionar y utilizar los recursos para lograr el fin previsto, minimizando los residuos.
9.5	Identificar, prevenir y gestionar riesgos en todos los niveles de la organización, incluidos los riesgos de corrupción, fraude y conflictos de interés, y adoptar las medidas adecuadas en caso de que se identifique alguno. Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que los recursos se gestionen de manera eficiente, eficaz y ética.	9.6	Se han establecido políticas y procesos que rigen el uso y la gestión de los recursos, incluyendo cómo la organización: c. previene y aborda la corrupción, el fraude, los conflictos de intereses y el uso indebido de los recursos; d. realiza auditorías, verifica el cumplimiento y presenta informes de manera transparente; e. evalúa, gestiona y mitiga los riesgos de manera continua.
		9.5	Gestionar el riesgo de corrupción y tomar las medidas adecuadas si se identifica.
9.6	Establecer un enfoque coherente a nivel de la organización para asegurar que los recursos se gestionen de manera eficiente, eficaz y ética.	9.6	Existen políticas y procesos que rigen el uso y la gestión de los recursos, incluyendo cómo la organización: a. acepta y asigna fondos y donaciones en especie de manera ética y legal; b. utiliza sus recursos de manera responsable con el medio ambiente; c. previene y aborda la corrupción, el fraude, los conflictos de intereses y el uso indebido de los recursos; d. realiza auditorías, verifica el cumplimiento y presenta informes de manera transparente; e. evalúa, gestiona y mitiga los riesgos de forma continua; y f. garantiza que la aceptación de recursos no compromete su independencia.
		9.1	Diseñar programas y aplicar procesos para garantizar el uso eficiente de los recursos, equilibrando la calidad, el costo y la puntualidad en cada fase de la respuesta.