



# **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Revisión y actualización  
marzo 2019

---

**Edita: Confederación Plena Inclusión España**

Avda. General Perón, 32 - 28020 Madrid

Tel.: 91 556 74 13

Fax: 91 597 41 05

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

[info@plenainclusion.org](mailto:info@plenainclusion.org)

# Índice

---

	Pág.
Presentación	5
Principios y Compromisos de Buen Gobierno en Plena inclusión	9
Principio 1. Coherencia con la misión y el marco ético de Plena inclusión	10
Compromisos para el desarrollo del Principio 1.	11
Principio 2. Democracia, gobernanza y participación de los grupos de interés	12
Compromisos para el desarrollo del Principio 2	13
Principio 3. Gestión responsable, honesta y comprometida con el proyecto común	14
Compromisos para el desarrollo del Principio 3	15
Principio 4. Transparencia y veracidad	17
Compromisos para el desarrollo del Principio 4	18



# Presentación

---

En marzo de 2014 FEAPS presentaba públicamente su Código de Buen Gobierno. Cinco años después y tras nuestro cambio de marca hecho oficial en octubre de 2015, en Plena inclusión hemos realizado una revisión y actualización del texto original del Código. Revisión y actualización pertinentes para alinear el Código con los nuevos valores (aprobados en 2015), con el Código Ético y con nuestro 5º Plan Estratégico (2016-2020).

El Código de Buen Gobierno de Plena inclusión quiere **garantizar la coherencia entre “hacer lo que decimos y decir lo que hacemos”, como un binomio indispensable en la construcción de relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés.**

Si para el conjunto de las organizaciones el buen gobierno corporativo está orientado a la sostenibilidad de la organización, en el caso de Plena inclusión es, además, un instrumento para el despliegue de su misión, ya que se orienta claramente al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

## ¿Qué es el Buen Gobierno?

Como ya se recogía en la primera versión del Código, el buen gobierno se refiere al **conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la organización**, para garantizar que el gobierno de las organizaciones:

- Se orienta a proteger los derechos e intereses de todos los grupos de interés de la organización. En el caso de Plena inclusión, con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias como los dos principales grupos de interés.
- Busca garantizar la coherencia del gobierno de nuestras organizaciones con el marco estratégico y ético común, la monitorización de la dirección por parte de los órganos de gobierno y las responsabilidades de dichos órganos.
- Establece y regula los mecanismos de participación de los grupos de interés de la organización en su gestión, promoviendo la cooperación entre éstos en la consecución de una sociedad justa y solidaria en la que cada persona pueda llevar a cabo su proyecto de vida.
- Asegura la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización, incluyendo la situación financiera, su desempeño y el gobierno de la misma.

Todas estas son **cuestiones exigidas hoy en día por la propia sociedad<sup>1</sup>**, que quiere tener acceso a los asuntos que pueden permitirle conocer los principios que guían el gobierno de las organizaciones, instituciones y empresas. Y también responden a un interés decidido y firme de Plena inclusión de dar respuesta a este legítimo interés de la sociedad.

---

<sup>1</sup> Así lo evidencia, por ejemplo, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (<http://www.leydetransparencia.gob.es/index.htm>)

Para dar respuesta a este legítimo interés de la sociedad, y de todos nuestros grupos de interés, que quieren conocer mejor cómo gestionamos nuestras organizaciones, así como al compromiso ético sobre el que se asienta nuestro proyecto común, Plena inclusión define el **BUEN GOBIERNO**, la manera en que lo entiende y aplica, como una referencia y una herramienta.

Una referencia...

- para **proteger los intereses de los grupos de interés** de Plena inclusión, de nuestras bases, **garantizando que quienes gobiernan lo hacen conforme a determinados principios**,
- y para un **buen ejercicio del poder**.

Una herramienta para...

- Actuar desde la **transparencia y la rendición de cuentas**.
- Aplicar la **cultura de Plena inclusión**, materializarla.
- Ayudar en la **gestión**, ordenando la actividad de la organización.
- Mejorar los procesos de **toma de decisiones**.
- Movilizar estrategias, acciones, enfocadas a una concepción determinada del **ejercicio del poder**.
- Poder **identificar códigos de conducta** para las distintas organizaciones miembros de Plena inclusión.
- En definitiva, para **dar coherencia en el ejercicio de la responsabilidad de manera transversal en toda la organización**.

### ¿Para qué el Código de Buen Gobierno?

El Código de Buen Gobierno de Plena inclusión pretende ser un **elemento para promover un determinado estilo de dirección y liderazgo en el movimiento asociativo**, de orientar la toma de decisiones, de acuerdo con un conjunto de principios de buen gobierno y con criterios para su desarrollo, **facilitando el gobierno de las organizaciones**.

Así, el Código de Buen Gobierno es una **herramienta útil** para ayudar al **empoderamiento**, para **dar poder desde el gobierno de las organizaciones al conjunto de grupos de interés**. Gracias a su aplicación, todos ellos tendrán mayor información y criterios para pedir cuentas y podrán monitorizar cómo se aplican dichos criterios. De esta manera, se avanzará en la **confianza** de los grupos de interés internos respecto a la manera de gestionar las organizaciones.

Al mismo tiempo, el Código ayudará a reforzar el tipo de **liderazgo** al que aspira Plena inclusión, un liderazgo ético, participativo y democrático, para responsables del gobierno de las organizaciones y para el conjunto de grupos de interés.

También servirá para **garantizar la coherencia de las prácticas de gobierno de nuestras organizaciones con las bases corporativas de Plena inclusión y los principios que inspiran nuestras**

actuaciones. Para ello, el Código parte de una síntesis de los principales modelos y estrategias que el movimiento asociativo ha trabajado, desde la participación, el debate y el consenso, en los últimos años:

- Código Ético
- Valores de Plena inclusión
- 5º Plan Estratégico 2016-2020
- Modelo de Calidad Plena
- Modelo de Responsabilidad Social Plena

### ¿A quiénes se dirige el Código de Buen Gobierno?

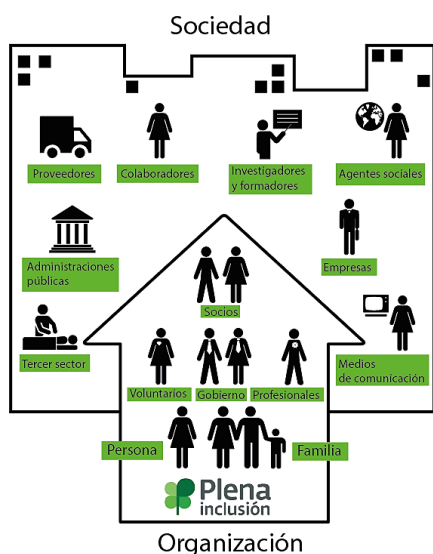
Los destinatarios principales del Código de Buen Gobierno son los **dirigentes y responsables del gobierno de las organizaciones de Plena inclusión**, las personas encargadas del gobierno de las mismas (miembros de juntas directivas, patronatos, gerentes, directores, etc.), ya que serán ellos los responsables de aplicar los criterios contenidos en el mismo.

Pero también las personas a las que afectan directamente sus decisiones, es decir, el **conjunto de grupos de interés** debe

conocer el Código para poder pedir cuentas sobre la gestión de la organización, de acuerdo con un enfoque circular que refuerce el empoderamiento que persigue Plena inclusión.



### Grupos de interés de Plena Inclusión



Asimismo, éste será un documento al alcance de cualquier persona interesada en él, para que **todos los grupos de interés** -internos y externos- puedan conocer los principios y compromisos de Buen Gobierno de Plena inclusión y puedan evaluar su aplicación y participar en su mejora.

Este Código de Buen Gobierno es, por tanto, un instrumento vivo, sujeto a los cambios y mejoras necesarios, que los grupos de interés identifiquen durante su proceso de implantación y desarrollo.





## Principios y Compromisos de Buen Gobierno en Plena inclusión

---

De acuerdo con el marco ético y estratégico del movimiento asociativo, las organizaciones miembros de Plena inclusión se comprometen a actuar de acuerdo con los siguientes

### Principios de buen gobierno:

1. **Coherencia con la misión y el marco ético de Plena inclusión**
2. **Democracia, gobernanza y participación de los grupos de interés**
3. **Gestión responsable, honesta y comprometida con el proyecto común**
4. **Transparencia y veracidad**

El Código de Buen Gobierno de Plena inclusión implica la asunción en los sistemas de gestión y gobierno de las organizaciones de este conjunto de principios. A la vez las organizaciones del Movimiento Asociativo Plena inclusión asumen los **Compromisos** para el desarrollo de los principios de Buen Gobierno definidos en el presente Código.

## Principio 1. Coherencia con la misión y el marco ético de Plena inclusión

Como dice la misión de Plena inclusión, todas las organizaciones miembros trabajarán para...

*Contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.*

Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias son los dos principales grupos de interés de las organizaciones de Plena inclusión y la razón de ser de las mismas.

Es por ello por lo que todas nuestras actuaciones se orientarán siempre a:

- Facilitar el desarrollo del proyecto de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo (en adelante DID) y a promover su inclusión y ciudadanía plena, facilitando herramientas y mecanismos para el respecto a su dignidad y empoderamiento como persona.
- Acompañar y apoyar a cada familia en su proyecto de vida familiar y contribuir a mejorar su calidad de vida y el bienestar de cada uno de sus miembros.
- Transformar el entorno social para contribuir a la construcción de una sociedad justa y solidaria.

En el ejercicio de esta triple dimensión el Código de Buen Gobierno pretende ser una herramienta que ayude a orientar la acción de los equipos de gobierno:

- Orientando los procesos necesarios para incorporar las necesidades y demandas de las propias personas con DID y sus familias, avanzando en su participación activa y empoderamiento.
- Definiendo los criterios clave del gobierno de las relaciones con el entorno y con otras organizaciones en la gestión de la transformación social.
- Y asumiendo e integrando en el gobierno de las organizaciones los valores de:
  - Compromiso y responsabilidad social
  - Altruismo y solidaridad
  - Integridad y confianza

para avanzar hacia una sociedad cohesionada que haga posible la inclusión de todas las personas.

El Código de Buen Gobierno se fundamenta en las bases corporativas de Plena inclusión:

- **Código Ético y Valores**
- **Calidad Plena**
- **Responsabilidad Social Plena**
- **5º Plan Estratégico 2016-2020**

Así, todas las organizaciones miembros podrán garantizar la coherencia de su propio gobierno con el marco ético y estratégico del Movimiento asociativo. Por tanto, las organizaciones deberán desarrollar procesos de buen gobierno que guíen la dirección y gestión de las mismas.

## Compromisos para el desarrollo del Principio 1. Coherencia con la misión y el marco ético de Plena inclusión

- 1) Formular la misión de la organización, aprobada por el órgano de gobierno, de manera que muestre el compromiso con la misión del movimiento Plena inclusión.
- 2) Incluir explícitamente en la planificación estratégica referencias a la misión, visión y valores de Plena inclusión, así como a alguno de sus modelos (Calidad, Responsabilidad Social, etc.)
- 3) Las organizaciones de Plena inclusión incorporarán en sus Estatutos los valores, principios y normas de buen gobierno definidos en el presente Código, y actuarán en coherencia con los mismos.
- 4) Realizar acciones de desarrollo del Código Ético de Plena inclusión.
- 5) Incorporación de los valores de Compromiso y responsabilidad social; Altruismo y solidaridad; Integridad y confianza en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto común de Plena inclusión.
- 6) Establecer relaciones y alianzas con otras organizaciones para la promoción de una sociedad más justa y solidaria.
- 7) No discriminar entre socios y no socios del movimiento asociativo en el acceso a servicios de responsabilidad pública prestados por nuestras organizaciones.
- 8) Los órganos de gobierno velarán por la puesta en marcha y desarrollo de recursos y apoyos para que las personas con DID y sus familias puedan desarrollar sus propios proyectos de vida, garantizando su autonomía y empoderamiento.
- 9) Diseñar y usar canales de comunicación accesibles y adecuados a la diversidad, que faciliten el acceso de las personas con DID y de sus familias a la información y a los entornos.
- 10) Velar por que siempre se haga un uso respetuoso y digno de la imagen tanto de las personas con discapacidad, como de sus familias.

## Principio 2. Democracia, gobernanza y participación de los grupos de interés

*Sistema de gobernanza basado en la participación de los grupos de interés en las decisiones que les afectan y en la concepción de nuestras organizaciones como instituciones democráticas.*

De acuerdo con los valores y el Código Ético de Plena inclusión, las organizaciones del Movimiento Asociativo deben:

- Ser instituciones profundamente DEMOCRÁTICAS.
- Incorporar como estilo de funcionamiento la PARTICIPACIÓN, el PACTO y el CONSENSO.
- Garantizar la LEGITIMIDAD de las decisiones y de las acciones.
- Generar SENTIDO DE PERTENENCIA al Proyecto del Movimiento Plena inclusión, respetando la AUTONOMÍA, y la DIVERSIDAD de las organizaciones que lo integran.

Las **personas con DID quieren y deben tomar parte en las decisiones que les afectan y generar cambios organizativos**. Para avanzar en estas cuestiones, las organizaciones deben impulsar los siguientes aspectos:

- Revisar los estilos de dirección y liderazgo de las organizaciones que no garantizan la participación activa de todos los grupos de interés y la potenciación de los planes de futuro de las personas con discapacidad como uno de los ejes claves de la “razón de ser” de las entidades.
- Desarrollar una Comunicación transparente y accesible para todos los grupos de interés y, de forma especial, para las personas con DID y sus familias.

Las organizaciones de Plena inclusión promoverán las medidas necesarias para incorporar como estilo de funcionamiento la participación de los grupos de interés (especialmente las personas con discapacidad intelectual y sus familias), el pacto y el consenso<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> El Modelo Responsabilidad Social ofrece herramientas para analizar los grupos de interés y para definir estrategias de relación y diálogo en cada caso.

## Compromisos para el desarrollo del Principio 2. Democracia, gobernanza y participación de los grupos de interés

- 11) Cumplir el Código de Buen Gobierno y de las normas articuladas para el funcionamiento de la organización.
- 12) Cumplir los principios de composición, funcionamiento y régimen de incompatibilidades en los órganos de gobierno (recogidos en Estatutos).
- 13) Participar en asambleas, congresos y redes de Plena inclusión.
- 14) En el caso en que la organización sea asociativa, vincular las decisiones de Junta Directiva a las adoptadas en Asamblea, como órgano superior de carácter democrático.
- 15) Promover la participación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los órganos de decisión y representación, abriendo en las organizaciones canales de expresión y comunicación adecuados.
- 16) Desarrollar apoyos y oportunidades específicos para que de las personas con DID puedan ejercer la autodeterminación, el empoderamiento y la participación activa en las organizaciones, y para influir en ellas. Es decir, articular estructuras, espacios, dispositivos de participación y sistemas de comunicación de las personas con DID, garantizando que sus propuestas son tenidas en cuenta por la organización.
- 17) Organizar y desarrollar Asambleas, reuniones de Patronato y/o Juntas Directivas transparentes e informadas, con documentación accesible para los convocados remitida con antelación suficiente.
- 18) Utilizar sistemas de elección limpios, con una gestión y comunicación transparente de las candidaturas.
- 19) Aplicar metodologías de participación de los grupos de interés en la toma de decisiones, en la planificación y en la gestión.
- 20) Revisar los estilos de dirección y liderazgo de las organizaciones mediante:
  - Desarrollo de una dirección basada en ética y valores.
  - Desarrollo de estilos y modelos de liderazgo orientados a las personas.
  - Redefinición de requisitos de pertenencia a junta directiva, y desempeño de gerencia y direcciones.

### Principio 3: Gobierno y gestión responsable, honesta y comprometida con el proyecto común

*Ejercicio del gobierno y la gestión de las organizaciones según los principios y valores compartidos que configuran el proyecto común al servicio de las personas y la sociedad.*

El gobierno, la dirección y la gestión de las organizaciones se realizarán desde la máxima responsabilidad y honestidad, anteponiendo siempre a cualquier interés particular propio o de la organización, los intereses del proyecto común, que está al servicio de las personas con DID y sus familias.

En este sentido, los principios éticos y organizativos son siempre la guía.

Del conjunto de **valores éticos** se destacan los siguientes:

- JUSTICIA e IGUALDAD.
- COMPROMISO y RESPONSABILIDAD. La corresponsabilidad es esencial en relación con el compromiso con el proyecto común.
- INTEGRIDAD y CONFIANZA. Siendo la transparencia y la honestidad elementos esenciales del buen gobierno y forma cotidiana de gestión que generan confianza.
- DIÁLOGO y LIBERTAD DE EXPRESIÓN.
- ALTRUISMO y SOLIDARIDAD, para compartir, cooperar y no competir.

En cuanto a los **principios organizativos** se destacan los siguientes:

- Organizaciones, estructuras y sistemas FLEXIBLES y abiertos a la TRANSFORMACIÓN y el APRENDIZAJE.
- INTERCONEXIÓN, que favorece el flujo de información y conocimiento, la comunicación en todas las direcciones, y el trabajo en red, que genere el máximo de sinergia.
- BUEN LIDERAZGO COMPARTIDO, en el ámbito de cada organización y en el conjunto de Plena inclusión.
- APERTURA al intercambio constante con el entorno y ALIANZA con las organizaciones alineadas con la misión.
- COOPERACIÓN y COORDINACIÓN internas y externas.
- EFICIENCIA para lograr lo adecuado con los recursos precisos y EXCELENCIA para la mejora continua.
- CREATIVIDAD orientada a la INNOVACIÓN.

## Compromisos para el desarrollo del principio 3. Gobierno y gestión responsable, honesta y comprometida con el proyecto común

- 21) Reconocer la soberanía de la Asamblea de socios en las organizaciones de Plena inclusión y establecer los mecanismos necesarios para que los poderes político, ejecutivo y técnico actúen en consecuencia.
- 22) Elaborar una planificación estratégica plurianual con la participación de los grupos de interés de la organización, y aprobada por el órgano de gobierno.
- 23) Vincular las programaciones operativas anuales a la planificación estratégica, y asegurar que son aprobadas por el órgano de gobierno y la asamblea general, en su caso, incorporando a las mismas un presupuesto de ingresos y gastos.
- 24) Los órganos de gestión y de gobierno harán seguimiento y evaluarán la planificación estratégica, como mínimo una vez a la mitad del periodo estratégico y otra al final.
- 25) Los órganos de gestión y de gobierno harán seguimiento y evaluarán las planificaciones operativas, así como el presupuesto vinculado a las mismas. Además, el órgano de gobierno revisará y aprobará la liquidación anual del presupuesto ejecutado.
- 26) Definir y aplicar una política de igualdad de género, articulando las herramientas necesarias para el compromiso de la organización con la misma (planes de igualdad, formación, etc.).
- 27) Incorporar el compromiso con la sostenibilidad, la calidad y la responsabilidad social en el sistema de gestión de la organización, estableciendo planes de acción operativos para avanzar en estas materias.
- 28) Diseñar y aplicar una política pública de lucha contra la corrupción que establezca:
  - Medidas para la erradicación de prácticas como el soborno o la extorsión.
  - Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones.
  - Vías para la detección y limitación de los conflictos de intereses.
  - Transparencia frente a la contribución a partidos políticos.
  - Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas.
  - Mecanismos de denuncia contra la corrupción.
  - Procesos de selección objetivos y transparencia en la contratación.
  - Identificar quiénes deben autorizar con su firma cada una de las operaciones que realice la organización.
- 29) Identificar y aplicar criterios de incompatibilidad para formar parte de los órganos de gobierno.

**30)** Elaborar y poner en marcha procesos de comunicación interna basados en el valor de la transparencia y que contemplen:

- Descripción de los procedimientos formales de información/comunicación para todos los ámbitos de la organización.
- Apoyos y adaptaciones necesarias para garantizar la accesibilidad a todos los grupos de interés.



## Principio 4. Transparencia y veracidad

*Rendición de cuentas a nuestros grupos de interés desde la transparencia en todas sus dimensiones y la difusión de información siempre veraz.*

La transparencia adquiere condición de principio ético en Plena inclusión, vinculado al valor de la **Confianza** y al de **Responsabilidad**, por lo que cualquier entidad miembro tendrá que incorporarla como forma cotidiana de gobierno y gestión para promover y crear siempre un clima de confianza con sus grupos de interés.

La transparencia y la rendición de cuentas a los grupos de interés son ámbitos clave tanto en el Modelo de Calidad Plena, como en el de Responsabilidad Social, por lo que forman parte de las bases del sistema de gestión propuesto por Plena inclusión.

Todo ello, al amparo del Código Ético que incorpora la carencia de ánimo de lucro y la transparencia en la gestión como valores referentes a las organizaciones.

En coherencia con todo ello, **las organizaciones de Plena inclusión promoverán la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización** incluyendo su situación financiera, la publicidad del fin social, la del origen, uso y destino de recursos, y la de las cuentas anuales, así como el gobierno de la misma y su comunicación con los grupos de interés.

## Compromisos para el desarrollo del Principio 4. Transparencia y veracidad

- 31) Hacer pública y accesible la composición del órgano de gobierno (nombre, cargo y descripción de su trayectoria).
- 32) Hacer público y accesible el organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura ejecutiva.
- 33) Hacer públicos y accesibles los Estatutos.
- 34) Hacer públicos y accesibles la Misión, visión y valores de la organización.
- 35) Hacer pública y accesible la información sobre la evolución histórica de la organización (año de constitución, motivación, fundadores, hitos...).
- 36) Hacer públicas y accesibles las bases corporativas de la organización: el Código ético de Plena inclusión, y otros códigos éticos o de conducta (propios o suscritos), Planes estratégicos, Modelos, etc.
- 37) Hacer pública y accesible la información sobre quiénes forman parte de la organización, así como a qué otras estructuras, plataformas o redes pertenece la organización.
- 38) Hacer pública y accesible la información económica de la organización, sus cuentas anuales: balance de situación, cuenta de resultados y memoria económica, auditadas en el caso de las organizaciones que deben pasar auditoría externa de forma obligatoria. Incluyendo información sobre los financiadores públicos y privados que son personas jurídicas.
- 39) Difundir la memoria social anual de actividades.
- 40) Hacer públicos y accesibles los canales de comunicación (correo electrónico y teléfono) a través de los cuales los grupos de interés pueden solicitar información sobre la organización, realizar sugerencias y quejas, etc.

