



Versión en
lectura fácil

Código de Buen Gobierno



Plena
inclusión

Revisión y actualización
de marzo de 2019

Versión en lectura fácil
del Código de Buen Gobierno.
Revisión y actualización, marzo 2019



© Lectura fácil Europa.
Logo: Inclusion Europe.
Más información en
www.easy-to-read.eu

Edita: Confederación Plena inclusión España

Avd. General Perón, 32. 28020 Madrid.

Teléfono: 915 567 413

Fax: 915 974 105

www.plenainclusion.org

info@plenainclusion.org

Adaptación a lectura fácil: Altavoz Cooperativa

Con la colaboración de:



Índice

Presentación _____	página 3
¿Qué es el Buen Gobierno? _____	página 4
¿Para qué sirve un Código de Buen Gobierno? _____	página 6
¿Para quién hacemos el Código de Buen Gobierno? _____	página 7
Principio 1: _____	página 9
Coherencia con la misión y el marco ético de Plena inclusión	
Principio 2: _____	página 15
Democracia, gobernanza y participación de los grupos de interés	
Principio 3: _____	página 21
Gestión responsable, honesta y comprometida con el proyecto común	
Principio 4: _____	página 27
Transparencia y veracidad	

Presentación

El Código de Buen Gobierno explica 4 principios que guían el gobierno de las organizaciones de Plena inclusión.

Los principios sirven para garantizar los intereses y derechos de las personas y grupos que forman Plena inclusión. Sobre todo, de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

Además, el Código explica los compromisos que Plena inclusión acepta para cumplir y desarrollar sus principios.

Plena inclusión hizo su Código de Buen Gobierno en 2014, cuando todavía se llamaba FEAPS. En 2015 cambiamos de nombre porque reflexionamos sobre nuestros valores y sobre la imagen que ofrecemos a la sociedad.

Ahora actualizamos el Código de Buen Gobierno que se hizo en 2014 para incluir esta reflexión y los intereses del Movimiento Plena inclusión.

¿Qué es el Buen Gobierno?

Cuando hablamos del gobierno de las organizaciones, hablamos de cómo se organizan y dirigen sus actividades y a las personas que participan.

El Buen Gobierno son los principios y normas que siguen todas las organizaciones de Plena inclusión para garantizar que su gobierno cumple lo siguiente:

- Protege los intereses y derechos de todos los **grupos de interés**.
- Crea medios para asegurar la participación de todos los grupos de interés en la gestión de la organización y facilitar la toma de decisiones y la colaboración entre ellos.
- Garantiza la **transparencia** y claridad de toda la información importante, también de la información sobre la situación económica.

Los **grupos de interés** son las personas que forman Plena inclusión y a las que afectan sus decisiones. Tienes más información en la página 7 y 8.

La **transparencia** en una organización significa que tiene la información importante disponible para todos sus grupos de interés.

- Sigue los valores y principios del Movimiento de Plena inclusión y la organización se gestiona según estos valores.

El Buen Gobierno de Plena inclusión respeta y defiende los valores y **modelos** que recogen estos documentos:

- Nuevos valores aprobados en 2015 por el movimiento de Plena inclusión
- Código Ético
- Plan Estratégico de 2016 a 2020
- Modelo de Calidad Plena
- Modelo de Responsabilidad Social Plena

Estos documentos se crearon con la participación y el **consenso** de todo el Movimiento Asociativo de Plena inclusión.

Un **modelo** es una manera de entender la realidad y de hacer actividades, servicios y productos.

Una decisión se toma por **consenso** cuando se llega a un acuerdo que gusta a todas las partes.

¿Para qué sirve un Código de Buen Gobierno?

Nuestro Código de Buen Gobierno sirve para que lo que decimos y lo que hacemos sea lo mismo y para que se respeten los mismos valores en todas las organizaciones de Plena inclusión.

El Código de Buen Gobierno:

- Facilita que los líderes sean democráticos y que todas las personas puedan participar en la toma de decisiones.
- Facilita que las decisiones se tomen de forma comunicativa según los valores de Plena inclusión.
- Facilita el **empoderamiento** de las personas que participan en Plena inclusión.
- Facilita la confianza de las personas que participan y de toda la sociedad en Plena inclusión.

Empoderar a las personas significa conseguir que conozcan sus capacidades y aprendan a tomar sus propias decisiones.

¿Para quién hacemos el Código de Buen Gobierno?

El Código de Buen Gobierno de Plena inclusión interesa a muchas personas.

Sobre todo, a las personas que toman las decisiones de Plena inclusión, porque son las responsables del Buen Gobierno de sus organizaciones.

Por ejemplo, a gerentes, miembros de Juntas Directivas o Patronatos.

Pero el Código también interesa a las demás personas y grupos que forman Plena inclusión o a las que afectan las decisiones que toma Plena inclusión.

Estas personas son los grupos de interés.

Los grupos más importantes son las personas con discapacidad o de desarrollo y sus familias.

Porque son las personas para las que trabaja Plena inclusión.

También hay otros grupos de interés, como profesionales, personas voluntarias, investigadoras o medios de comunicación.

A todas estas personas les interesa saber qué valores tiene Plena inclusión y qué actividades hace. Así saben si quieren colaborar con Plena inclusión y pueden ayudar a mejorar el Código de Buen Gobierno.

Los grupos de interés de Plena inclusión son:



Principio 1



Coherencia con la misión
y el marco ético
de Plena inclusión



Plena inclusión tiene una misión y unos valores.

Las organizaciones de Plena Inclusión tienen que respetar su misión, y sus valores.

La misión de Plena inclusión es:

 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. 

Esto significa apoyar y ayudar a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y a cada familia a hacer su proyecto de vida, mejorar su calidad de vida y a participar en una sociedad justa con las mismas oportunidades que los demás.

La misión incluye 2 ideas importantes para Plena inclusión:

1 Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias son los grupos de interés más importantes para Plena inclusión.

Por esto, todas las actividades de Plena inclusión sirven para empoderar y apoyar el proyecto de vida de cada persona y cada familia.

2 Plena inclusión ayuda a cambiar la sociedad para que las personas con discapacidad intelectual o de desarrollo tengan más oportunidades de participar con las mismas condiciones que otras personas.

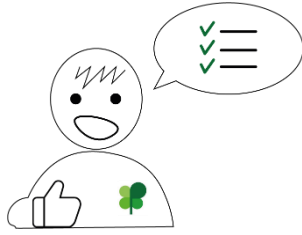
Por eso, Plena inclusión tiene que colaborar y ayudar a otras organizaciones para conseguirlo.

Las actividades y las acciones de las organizaciones deben respetar la misión y valores de Plena inclusión.

Para ayudarlas a conseguirlo, este Código ayuda a los gobiernos de las organizaciones a:

- Facilitar procesos y formas de que participen las personas con discapacidad intelectual y se tengan en cuenta sus necesidades, demandas y opiniones.
- Definir los **criterios** para relacionarse con el entorno y con otras organizaciones.
- Aceptar los valores del Movimiento de Plena inclusión y a responsabilizarse de ellos.

Los **criterios** son las pautas y normas que sigues para hacer algo.



Para cumplir el Principio 1,
las organizaciones de Plena inclusión
se comprometen a:

- 1 Decidir y elegir una misión que esté relacionada con la misión de todo el Movimiento Plena inclusión.
- 2 Tener en cuenta la misión, la visión y los valores de Plena inclusión cuando planifican acciones.
- 3 Incluir en sus **Estatutos** los valores y principios de este Código de Buen Gobierno y cumplir los compromisos.
- 4 Realizar las acciones que explica el Código Ético de Plena inclusión.
- 5 Ser solidarias, colaborar y participar con las demás organizaciones en el proyecto común, como explican los Valores de Plena inclusión.

Los **Estatutos** son un documento que se hace cuando se crea una organización. Explican sus objetivos, sus valores, manera de funcionar y de organizarse.

6 Colaborar con otras organizaciones para conseguir una sociedad más justa y solidaria.

7 Gestionar los recursos públicos sin discriminar a las personas usuarias. Es decir, las personas pueden participar sin ser socias de Plena Inclusión.

8 Crear recursos y apoyos para garantizar la autonomía y el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias y ayudarles a desarrollar su plan de vida y a tomar decisiones.

9 Diseñar y usar formas de comunicación accesibles y adecuadas para las personas con discapacidad intelectual y sus familias que les faciliten el acceso a la información y a los entornos.

10 Usar la imagen de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias de forma adecuada, respetuosa y digna.

Principio 2:

Democracia, gobernanza
y participación
de los grupos de interés



La participación es el valor básico y más importante para Plena Inclusión.

Para que Plena inclusión sea participativa, sus organizaciones deben:

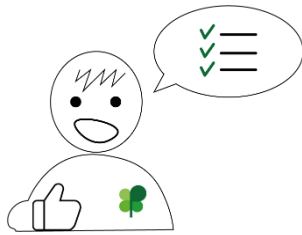
- Ser organizaciones muy **democráticas**.
- Utilizar la participación y el acuerdo para hacer su actividad.
- Asegurar que las decisiones se toman de forma justa, legal y según los valores de Plena inclusión.
- Facilitar que las personas y las organizaciones se sientan parte de Plena inclusión respetando la diversidad y la autonomía de cada organización.
- Tomar las medidas necesarias para garantizar la participación de todos sus grupos de interés.

Las organizaciones **democráticas** son las que toman decisiones y se gobiernan con el voto, con acuerdos y la participación de todas las personas interesadas.

Las personas con discapacidad intelectual quieren y deben participar en las decisiones que les afectan y que su opinión se tenga en cuenta. para crear cambios en las organizaciones.

Para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar, las organizaciones deben:

- Revisar sus formas de gobierno y de liderazgo y asegurar que permiten la participación de todos los grupos de interés de forma directa y activa.
- Ayudar a las personas con discapacidad intelectual a desarrollar sus planes de futuro. Esta tarea debe ser un objetivo clave.
- Asegurar que la comunicación es clara, accesible y transparente para todos los grupos de interés.



Para cumplir el Principio 2,
las organizaciones de Plena inclusión
se comprometen a:

- 11 Cumplir las normas de funcionamiento de la organización y del Código de Buen Gobierno.
- 12 Cumplir los estatutos y el **Régimen de incompatibilidades** de los órganos de gobierno de Plena inclusión.
- 13 Participar en asambleas, congresos y en las redes de Plena inclusión.
- 14 Si la organización es una asociación, debe unir las decisiones de la Junta Directiva con las de la Asamblea de Socios, que tiene la última palabra.
- 15 Facilitar la participación de las personas con discapacidad intelectual en los espacios donde se toman las decisiones y donde representan a Plena Inclusión con canales de comunicación adecuados y accesibles.

El Régimen de incompatibilidades explica quién puede ser representante y qué actividades no puede combinar con ser representante

16 Crear espacios, oportunidades y formas de comunicación y expresión para que participen las personas con discapacidad intelectual y puedan empoderarse y ser más **autodeterminadas**.

Sus opiniones y propuestas deben tenerse en cuenta.

17 Organizar asambleas y reuniones de junta directiva claras, accesibles y transparentes. Y dar la información necesaria de forma accesible antes de la reunión con tiempo suficiente para entenderla y utilizarla.

18 Usar sistemas participativos y claros para elegir a los cargos y las personas representantes.

19 Tener un sistema de participación que incluya a todos los grupos de interés para tomar decisiones, planificar y gestionar.

La **autodeterminación** es la capacidad de las personas para decidir por sí mismas y ser protagonistas de su propia vida.

20 Dirigir la organización según los valores de Plena inclusión y tener a las personas como lo más importante.

Revisar los criterios para pertenecer a la Junta Directiva, la **Dirección** y la **Gerencia** y así respetar los valores de Plena inclusión.

La **Dirección** y la **Gerencia** son los órganos y personas que dirigen y gestionan una organización.

Principio 3:

Gestión responsable,
honestas y comprometida
con el proyecto común.



Plena inclusión se tiene que gobernar y gestionar de forma responsable. Lo más importante es el proyecto común, delante cualquier interés particular de una persona u organización concreta.

Las organizaciones deben tener esto en cuenta y ser honestas y respetuosas con ellas y con los demás grupos de interés.

Para conseguirlo, utilizaremos los **principios éticos** y los **principios organizativos**.

Los principios éticos son:

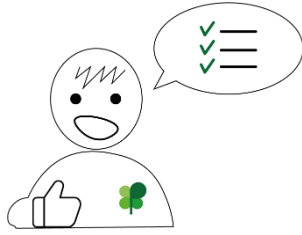
- Justicia e igualdad
- Compromiso y responsabilidad
- Integridad y confianza.
Es decir, organizaciones justas, honestas y transparentes.
- Diálogo y libertad de expresión.
- Altruismo y solidaridad.
Es decir, organizaciones que cooperan, trabajan juntas y no compiten entre ellas.

Los **Principios éticos** son las ideas básicas que debe seguir Plena inclusión que tienen que ver con sus valores. Es decir, lo que Plena inclusión entiende que es adecuado.

Los **Principios organizativos** son las ideas básicas que debe seguir Plena inclusión que tienen que ver con la organización de sus entidades

Los principios organizativos son:

- Flexibilidad, transformación y aprendizaje.
Es decir, organizaciones con capacidad para cambiar y aprender.
- Interconexión.
Es decir, organizaciones que comparten la información y trabajan en red y en equipo.
- Buen liderazgo compartido.
Es decir, organizaciones que comparten la responsabilidad y confían las unas en las otras.
- Cooperación, coordinación, apertura y alianza.
Es decir, organizaciones que comparten y colaboran entre ellas y con otras personas y organizaciones.
- Eficiencia y excelencia.
Es decir, organizaciones que utilizan sus recursos de forma responsable y mejoran día a día.
- Creatividad e innovación.
Es decir, organizaciones que buscan nuevas soluciones y maneras de conseguir su misión.



Para cumplir el Principio 3,
las organizaciones de Plena inclusión
se comprometen a:

21 Respetar que la Asamblea de Socios
tiene la última palabra
a la hora de tomar las decisiones.

22 Hacer la **planificación estratégica**
con la participación de los grupos de interés.
Contar con su participación
varias veces al año.

23 Planificar las acciones
y actividades anuales
según la planificación estratégica
y planificar el presupuesto necesario
para poder desarrollarlas.

24 La Dirección, la Gerencia y el Gobierno
revisarán la planificación estratégica
al menos una vez a mitad de periodo
y otra vez al final.

La **planificación estratégica** es un plan de acción que se suele hacer cada 5 años para organizar los objetivos y las prioridades de la organización.

25 La Dirección, la Gerencia y el Gobierno revisarán las actividades y los presupuestos.

Además, el Gobierno comprobará que los gastos y los ingresos son correctos y cerrará el presupuesto todos los años.

26 Desarrollar medidas y acciones de igualdad para evitar la discriminación de las mujeres.

27 Respetar los compromisos con la **sostenibilidad**, la calidad y **responsabilidad social** en la gestión de la organización.

28 Evitar la corrupción con estas medidas:

- Medidas para evitar el soborno.
- Normas para recibir y dar regalos.
- Medidas contra los conflictos de intereses. Es decir, para evitar que decida por la organización una persona que tiene otros intereses opuestos.
- Ser transparente sobre las aportaciones de dinero o recursos a partidos políticos.
- Sistemas para consultar al personal si hay dudas de que una acción o comportamiento no es adecuado.

Nuestra forma de hacer proyectos y de participar en la sociedad deben ser sostenibles. Esto significa que pueden mantenerse en el tiempo y durar mucho. Este es nuestro compromiso con la **sostenibilidad**.

La **responsabilidad social** son medidas y acciones que hacen las empresas y organizaciones para crear un mundo más justo y solidario.

- Sistemas para denunciar la corrupción.
- Ser transparentes sobre los contratos y utilizar criterios objetivos y justos para contratar nuevos trabajadores y trabajadoras.
- Elegir y explicar qué personas darán permiso con su firma para cada actividad que hace la organización. Por ejemplo, sacar dinero del banco.

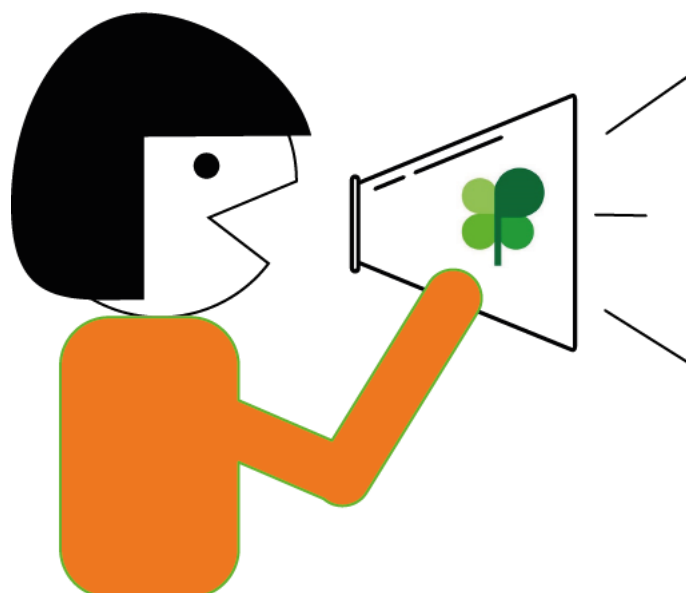
29 Describir y aplicar cuándo puedes formar parte del gobierno y cuándo no puedes.

30 Desarrollar un sistema de comunicación dentro de la organización que sea accesible para todos los grupos de interés.

También ser transparentes y contar lo que hace y decide la organización.

Principio 4:

Transparencia y veracidad



La transparencia es un principio ético de Plena inclusión que está relacionado con los valores de Confianza y Responsabilidad.

El Código Ético de Plena inclusión recoge los valores de Confianza y Responsabilidad y defiende la transparencia en la gestión y la **carencia de ánimo de lucro** de las organizaciones.

La transparencia de la información y la **rendición de cuentas** son asuntos que están en el Modelo de Calidad Plena y en el Modelo de Responsabilidad Social.

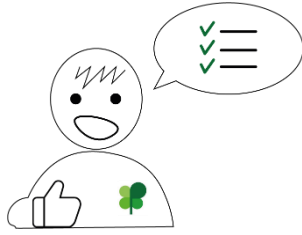
Son 2 temas necesarios en el gobierno y la gestión de las organizaciones.

Por eso, las organizaciones serán transparentes sobre todos los temas importantes de la organización.

También sobre la información económica, la publicidad, la comunicación con los grupos de interés, cómo se usan los recursos y el gobierno de las organizaciones.

La **carencia de ánimo de lucro** significa que Plena inclusión y sus organizaciones no buscan enriquecerse y utilizan su dinero y recursos solo para hacer sus actividades.

La **rendición de cuentas** significa que la organización debe explicar cuánto dinero tiene, cómo lo ha conseguido y cómo se lo gasta. Para explicarlo, hace informes públicos.



Para cumplir el Principio 4,
las organizaciones de Plena inclusión
se comprometen a:

31 Publicar y hacer accesible la información sobre todas las personas que forman la junta directiva o el patronato.

32 Publicar y hacer accesible la información sobre el **organigrama** y las personas responsables de la organización.

33 Publicar y hacer accesibles los Estatutos.

34 Publicar y hacer accesible la Misión, la visión y los valores de la organización.

35 Publicar y hacer accesible la información sobre la historia de la organización.

36 Publicar y hacer accesible el Código ético de Plena inclusión y otros documentos que hablan de los valores y los principios de la organización.

El **organigrama** es el esquema que explica la organización y los puestos de trabajo de una organización.

37 Publicar y hacer accesible la información sobre las redes de la organización y quién se relaciona y forma parte de ellas.

38 Publicar y hacer accesible la información económica. Como el balance, cuenta de resultados, memoria económica y otros documentos que explican cómo gasta el dinero la organización.

39 Difundir la memoria social anual de actividades, que explica lo que hace la organización durante un año.

40 Publicar y hacer accesibles los medios de comunicación y de contacto con la organización. Como el número de teléfono o el correo electrónico.

Para poder hacer quejas, sugerencias o pedir información.

