



Código de Buen Gobierno

Versión



El Código de Buen Gobierno de Plena inclusión se hizo durante el 2013.
La Junta Directiva lo aprobó el 28 de marzo de 2014.

Gracias al trabajo de la Cooperativa Altavoz
ahora tenemos el Código de Buen Gobierno en lectura fácil.

Madrid, octubre 2016

Índice

	Página
Presentación.....	3
¿Por qué hacemos un Código de Buen Gobierno?	6
¿Para quién hacemos el Código de Buen Gobierno?	7
Principios y compromisos.....	9
Principio 1:.....	10
Respetar la misión y los valores éticos de Plena inclusión	
Principio 2:.....	13
Democracia, gobierno y participación	
Principio 3:.....	17
Gobierno responsable, honesto y respetuoso con los valores	
Principio 4:.....	21
Transparencia y honestidad	

Presentación

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

También explica los compromisos que Plena inclusión acepta para cumplir y desarrollar los principios.

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 y sus familias.

También sirven para garantizar los valores de las organizaciones de Plena inclusión.

Para que todas las organizaciones sigan los mismos principios y valores.

Los principios garantizan la participación de las personas en la gestión de Plena inclusión.

Los principios también garantizan la transparencia y claridad de toda la información importante,

También de la información sobre situación económica.

La participación es el valor fundamental para Plena inclusión.

En Plena inclusión entendemos que las personas son las protagonistas de las decisiones, los procesos y de toda la actividad de Plena inclusión.

Por eso nuestro Código de Buen Gobierno defiende y garantiza la participación como el valor fundamental que guía los principios de Plena inclusión.

Nuestro Código de Buen Gobierno se guía por las reflexiones del Congreso Toledo 10.

Pasa la página para leerlas.

Las reflexiones de Toledo 10 son:

- En el caso de las asociaciones, la Asamblea General de Socios elige a sus representantes de forma democrática.
Esos representantes forman la Junta Directiva que tiene el poder formal, político e institucional.
El presidente de la Junta Directiva lo tiene de forma especial.
En el caso de las fundaciones, el Patronato y su presidente son los que tienen ese poder.
- Este poder institucional y político debe alcanzarse de forma justa y respetando las leyes y las normas de la organización.
Esto hace que este poder sea respetado por todos.
- Los gerentes y directores tienen el **poder ejecutivo**.
Porque el poder político les apoya y les da autoridad.
- Los profesionales tienen el **poder técnico**.
Porque tienen los conocimientos profesionales para hacer su trabajo y eso les da autoridad.

Poder institucional y político:

Es la capacidad para tomar decisiones sobre los valores y la ideología de Plena inclusión.

También es la capacidad para representar a Plena Inclusión y a las personas que la forman.

Patronato:

Es un grupo de personas que dirige algunas organizaciones, que se llaman fundaciones.

Poder ejecutivo:

Es la capacidad para dirigir y organizar las acciones y los objetivos de Plena Inclusión.

Poder técnico:

Es la capacidad para hacer las actividades y el trabajo que necesita Plena inclusión para cumplir sus objetivos.

- Las personas con discapacidad intelectual son más vulnerables y tienen más dificultades para ejercer el poder que les corresponde. Tienen 3 formas de aumentar su poder en Plena inclusión, el **empoderamiento**, la participación y los **espacios de poder político**.
- Si empoderamos a las personas tienen más poder y más control sobre su propia vida. Plena inclusión tiene que pensar si debe organizar sus valores y el poder alrededor del empoderamiento.
- La participación es una manera de aportar experiencias y conocimiento. La participación hace justas y adecuadas las decisiones y es una manera de tener poder y que tu opinión importe. Las organizaciones de Plena inclusión necesitan facilitar la participación de las personas implicadas.
- El poder y la participación deben tener una relación equilibrada.
- La confianza de las personas en la organización depende mucho de cómo Plena inclusión toma sus decisiones. Plena inclusión debe tomar sus decisiones de forma **ética**, siguiendo sus valores y de forma comunicativa, transparente y clara.

Empoderamiento:

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

Espacios de poder político:

Espacios donde se discuten y toman las decisiones importantes.

Ética:

La ética son las normas y valores que acepta la sociedad.

¿Por qué hacemos 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 es una herramienta para:

- Facilitar el empoderamiento de las personas en Plena inclusión.
- Facilitar la confianza de las personas en Plena inclusión.
- Facilitar que las decisiones se tomen de forma ética y comunicativa y que todas las personas puedan participar.

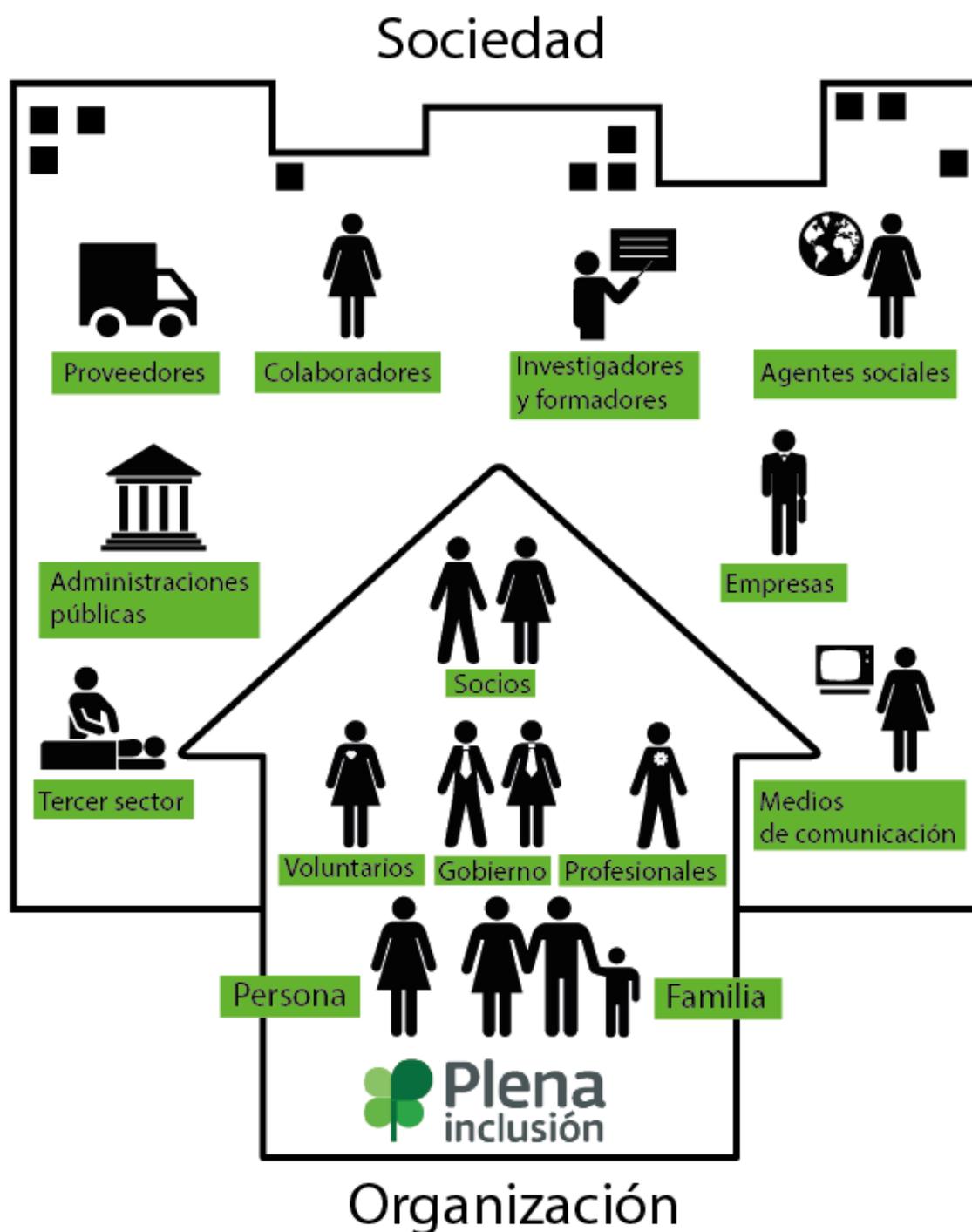
¿Para quién hacemos el Código de Buen Gobierno?

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 los responsables de aplicar el Código de Buen Gobierno.

También interesa a las demás personas y grupos que forman Plena inclusión. Como las personas con discapacidad, las familias o los profesionales. Para entender qué hace Plena inclusión y saber si el Código se cumple.

Hay otros grupos y personas que están interesados en conocer el Código y en 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. A estos grupos los llamamos grupos de interés.

Grupos de interés de Plena Inclusión



Principios y compromisos





Principio 1: Respetar la misión y los valores éticos de Plena inclusión

Plena inclusión tiene una misión y unos valores.

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

Sus actividades y acciones deben adaptarse a sus valores.

La misión de Plena inclusión es apoyar y ayudar a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y a cada familia Ayudarles a hacer su proyecto de vida, mejorar su calidad de vida y facilitar que participen con las mismas oportunidades en una sociedad justa.

La misión significa 2 ideas:

1. Las personas con discapacidad intelectual son lo más importante para Plena inclusión.

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

Las personas con discapacidad intelectual tienen que participar en la organización y en la toma de decisiones.

2. Plena inclusión tiene que ayudar a cambiar la sociedad para que las personas tengan más oportunidades de participar en la sociedad. Plena inclusión tiene que colaborar y ayudar a otras organizaciones para conseguirlo.

En Plena inclusión nos apoyamos en otros documentos y acciones para desarrollar este principio.

Estos documentos y acciones son:

- Código ético.

Explica la ética y los valores de Plena inclusión.

Es decir, explica lo que Plena Inclusión piensa que es adecuado.

Todas las personas y organizaciones de Plena inclusión deben cumplirlo.

- Modelo de Calidad Plena inclusión:

Algo con calidad es algo bien hecho.

Para Plena inclusión, la calidad está relacionada con la ética y los valores, con la calidad de vida y con una gestión bien hecha.

- Modelo de Responsabilidad Social Plena inclusión:

La responsabilidad social son los compromisos y obligaciones que tiene una organización con toda la sociedad.

Plena inclusión es una organización muy avanzada en asumir sus compromisos y obligaciones con la sociedad.

Su Modelo de Responsabilidad Social es un ejemplo para otras organizaciones.

- Plan Estratégico número 5, del año 2015 al 2020:

El Plan estratégico explica qué quiere hacer Plena inclusión y cómo va a conseguir sus objetivos.

- Diseño Organizativo:

Explica cómo se organiza Plena inclusión, que equipos tiene y estructuras tiene.

**Para cumplir el principio nº 1 que acabamos de explicar,
las organizaciones de Plena Inclusión se comprometen a:**

- 1.** Cumplir las normas de funcionamiento y de gestión de los **órganos** que explican los Estatutos y el Diseño Organizativo de Plena Inclusión.
- 2.** Crear recursos y apoyos para ayudar a las personas a desarrollar su plan de vida y a tomar decisiones.
- 3.** Diseñar y usar medios de información y comunicación accesibles para las personas con discapacidad intelectual.
- 4.** No discriminar entre socios y no socios cuando se gestionen recursos públicos.
Es decir, las personas pueden participar sin ser socias de Plena Inclusión.
- 5.** Usar la imagen de las personas con discapacidad de forma adecuada.
- 6.** Colaborar con otras organizaciones para conseguir una sociedad más justa y solidaria.
- 7.** Realizar las acciones que explica el Código Ético de Plena inclusión.
- 8.** Tener en cuenta la misión y los valores de Plena inclusión cuando planifican acciones.
- 9.** Decidir y elegir una misión que esté relacionada con la misión de toda Plena inclusión.
- 10.** Actuar con colaboración, participación y solidaridad.

Órganos:

Partes de una organización



Principio 2: Democracia, gobierno y participación

La participación es el valor básico y más importante para Plena Inclusión. Por eso, el **sistema de gobierno** y de organización tiene que ser participativo.

Para que Plena inclusión sea participativa, sus organizaciones deben:

- Ser organizaciones muy **democráticas**.
- Utilizar la participación y el acuerdo para hacer su actividad.
- Facilitar la participación en las decisiones importantes de la organización.
- Facilitar que todas las personas sientan que son parte de Plena Inclusión y que su opinión importa.
- Fomentar la autonomía, el respeto, la diversidad y la diferencia para que las personas se sientan incluidas en Plena inclusión.

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

Para que las personas puedan participar, las personas deben:

- Participar en la toma de decisiones políticas y en la toma de decisiones del día a día.
- Formarse y tomar conciencia.
- Entender que tienen que tener en cuenta su opinión y la opinión de personas con más necesidades de apoyo.

Sistema de gobierno:

Es la manera que tienen las organizaciones de organizarse, gestionarse y tomar las decisiones importantes para ellas.

Organización democrática:

Es una organización donde las decisiones se toman entre todas las personas que participan en ella.

Tiene que tener herramientas y formas para que las personas participen.

Para que las personas puedan participar, las organizaciones deben hacer estas acciones:

- Crear herramientas para que la comunicación sea clara, accesible y adecuada.
- Ayudar a las personas a desarrollar sus planes de vida y tomar sus decisiones.
- Garantizar la participación de personas con discapacidad en los espacios de decisión y representación. Como la junta directiva o la asamblea de socios.
- Fortalecer y ayudar a los **grupos de autogestores** para que sus propuestas se tengan en cuenta.
- Pedir formación para mejorar la **autodeterminación**, el empoderamiento y la participación en las organizaciones.

Grupos de autogestores:

Son grupos de personas con discapacidad intelectual que se juntan para apoyarse, defender sus derechos y aprender a ser protagonistas de sus vidas.

Autodeterminación:

Es la capacidad de las personas para decidir por sí mismas y ser protagonistas de su propia vida.

**Para cumplir el principio nº 2 que acabamos de explicar,
las organizaciones de Plena Inclusión se comprometen a:**

- 1.** Cumplir las normas de funcionamiento de la organización y del Código de Buen Gobierno.
- 2.** Cumplir los principios de los **estatutos** que explican cómo se compone y cómo funciona Plena inclusión.
- 3.** Cumplir el Régimen de incompatibilidades en los órganos de gobierno. El Régimen de incompatibilidades explica quién puede ser representante y qué actividades no puede combinar con ser representante.
- 4.** Participar en asambleas, congresos y en las redes de Plena inclusión.
- 5.** Unir las decisiones de la junta directiva a las decisiones de la asamblea de socios. La asamblea tiene la última palabra.
- 6.** Las personas con discapacidad intelectual participan en los espacios donde se toman las decisiones y donde representan a Plena Inclusión.

Estatutos:

Los estatutos de una organización son el documento que explica sus normas y su funcionamiento.

- 7.** Crear y organizar espacios y herramientas para que las personas participen.
- 8.** Desarrollar apoyos y oportunidades para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar y ejercer la autodeterminación y el empoderamiento.
- 9.** Organizar asambleas y reuniones accesibles, claras y transparentes y dar la información necesaria accesible antes de la reunión.
- 10.** Usar sistemas participativos y claros para elegir a los cargos y representantes.
- 11.** Tener un sistema para que participen todas las personas que tienen intereses en Plena inclusión.
- 12.** Facilitar la formación y el debate dentro de Plena inclusión sobre sus valores y los métodos de gobierno.



Principio 3:

Gobierno responsable, honesto y respetuoso con los valores

Plena inclusión se tiene que gobernar y gestionar de forma responsable. Lo más importante son los intereses de las personas con discapacidad. Las organizaciones que forman Plena inclusión deben tener esto en cuenta y ser honestas y respetuosas con las personas y con toda Plena inclusión.

Para conseguirlo, seguiremos los **principios éticos** y **organizativos** que se proponen en el Diseño Organizativo de Plena Inclusión.

Los principios éticos son:

- Gobernar y actuar con los valores de Plena inclusión.
- La transparencia y la información clara.
- Cuidar a los demás con generosidad y apoyo.
- La confianza y la cercanía.
- Colaborar y no competir.
- La sinceridad.
- El compromiso con las personas y la organización y compartir responsabilidades.

Principios éticos:

Son las ideas básicas que debe seguir Plena inclusión que tienen que ver con la ética.

Es decir, lo que Plena inclusión entiende que es adecuado.

Principios organizativos:

Son las ideas básicas que debe seguir Plena inclusión que tienen que ver con la organización y con sus entidades.

Los principios organizativos son:

- Organizaciones con capacidad para cambiar y aprender.
- Sistema de gobierno y de organización sencillo y simple.
- Plena inclusión colabora con otras personas y entidades.
- Plena inclusión comparte la información y el conocimiento.
Comparte y reparte las ideas y el conocimiento de sus organizaciones.
- Las organizaciones y personas que más saben de Plena inclusión, lideran proyectos para otras partes de España.
- Plena inclusión garantiza líderes justos y toma de decisiones justas y participativas.
- Plena inclusión desarrolla sus proyectos con los recursos adecuados y desarrolla una actividad excelente.
- Plena inclusión es una organización creativa que piensa cómo mejorar.

**Para cumplir el principio nº 3 que acabamos de explicar,
las organizaciones de Plena Inclusión se comprometen a:**

- 1.** Desarrollar las herramientas necesarias para garantizar que las personas participen de forma democrática en Plena inclusión.
- 2.** Hacer un plan de acción cada 5 años.
Este plan de acción se llama Plan estratégico.
El Plan estratégico se hace con la participación de las personas que forman Plena inclusión.
- 3.** Decidir qué acciones del Plan estratégico se desarrollan cada año.
- 4.** Hacer seguimientos del Plan estratégico y comprobar que se desarrolla de forma adecuada.
- 5.** Hacer un presupuesto de ingresos y gastos cada año.
- 6.** Hacer seguimiento del presupuesto cada mes y comprobar que los gastos y los ingresos son correctos.
Cerrar el presupuesto todos los años.
- 7.** Desarrollar medidas y acciones de igualdad para evitar la discriminación de las mujeres.
- 8.** Desarrollar una gestión que respete los compromisos con la **sostenibilidad** y nuestra responsabilidad con la sociedad.

Sostenibilidad:

Nuestra forma hacer proyectos

y de participar en la sociedad deben ser sostenibles.

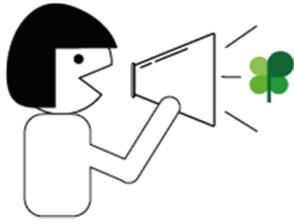
Esto significa que puede mantenerse en el tiempo y durar mucho.

Este es nuestro compromiso con la sostenibilidad.

- 9.** Desarrollar medidas y acciones contra la corrupción.
Por ejemplo, métodos para evitar el **soborno**,
normas para recibir y dar regalos
y muchas más.
- 10.** Explicar cuándo puedes formar parte de los espacios de decisión
y cuándo no puedes.
- 11.** Explicar qué personas pueden dar permiso con su firma
para que Plena inclusión pueda hacer algunas acciones.
Por ejemplo, sacar dinero del banco.
- 12.** Desarrollar un sistema de comunicación dentro de Plena inclusión
que sea accesible a todas las personas de Plena inclusión.

Soborno

Un soborno es ofrecer dinero u objetos valiosos a una persona para conseguir un favor o un beneficio ilegal o injusto, o para evitar alguna obligación.



Principio 4: Transparencia y honestidad

La transparencia y la **rendición de cuentas** son valores para Plena inclusión. Todas las organizaciones de Plena Inclusión deben rendir cuentas y trabajar de forma transparente y clara.

Para hacerlo, las organizaciones:

- Harán publicidad y contarán los objetivos sociales que tiene Plena inclusión y como usa y gasta el dinero que recibe.
- Darán información clara y verdadera a las personas que participan en Plena inclusión y a la sociedad.

Rendición de cuentas:

Significa que Plena inclusión debe explicar cuánto dinero tiene, cómo lo ha conseguido y cómo se lo gasta.

Para explicarlo, hace informes públicos para las personas de Plena inclusión y otras personas de la sociedad.

**Para cumplir el principio nº 4 que acabamos de explicar,
las organizaciones de Plena Inclusión se comprometen a:**

- 1.** Publicar y hacer accesible la información básica y más importante.
Esta información es:
 - ✓ Las personas que forman los espacios de toma de decisiones.
 - ✓ Las personas responsables de la organización.
 - ✓ Los estatutos.
 - ✓ La misión y finalidad de la organización.
 - ✓ Los valores y principios de la organización.
 - ✓ Información sobre la historia y la actividad de la organización.

- 2.** Publicar y hacer accesible el Código Ético de Plena inclusión y otros códigos éticos importantes para las organizaciones.

- 3.** Publicar otra información importante como:
 - ✓ Cantidad de personas que forman y colaboran con la organización.
 - ✓ Tipos de personas que forman y colaboran con la organización.
Por ejemplo, personas con discapacidad, voluntarios o profesionales.
 - ✓ Redes y federaciones donde participa la organización.
 - ✓ Personas y entidades que dan dinero o recursos a la organización.

- 4.** Publicar las cuentas de la organización cada año y la información económica sobre los recursos de la organización.

- 5.** Difundir un resumen de las actividades de la organización cada año.

- 6.** Crear vías y sistemas de contacto claros y accesibles para que las personas puedan preguntar información sobre la organización.
Por ejemplo, un correo electrónico o un número de teléfono.