



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ASPAPROS

PREÁMBULO

ASPAPROS: UNA ENTIDAD AL SERVICIO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO.

La misión de ASPAPROS 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.

La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo está en el centro de nuestra organización y es su razón de ser. Esta persona es un ciudadano más de la sociedad. Interactúa no sólo en su familia, sino también en su entorno más cercano, la comunidad. Participa en la asociación y recibe apoyo de la misma, para desarrollar su proyecto de vida de acuerdo con sus necesidades, gustos y ambiciones particulares. Para ello, debemos facilitarle los cauces necesarios. De ahí que sea determinante el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, dándoles poder en la organización.

En este sentido, resulta oportuno recordar las conclusiones de la ponencia sobre poder y participación del Congreso Toledo 10, para definir y dar nombre a los fenómenos relacionados con el poder en el movimiento asociativo:

“-En general en nuestras entidades, **EL PODER FORMAL, POLÍTICO E INSTITUCIONAL** legitimado, deviene del ejercicio de la democracia representativa de quienes tienen facultad estatutaria de hacerlo mediante voz y voto: **ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS, JUNTA DIRECTIVA y PRESIDENTE.**

-La manera de llegar y ejercer el poder institucional debe ser y parecer legal, justa y hecha debidamente: con procesos legitimados que permitan contar con un **PODER LEGÍTIMO** que sea percibido como tal. El poder ilegítimo o el percibido como ilegítimo no tendrán la eficacia de hacer cumplir sus decisiones, porque no serán acatadas o lo serán desde el temor. El proceso legítimo para acceder al poder **POLÍTICO, INSTITUCIONAL**, ha de basarse en las normas estatutarias, cuyo proceso de elaboración y aprobación ha de ser también **LEGÍTIMO.**

-**EL PODER EJECUTIVO** lo representan los **GERENTES y DIRECTORES**, quienes ejercen un poder formal basado en la autoridad (**AUCTORITAS**) que les da el saber profesional y en los poderes que les confiere el **PODER POLÍTICO (POTESTAS).**

-**EL PODER TÉCNICO** lo representan **LOS PROFESIONALES**, tanto de atención directa como vinculados a otro desempeño. Ejercen un poder formal basado en la autoridad (**AUCTORITAS**) que les da el saber profesional y en la autoridad (**POTESTAS**) que les corresponde en las tomas de decisiones profesionales sobre medidas o tratamientos que sólo pueden adoptar los profesionales desde su saber y desde sus correspondientes códigos deontológicos.

-Las **PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO**, y también **SUS FAMILIAS**, pueden aumentar su poder de tres formas: mediante el **EMPODERAMIENTO** en el control de sus vidas, con **LA PARTICIPACIÓN** para aumentar su capacidad de influencia en la toma de decisiones (**GRUPOS DE AUTOGESTORES y OTROS**) y/o contando con espacios en **EL PODER POLÍTICO o INSTITUCIONAL.**

-**LA PARTICIPACIÓN** es una forma legítima de desarrollar la **AUCTORITAS** (autoridad basada en el saber ya sea teórico, científico, técnico, vivencial o experiencial), de ejercer **INFLUENCIA** en quien o quienes tienen facultad legítima de tomar decisiones e imponerlas mediante la **POTESTAS.** La **PARTICIPACIÓN** es una fuente de cualificación y de **LEGITIMACIÓN** de la toma de decisiones.

-Es necesaria por tanto una relación equilibrada entre PODER FORMAL y PARTICIPACIÓN.

-El elemento integrador que falta es el LIDERAZGO. Para liderar una organización basada en el empoderamiento, la participación y, en consecuencia, en la diversificación de las fuentes de influencia en la toma de decisiones formales, es necesario desempeñar un ejercicio de liderazgo ético, con visión, integrador de visiones, basado en valores, transparente y altamente comunicativo. El liderazgo es una cualidad que se ejerce no sólo por una persona y no siempre desde el poder formal, pero que en cualquier caso afecta a la involucración o no involucración de las personas y de los grupos en el proyecto. Del liderazgo depende, en gran medida, la generación o no de confianza en las personas de la organización, ya sea en los propios líderes, en la legitimidad de los distintos poderes y formas de influencia, en sus reglas de juego, etc.”.

Y todos estos poderes se supeditan al poder social, al poder de la base de nuestras organizaciones, las familias, que son el origen y pilar de nuestro movimiento asociativo.

Por tanto, **el Código de Buen Gobierno de ASPAPROS que aquí se presenta, se inspira en estas reflexiones sobre el poder en nuestra realidad y busca reforzar el paradigma de una organización concebida desde la participación, en la que todos los grupos de interés encuentran los cauces adecuados para ser parte activa de la misma.**





1.-PRESENTACIÓN: EL BUEN GOBIERNO EN ASPAPROS

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 ASPAPROS, con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias como principal grupo de interés.
- Busca garantizar la coherencia del gobierno de nuestra organización 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 éstas **son cuestiones hoy en día exigidas por la propia sociedad**, que tiene que tener acceso a aquellas cuestiones que pueden permitirle conocer los principios que guían el gobierno de las organizaciones, instituciones y empresas. Pero también responden a un interés decidido y firme de ASPAPROS de dar respuesta a este legítimo interés social.

Por ello, ASPAPROS, para dar respuesta a este legítimo interés, tanto de la sociedad, como de nuestros grupos de interés, que quieren conocer mejor como gestionamos nuestra organización, así como el compromiso ético sobre el que se asienta nuestro proyecto, define el **BUEN GOBIERNO**, la manera en la que lo entiende y aplica, de la siguiente manera:

- Una referencia
 - para **proteger los intereses de los grupos de interés de ASPAPROS**, de nuestras bases, **garantizando que los que 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, focalizadas a una concepción determinada del **ejercicio del poder.**
 - poder **identificar e implantar los códigos de conducta más apropiados.**
 - en definitiva, **dar coherencia en el ejercicio de la responsabilidad de manera transversal en toda la organización.**

Dado que el gobierno corporativo consiste en mantener el equilibrio entre los objetivos económicos y los sociales, entre los objetivos individuales y los comunitarios, el marco de gobierno se establece con el fin de promover el uso eficiente de los recursos, así como exigir que se rindan cuentas por la administración de los mismos. De esta manera, el Código de Buen Gobierno de ASPAPROS 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 los grupos de interés.**

¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

El Código de Buen Gobierno de ASPAPROS, nace con la pretensión de ser un elemento tractor que promueva un determinado estilo de dirección y liderazgo en el sector, de orientar la toma de decisiones de acuerdo con un conjunto de principios de buen gobierno y con criterios para su desarrollo (compromisos), **facilitando el gobierno de la organización.**

Así, será una herramienta útil para ayudar al **empoderamiento**, para dar poder, desde el gobierno, al conjunto de grupos de interés. Con su aplicación, todos ellos tendrán más información y criterios para pedir cuentas y podrán monitorizar cómo se aplican dichos criterios. Se avanzará, de esta manera, en la **confianza** de todos ellos respecto de la manera de gestionar la organización.

Ayudará a reforzar el tipo de **liderazgo** al que aspiramos, un liderazgo ético, participativo y democrático, para los responsables del gobierno de la organización y para el conjunto de grupos de interés.

Es un paso más para garantizar la **coherencia de las prácticas de gobierno con las bases corporativas que inspiran nuestras actuaciones:**

- Estatutos.
- III Plan Estratégico.
- Diseño Organizativo.
- Código Ético.
- Modelo de Gestión.
- Plan de Personas.
- Etc.

¿A QUIÉN SE DIRIGE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

Los destinatarios principales son los **dirigentes y responsables del gobierno de ASPAPROS**, las personas encargadas del gobierno de la organización (miembros de junta directiva, gerente y directores de centros y servicios), 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, **el conjunto de grupos de interés** (profesionales, voluntarios, socios, personas con discapacidad intelectual o trastorno del desarrollo, familias), que deben conocerlo para poder pedir cuentas sobre la gestión de la organización, de acuerdo con un enfoque circular que refuerce el empoderamiento perseguido.

De igual forma debe ser conocido por los **grupos de interés externos** (colaboradores, proveedores, administraciones públicas, medios de comunicación, otras entidades, empresas, agentes sociales, ámbito académico), para que puedan evaluar su aplicación e incluso participar en su mejora.





2.-PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO EN ASPAPROS

PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO DE PLENA INCLUSIÓN.

Gobierno de la organización orientado a la persona y a la transformación social, en coherencia con nuestra misión y nuestro compromiso ético.

La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo es el grupo de interés principal de ASPAPROS y su razón de ser. Es por ello que todas nuestras actuaciones se orientarán siempre a **facilitar el desarrollo de su proyecto de vida y a promover la inclusión y la ciudadanía plena, facilitando herramientas y mecanismos para su empoderamiento**, de manera coherente con los principios ideológicos que rigen nuestra actuación:

- No perder de vista nunca LA ORIENTACIÓN A LA PERSONA. La manera de organizarnos debe añadir valor a las personas. Se trata de que las personas estén en el centro del sistema. Y se trata también, no solo de que el sistema organizativo trabaje PARA las personas, sino de que trabaje CON ellas. Por lo tanto, debe cambiar la estructura (en todos los niveles) en función de las personas.
- Debemos organizarnos para facilitar LA INCLUSIÓN, LOS DERECHOS, LA CIUDADANÍA PLENA y EL EMPODERAMIENTO.
- El modelo organizativo debe gravitar, organizarse, en torno a nuestros referentes ideológicos y técnicos: LA MISIÓN, LOS VALORES, CULTURA, ÉTICA, MODELOS y HERRAMIENTAS PROPIAS.

Por lo tanto, de acuerdo con nuestra misión y para el desarrollo de la misma, además de la orientación a la persona, la transformación del entorno social es un eje en que hemos de trabajar permanentemente. En el ejercicio de esta doble dimensión, este Código de Buen Gobierno puede resultar de gran ayuda para los equipos de gobierno:

- Orientando los procesos necesarios para incorporar las necesidades y demandas de las propias personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 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 todo ello, integrando en el gobierno de la entidad, los principios de cooperación, colaboración y solidaridad para avanzar hacia una sociedad orientada por motivaciones para la cohesión social frente a actuaciones promotoras de exclusión social y segregación.

Por esto, el presente Código de Buen Gobierno se basa en las bases corporativas de ASPAPROS, inspiradas en las propias de Plena Inclusión y, especialmente, en las siguientes:

- III PLAN ESTRATÉGICO (2015-2018), marco de acción estratégico que guía cualquier actuación de nuestra organización y cuyo despliegue se relaciona de manera directa con el Código de Buen Gobierno, especialmente en el marco de renovación asociativa y actualización permanente del diseño organizativo.
- DISEÑO ORGANIZATIVO: Concreción del modelo organizativo, definiendo las estructuras, equipos, sistemas y normas que aseguren el óptimo funcionamiento de la organización.
- CÓDIGO ÉTICO: Enuncia valores, principios y normas para que sirvan de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos de la entidad. El Código se aplica a todas las personas que tienen cualquier tipo de responsabilidad en la tarea de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias, independientemente de su papel, lugar de desempeño o personas a las que sirvan.
- MANUAL DE GESTIÓN DE LA CALIDAD: En ASPAPROS la calidad es una estrategia clave que orienta la organización en su conjunto y se define como el resultado de la interacción de tres componentes esenciales: calidad de vida, calidad en la gestión y ética, de modo que ninguno de ellos puede faltar o tener desarrollos significativamente diferentes de los otros dos.
Como entidad miembro de Plena Inclusión, nos comprometimos a integrar los principios del Modelo de Calidad Plena Inclusión en nuestro sistema de gobierno, de acuerdo con los criterios que establecen las condiciones de pertenencia, así como los del Modelo de Responsabilidad Social, el cual persigue avanzar en un marco común y compartido de responsabilidad social que nos permita gestionar y mantener un diálogo abierto con nuestros grupos de interés desde una alta generación de valor para todos ellos, en coherencia con nuestros principios asociativos.



Así, nuestra organización garantizará la coherencia del gobierno con el marco estratégico y ético inspirado en el Movimiento Plena Inclusión. Para ello, será clave respetar los criterios de funcionamiento y responsabilidad de los órganos de gobierno y la monitorización de la dirección por parte de éstos.

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 la organización como una institución democrática.

De acuerdo con los principios de nuestro Diseño Organizativo, con base en los principios inspiradores del de Plena Inclusión, nuestra organización debe:

- Ser institución profundamente DEMOCRÁTICA.
- Incorporar como estilo de funcionamiento la PARTICIPACIÓN y el pacto, y el consenso.
- La LEGITIMIDAD de las decisiones y de las acciones.
- Configurar un sistema organizativo que genere SENTIDO DE PERTENENCIA tanto a nuestra organización como al Movimiento Plena Inclusión.
- Fomentar el sentido de pertenencia con el fomento de la AUTONOMÍA, la DIVERSIDAD y el RESPETO.

Nuestro Código Ético es muy claro. En el valor de la PARTICIPACIÓN dice que **ASPAPROS considera la participación como el valor fundamental de su organización**, constituyéndose en eje básico de su desarrollo: sin participación no hay asociacionismo, no hay transparencia, no hay comunicación, no hay sentido de pertenencia, no hay calidad...configurando la entidad como un espacio donde el poder y la autoridad se ejercen como un servicio por delegación y la persona mantiene en su componente más individual, su valor y su capacidad de elección.

Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo quieren tomar parte en las decisiones que les afecten y generar cambios organizativos y, para ello:

- Necesitan que la organización desarrolle canales de expresión y comunicación adecuados.
- Necesitan que la asociación les apoye en la puesta en marcha de planes personales de futuro y en la toma de decisiones relevantes sobre su vida, poniendo en marcha los recursos y apoyos necesarios.
- Es preciso que pongamos en marcha acciones para garantizar su presencia en los órganos de decisión y representación.
- Debemos seguir fortaleciendo las estructuras de autogestores, garantizando que sus propuestas sean tenidas en cuenta.
- Demandan programas de formación específicos para poder ejercer la autodeterminación, el empoderamiento y la participación activa en las organizaciones.
- Quieren participar tanto en procesos organizativos estratégicos, como operativos.
- Necesitan formarse y concienciarse de que también deben ser “auctoritas” de las personas con más necesidades de apoyo.

Para avanzar en estos puntos, entre otras cuestiones, debemos impulsar:

- **FORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE FUNCIONES DIRECTIVAS.** Manteniendo nuestros estilos de dirección y liderazgo en continua revisión para asegurarnos de que garantizan la participación activa de todos los grupos de interés y la potenciación de los planes de futuro de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, como uno de los ejes claves de la razón de ser de la propia entidad.
Lo conseguiremos a través de la implantación de procesos formativos y de debate interno que incidan en los siguientes aspectos:
 - Dirección basada en ética y valores.
 - Estilo de liderazgo orientado a las personas.
 - Definición de requisitos de pertenencia a junta directiva y desempeño de gerencia y direcciones.
- **COMUNICACIÓN TRANSPARENTE Y ACCESIBLE.** Desarrollando planes objetivos de comunicación, participación e información “centrados en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias” y elaborando y poniendo en marcha PROCESOS DE COMUNICACIÓN INTERNA que contemplen:



- Descripción de los procedimientos formales de información/comunicación para todos los ámbitos de la organización.
- Apoyos y adaptaciones necesarios para garantizar la accesibilidad de todos los grupos de interés.
- Incorporación de nuevas tecnologías.
- Sistema de evaluación y seguimiento con indicadores específicos para la toma de decisiones en los diferentes niveles y procesos.

Así, **ASPAPROS promoverá las medidas necesarias para incorporar como estilo de funcionamiento la participación de los grupos de interés (especialmente de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo), el pacto y el consenso.**

Asimismo, **velará por la garantía de una imagen y una reputación coherentes con el buen hacer y la identidad corporativa propia** y por la generación de **sentido de pertenencia** tanto a la propia organización como al movimiento Plena Inclusión.

PRINCIPIO 3: GESTIÓN RESPONSABLE, HONESTA Y COMPROMETIDA CON EL PROYECTO COMÚN.

Ejercicio del gobierno y la gestión de la organización según los principios y valores compartidos que configuran el proyecto al servicio de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de la sociedad.

La gestión y la dirección de la organización se realizará desde la máxima responsabilidad y honestidad, anteponiendo siempre los intereses de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y los del proyecto común a su servicio, a cualquier interés particular propio o de la organización.

Los principios éticos y organizativos propuestos por el Diseño Organizativo de Plena Inclusión, serán nuestra guía en este sentido:

➤ **Principios éticos:**

- La gestión y la acción han de estar **IMPREGNADAS DE LOS VALORES ÉTICOS DE PLENA INCLUSIÓN.**
- La **TRANSPARENCIA** como forma cotidiana de gestión para promover y crear siempre un clima de **CONFIANZA.**
- La **GENEROSIDAD**, la **SOLIDARIDAD** y la **CERCANÍA**, basadas en compartir y cooperar y no competir.
- La **HONESTIDAD.**
- La **CORRESPONSABILIDAD**, la **UNIDAD** y el **COMPROMISO** en el Proyecto Común de todos.

➤ **Principios organizativos:**

- La estructura debe sustentarse en un sistema **FLEXIBLE** muy abierto al **CAMBIO** y al **APRENDIZAJE.**
- Sistema lo más **SIMPLE** posible que gestione la complejidad.
- Fomento del **TRABAJO EN RED** para generar todas las sinergias posibles.
- **INTERCONEXIÓN.** Flujo de la información y de la comunicación en todas las direcciones. Flujo del conocimiento.
- El **MULTI** y **CO-LIDERAZGO** para lograr un modelo organizativo en el que se puedan liderar acciones o proyectos que sean útiles para otras organizaciones, así como recoger la experiencia y saber de otros sobre determinadas acciones o proyectos susceptibles de implantar en la nuestra.
- **POROSIDAD.** Apertura al cambio constante con los entornos. Es muy importante que podamos trabajar en red con otros alineados con nuestra misión.
- Potenciación de uno de los anclajes principales del modelo: **EL BUEN LIDERAZGO.** En todos los niveles y en todas las actividades.
- **COOPERACIÓN, COORDINACIÓN** y **UNIDAD DE ACCIÓN.**
- **EFICIENTE** porque logra lo adecuado con los recursos precisos y **EXCELENTE** en continua mejora.
- **CREATIVIDAD** orientada a la **INNOVACIÓN.**

El Código de Buen Gobierno de ASPAPROS **implica la asunción de este conjunto de principios en nuestro sistema de gestión y gobierno.**

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 ASPAPROS.

Así, la transparencia y rendición de cuentas a los grupos de interés son ámbitos clave tanto en el Modelo de Calidad como en el de Responsabilidad Social implantados, formando parte, por tanto, de las bases del Sistema de Gestión de la organización.

Todo ello, al amparo del Código ético que incorpora la carencia de ánimo de lucro y transparencia en la gestión como valor referente en la misma.

En coherencia con todo ello, ASPAPROS asegurará la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización, incluyendo la situación financiera, su desempeño y el gobierno de la misma, como forma cotidiana de gestión para promover y crear siempre un clima de confianza.

Para ello, promoverá:

- La publicidad del fin social, del origen, uso y destino de recursos y de las cuentas anuales.
- La imagen fiel de la información que se facilite a los grupos de interés.
- La pluralidad y transparencia en la financiación.
- La información en el seguimiento de la actividad y la imagen fiel de la información.





3.-COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO DE PLENA INCLUSIÓN

1. Cumplimiento de las normas de funcionamiento de los órganos de gobierno, gestión y participación establecidas en los estatutos y en el diseño organizativo.
2. Puesta en marcha de recursos y apoyos para el desarrollo de planes personales de futuro de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, y en la toma de decisiones relevantes sobre su vida.
3. Diseño y uso de canales accesibles y adecuados a la diversidad, que faciliten el acceso de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a la formación.
4. No discriminación entre socios y no socios en el acceso a servicios de responsabilidad pública prestados por la organización.
5. Uso adecuado de la imagen de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
6. Establecimiento de relaciones con otras organizaciones para la promoción de una sociedad más justa y solidaria.
7. Ejecución de actuaciones de desarrollo del Código Ético de ASPAPROS.
8. Inclusión explícita en la planificación estratégica de referencias a la misión, la visión y los valores de ASPAPROS, así como a alguno de sus modelos (calidad, política de personas, responsabilidad social, etc.).
9. Formulación de la misión de la organización, aprobada por el órgano de gobierno, que muestre compromiso con la misión del movimiento Plena Inclusión.
10. Incorporación de los valores de colaboración, cooperación y solidaridad en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto común.

COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 2: DEMOCRACIA, GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

11. Cumplimiento de las normas articuladas para el funcionamiento de la organización y del Código de Buen Gobierno.
12. Cumplimiento de los principios de composición, funcionamiento y régimen de incompatibilidades en los órganos de gobierno.
13. Participación de la organización en asambleas, congresos y redes de Plena Inclusión.
14. Vinculación de las decisiones de la Junta Directiva a las adoptadas en Asamblea general, como órgano superior de carácter democrático.
15. Participación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los órganos de decisión y representación.
16. Articulación de estructuras, espacios o dispositivos de participación, garantizando que sus propuestas son tenidas en cuenta por la organización.
17. Desarrollo de apoyos y oportunidades específicas para poder ejercer la autodeterminación, el empoderamiento y la participación activa en la organización por parte de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y para ser influida por ellas.
18. Organización y desarrollo de Asambleas y Juntas Directivas transparentes e informadas, con documentación accesible con antelación suficiente para los convocados.
19. Articulación y aplicación de sistemas de elección limpios, con una gestión y comunicación transparente de las candidaturas.
20. Aplicación de una metodología de participación de los grupos de interés en la toma de decisiones, la planificación y la gestión.
21. Implantación de procesos formativos y de debate interno que incidan en los siguientes aspectos:
 - ✓ Desarrollo de una dirección basada en ética y valores.
 - ✓ Desarrollo de estilos y modelos de liderazgo orientado a las personas.
 - ✓ Definición de requisitos de pertenencia a junta directiva y desempeño de gerencia y direcciones.

COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 3: GESTIÓN RESPONSABLE, HONESTA Y COMPROMETIDA CON EL PROYECTO COMÚN

22. Establecimiento de los mecanismos necesarios para garantizar la supeditación de los poderes político, ejecutivo y técnico al poder social y su complementación.

23. Elaboración de una planificación estratégica plurianual, de duración máxima de cinco años, aprobada por el órgano de gobierno y elaborada con la participación de los grupos de interés de la organización.
24. Concreción anual de la planificación estratégica en programaciones operativas periódicas, aprobadas por el órgano de gobierno y la asamblea general, en su caso.
25. Seguimiento y evaluación de la planificación estratégica por parte de los órganos de gestión y de gobierno, al menos con una periodicidad bianual.
26. Seguimiento y evaluación de las planificaciones operativas por parte de los órganos de gestión y de gobierno.
27. Existencia de un presupuesto anual de ingresos y gastos aprobado por el órgano de gobierno.
28. Seguimiento del presupuesto como mínimo semestralmente y liquidación anual del ejecutado, revisada y aprobada por el órgano de gobierno.
29. Definición y aplicación de una política de igualdad, articulando las herramientas necesarias (plan de igualdad, formación, etc.) para el compromiso de toda la organización con la misma.
30. Incorporación del compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social en la gestión de la organización, estableciendo planes de acción operativos para avanzar en estas materias.
31. Diseño y aplicación de una política pública de lucha contra la corrupción que establezca, entre otras:
 - ✓ Medidas para evitar 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.
 - ✓ Mecanismos de consulta del personal ante situaciones dudosas.
 - ✓ Mecanismos de denuncia contra la corrupción.
 - ✓ Procesos de selección objetivos y transparencia en la contratación.
32. Identificación y aplicación de criterios de incompatibilidad profesional para formar parte de los órganos de gobierno.
33. Establecimiento de un protocolo de autorización de operaciones económicas que recoja los límites máximos para su autorización, tanto por los órganos técnicos, como de gestión o de gobierno.
34. Elaboración y puesta en marcha de procesos de comunicación interna 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 de todos los grupos de interés.

COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 4: TRANSPARENCIA Y VERACIDAD

35. Publicidad y accesibilidad de la siguiente información básica:
 - ✓ Composición del órgano de gobierno (nombre, cargo y descripción de su trayectoria).
 - ✓ Organigrama y nombres de los principales responsables de la estructura ejecutiva.
 - ✓ Estatutos.
 - ✓ Misión de la organización.
 - ✓ Información sobre la evolución histórica de la organización.
36. Publicidad y accesibilidad del Código Ético y otros códigos éticos o de conducta códigos o suscritos.
37. Información pública sobre:
 - ✓ Datos cuantitativos de los distintos grupos de interés: personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo y familias receptoras de servicios, socios, colaboradores y voluntarios.
 - ✓ Personas contratadas en la organización.
 - ✓ Redes y/o federaciones a que pertenece ASPAPROS.
 - ✓ Financiadores públicos y privados que sean personas jurídicas.
38. Publicación de las cuentas anuales de la organización: balance de situación, cuenta de resultados y memoria económica, debidamente auditadas.
39. Publicación y difusión periódica de la memoria social anual de actividades.
40. Existencia de canales claros y accesibles a través de los cuales los principales grupos de interés pueden solicitar información sobre la organización, realizar sugerencias y quejas, etc.

