



# CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO FEAPS

Marzo de 2014

## Índice

Preámbulo. FEAPS: UN MOVIMIENTO ASOCIATIVO AL SERVICIO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO .....	3
<b>I. PRESENTACIÓN: EL BUEN GOBIERNO EN FEAPS .....</b>	<b>5</b>
¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO? .....	6
¿A QUIÉN SE DIRIGE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO? .....	7
<b>II. PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO EN FEAPS .....</b>	<b>9</b>
<b>III. COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO.....</b>	<b>15</b>
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO DE FEAPS .....	15
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 2: DEMOCRACIA, GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	15
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 3: GESTIÓN RESPONSABLE, HONESTA Y COMPROMETIDA CON EL PROYECTO COMÚN .....	16
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 4: TRANSPARENCIA Y VERACIDAD .....	18

---

Elaborado con el apoyo de consultoría y asistencia técnica de Alter Civites S.L.



## PREÁMBULO

### FEAPS: UN MOVIMIENTO ASOCIATIVO AL SERVICIO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO

La **misión** del Movimiento FEAPS 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, así, en el centro de nuestro movimiento asociativo 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 (comunidad).

Participa en las organizaciones de FEAPS y recibe apoyos de las mismas, para desarrollar su propio proyecto de vida de acuerdo con sus necesidades, gustos y ambiciones particulares.

Por ello, cualquier entidad que pertenezca a FEAPS debe facilitar los cauces necesarios para que las personas que les dan sentido puedan participar en las mismas.

El Código Ético de FEAPS, respecto al valor de la PARTICIPACIÓN dice: “El movimiento **FEAPS considera la participación como el VALOR fundamental de su organización y 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 las organizaciones FEAPS como espacios 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”.

Para ello, el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual, dándoles poder en las organizaciones, es determinante.

En este sentido, la ponencia sobre poder y participación del Congreso Toledo 10 formula algunas posibles conclusiones para definir y “dar nombre” a los fenómenos relacionados con **el poder en el movimiento asociativo FEAPS**:

- 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 su voz y su voto. ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS, JUNTA DIRECTIVA, PATRONATO (en caso de fundación) y PRESIDENTE.
- La manera de llegar y de ejercer el poder institucional debe ser y parecer legal, justa y hecha debidamente: con procesos legitimados que generen LEGITIMACIÓN. Es la manera de 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 acatadas desde el temor. El proceso legítimo para acceder al poder POLÍTICO, INSTITUCIONAL ha de basarse en las normas estatutarias. Así mismo, el proceso de elaboración y aprobación de las normas estatutarias ha de ser también LEGÍTIMO.
- EL PODER EJECUTIVO lo representan LOS GERENTES Y/O 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). Los gerentes y directores pueden tener una alta capacidad de INFLUENCIA en el poder político, dependiendo del estilo de LIDERAZGO de éste.
- EL PODER TÉCNICO lo representan LOS PROFESIONALES, tanto de atención directa como vinculados a otro tipo de 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. Los profesionales pueden tener una alta capacidad de INFLUENCIA directa en el poder ejecutivo e indirecta en el político, dependiendo del estilo de LIDERAZGO de éstos.

- Hay personas y colectivos caracterizados por su fragilidad y vulnerabilidad que tienen siempre un déficit en la capacidad de poder que les corresponde por derecho, por ejemplo, en su capacidad de poder ejercer control sobre su propia vida. Y eso pasa también dentro de las entidades FEAPS. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL 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 INSTUCIONAL.
- Si en nuestras organizaciones a las personas con discapacidad intelectual y a las familias se las “empodera”, éstas alcanzan más cotas autodeterminación, eligen sobre su propia vida y ejercen control sobre ella, cabe preguntarse si el sistema organizativo no debería cambiar y si el EMPODERAMIENTO no debería convertirse en el poder nuclear en torno al cual se deben organizar el resto de poderes.
- LA PARTICIPACIÓN es una forma legítima, y no necesariamente informal 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.
- ¿Cabe preguntarse si es posible concebir un modelo de asociación/organización de las nuestras que no incluya la participación? - Las organizaciones que intencionadamente generan, desarrollan, estructuran y gestionan la PARTICIPACIÓN, dan más capacidad de influencia a los distintos grupos de interés y por lo tanto más posibilidades de influir en la toma de decisiones y, de forma indirecta, de ejercer PODER.
- Es necesaria 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 lo tanto, **el Código de Buen Gobierno del Movimiento Asociativo FEAPS que aquí se presenta se inspira en estas reflexiones sobre el poder en nuestra realidad y busca reforzar el paradigma de organizaciones concebidas desde la participación, en la que todos los grupos de interés encuentran los cauces adecuados para ser parte activa de las mismas.**

## I. PRESENTACIÓN: EL BUEN GOBIERNO EN FEAPS

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 FEAPS, con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias como principal grupo 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 éstas son **cuestiones hoy en día exigidas por la propia sociedad**<sup>1</sup>, que quiere 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 FEAPS de dar respuesta a este legítimo interés social.

Por ello, FEAPS, para dar respuesta a este legítimo interés de la sociedad, 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, 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 FEAPS, 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 FEAPS**, materializarla,
  - ayudar en la **gestión**, ordenando la actividad de la organización,
  - mejorar los procesos de **toma de decisiones**,

---

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

- movilizar estrategias, acciones, focalizadas a una concepción determinada del **ejercicio del poder**,
- poder **identificar códigos de conducta** para cada una de las realidades de FEAPS,
- en definitiva, para **dar coherencia en el ejercicio de la responsabilidad de manera transversal en toda la organización**.

Sir Adrian Cadbury, en el prólogo del Corporate Governance and Development, Foro Mundial sobre Gobierno Corporativo, Focus 1, 2003, define el gobierno corporativo de la siguiente manera:

*“En su sentido más amplio, 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 y, en igual medida, exigir que se rindan cuentas por la administración de esos recursos. Su propósito es lograr el mayor grado de coordinación posible entre los intereses de los individuos, las empresas y la sociedad” -*

Esta cita define la buena gestión legitimada de todos los intereses. Y la legitimación es condición básica para una buena reputación. De esta manera, el Código de Buen Gobierno del Movimiento Asociativo FEAPS 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 FEAPS es además, un instrumento para el despliegue de su misión, ya que se orienta claramente al desarrollo de una sociedad mas justa y solidaria.

## ¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

El Código de Buen Gobierno del Movimiento Asociativo FEAPS nace con la pretensión de ser un **elemento tractor que promueva 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. Se avanzará, de esta manera, en la **confianza** de los grupos de interés internos respecto a la manera de gestionar las organizaciones.

Ayudará, de esta manera, a reforzar el tipo de **liderazgo** al que aspira FEAPS, un liderazgo ético, participativo y democrático, para responsables del gobierno de las organizaciones y para el conjunto de grupos de interés.

Con este Código, FEAPS se plantea dar un paso más para **garantizar la coherencia de las prácticas de gobierno de nuestras organizaciones con las bases corporativas de FEAPS y los principios que inspiran nuestras actuaciones.**

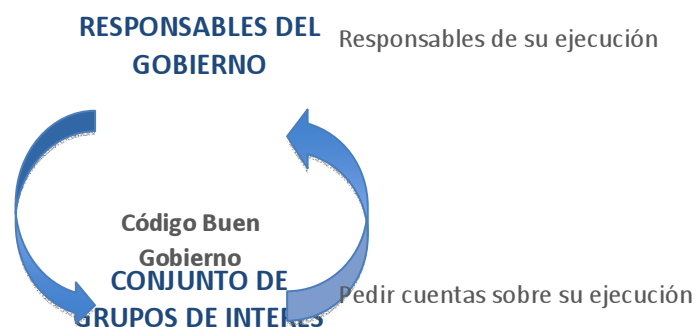
Para ello, parte de la síntesis de los principales modelos y estrategias que el movimiento asociativo ha trabajado, desde la participación, el debate y el consenso, durante los últimos años:

- Código Ético
- IV Plan Estratégico
- Diseño Organizativo
- Modelo de Calidad FEAPS
- Modelo FEAPS Responsabilidad Social
- Etc.

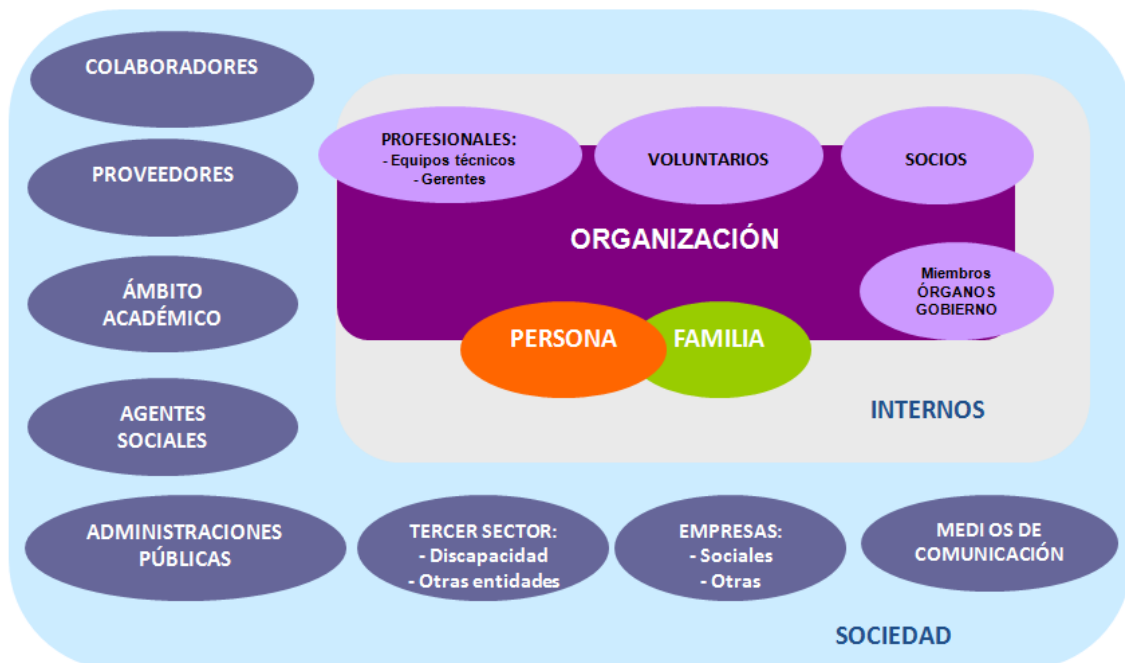
### ¿A QUIÉN SE DIRIGE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

Los destinatarios principales del Código de Buen Gobierno son los **dirigentes y responsables del gobierno de las organizaciones FEAPS**, 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, el **conjunto de grupos de interés**, deben conocerlo para poder pedir cuentas sobre la gestión de la organización, de acuerdo con un enfoque circular que refuerce el empoderamiento que persigue FEAPS.



Asimismo, éste será un documento al alcance de cualquier persona interesada en el mismo, para que **todos los grupos de interés** – internos y externos – puedan conocer los principios y criterios de buen gobierno de FEAPS y puedan evaluar su aplicación y participar en su mejora:



El Código de Buen Gobierno del Movimiento Asociativo FEAPS es, así, un instrumento vivo, sujeto a los cambios y mejoras necesarios que los grupos de interés identifiquen durante su proceso de implantación y desarrollo.



## II. PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO EN FEAPS

De acuerdo con el marco ético y estratégico del movimiento asociativo, las organizaciones miembro de FEAPS se comprometen a actuar de acuerdo con los siguientes principios de buen gobierno:

### PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO DE FEAPS

*Gobierno de las organizaciones orientado a la persona y a la transformación social, en coherencia con nuestra misión, nuestro compromiso ético y nuestro proyecto común.*

La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo es el grupo de interés principal de las organizaciones FEAPS y la razón de ser de las mismas.

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 del Diseño Organizativo de FEAPS:

- 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 sólo 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

De acuerdo con la misión del Movimiento FEAPS, todas las organizaciones que lo forman 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.*

Por lo tanto, además de la orientación, clave, a la persona, la transformación del entorno social es un eje en el que trabajarán las entidades FEAPS en el desarrollo de su misión. 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 las organizaciones 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.

Para esto, el presente Código de Buen Gobierno se basa en las bases corporativas de FEAPS, especialmente, como se detalla en el Anexo 1, en las siguientes:

- **CÓDIGO ÉTICO:** enuncia valores, principios y normas para que sirvan de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos del Movimiento Asociativo FEAPS. 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 y de sus familias, independientemente de su papel, lugar de desempeño o personas a las que sirvan.

Es la referencia básica y el marco en el que se desarrolla el Código de Buen Gobierno de FEAPS.

- **CALIDAD FEAPS:** en FEAPS 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.

Las organizaciones FEAPS se comprometen a integrar los principios del Modelo de Calidad FEAPS en sus sistemas de gobierno, de acuerdo con los criterios que establecen las condiciones de pertenencia recogidas antes y los criterios que se detallan en el apartado siguiente.

- **FEAPS RESPONSABILIDAD SOCIAL:** FEAPS dispone, de manera pionera y referencial en el tercer sector de acción social español, de un Modelo de responsabilidad social, que 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 como movimiento asociativo.

El Buen Gobierno en FEAPS integra, de manera indisoluble, la gestión con criterios de Responsabilidad Social.

- **IV PLAN ESTRATÉGICO (2011 - 2014):** marco de acción estratégico que guía cualquier actuación del Movimiento Asociativo y cuyo despliegue se relaciona de manera directa con el Código de Buen Gobierno, especialmente en los ámbitos de renovación asociativa y modelo organizativo.
- **DISEÑO ORGANIZATIVO:** concreción del modelo organizativo, definiendo las estructuras, equipos, sistemas y normas que aseguren el óptimo funcionamiento de la organización y que quedan recogidos en su esencia en el presente Código.

Así, **todas las organizaciones miembro de FEAPS garantizarán la coherencia del gobierno de las mismas con el marco estratégico y ético del Movimiento.** 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 nuestras organizaciones como instituciones democráticas*

De acuerdo con los principios institucionales del Diseño Organizativo de FEAPS, las organizaciones del Movimiento Asociativo deben:

- Ser instituciones profundamente DEMOCRÁTICAS
- 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 al Proyecto del Movimiento FEAPS y al propio sistema (conciencia de formar parte de un todo y de representar al todo)
- Fomentar el sentido de pertenencia con el fomento de la AUTONOMÍA, la DIVERSIDAD y el RESPETO

El Código Ético de FEAPS es muy claro. En el valor de la PARTICIPACIÓN dice: “El movimiento **FEAPS considera la participación como el VALOR fundamental de su organización y 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 las organizaciones FEAPS como espacios 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 quieren tomar parte en las decisiones que les afectan y generar cambios organizativos** y, para ello:

- Necesitan que las organizaciones desarrollen canales de expresión y comunicación adecuados.
- Necesitan que las organizaciones les apoyen 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 las organizaciones pongan en marcha acciones para garantizar su presencia en los órganos de decisión y representación.
- Deben fortalecerse las estructuras de autogestores, garantizando que sus propuestas son tenidas en cuenta por las organizaciones.
- 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 “autoritas” de las personas con más necesidades de apoyo.

Para avanzar en estos puntos, entre otras cuestiones, las organizaciones deben impulsar los ámbitos siguientes:

- FORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE FUNCIONES DIRECTIVAS. Revisar los estilos de dirección y liderazgo de aquellas 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 propias entidades)

A través de la implantación de procesos formativos y de debate interno (con el apoyo de la red de servicios FEAPS) que incidan en los siguientes aspectos:

- Dirección basada en ética y valores.
  - Estilos/modelos de liderazgo en organizaciones orientadas a personas.
  - Definición de requisitos de pertenencia a junta directiva y desempeño de gerencia y direcciones.
- COMUNICACIÓN TRANSPARENTE Y ACCESIBLE. Desarrollar planes objetivos de comunicación, participación e información “centrados en las personas con discapacidad y sus familias”. 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.
    - Incorporación de las nuevas tecnologías.
    - Sistema de evaluación y seguimiento con indicadores específicos para la toma de decisiones en los diferentes niveles y procesos.

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

Asimismo, velarán 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** al proyecto del movimiento FEAPS.

---

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

**PRINCIPIO 3: 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 nuestro proyecto común al servicio de las personas y la sociedad*

La gestión y la dirección de las organizaciones 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 propia o de la organización.

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

↳ **Principios éticos:**

- La gestión y la acción han de estar IMPREGNADAS DE LOS VALORES ÉTICOS DE FEAPS
- 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 en competir
- La HONESTIDAD
- La CORRESPONSABILIDAD, la UNIDAD Y EL COMPROMISO en el Proyecto Común de todos, personas, organizaciones y estructuras

↳ **Principios organizativos:**

- Organizaciones, estructuras y un sistema FLEXIBLES muy abiertos 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: hemos de lograr un modelo organizativo en el que se puedan liderar acciones o proyectos para toda España, desde los lugares que más experiencia y saber tienen sobre la materia de esas acciones o de esos proyectos
- Lograr que la confederación y las federaciones actúen más como CATALIZADORAS y CANALIZADORAS de la energía y el saber en el sistema que como única fuente de captación y producción de ideas y proyectos.
- POROSIDAD. Apertura al intercambio constante con los entornos. Trabajar en red con otros alineados con la misión.
- Potenciación de uno de los anclajes principales del modelo: el BUEN LIDERAZGO. 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 del Movimiento Asociativo FEAPS implica **la asunción en los sistemas de gestión y gobierno de las organizaciones de este conjunto de principios.**

#### 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 FEAPS, por lo que cualquier entidad miembro tendrá que incorporarla como forma cotidiana de gestión para promover y crear siempre un clima de confianza con sus grupos de interés.

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

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

En coherencia con todo ello, **las organizaciones FEAPS asegurarán 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, promoverán:

- 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.

### **III. COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO**

Las organizaciones del Movimiento Asociativo FEAPS asumen los siguientes compromisos para el desarrollo de los principios de Buen Gobierno definidos en el presente Código:

#### **COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO DE FEAPS**

1. Cumplimiento de las normas de funcionamiento de los órganos de gobierno, gestión y participación establecidas en los Estatutos de FEAPS y en su Diseño Organizativo.
2. Puesta en marcha de recursos y apoyos para el desarrollo de planes personales de futuro y en la toma de decisiones relevantes sobre su vida.
3. Diseño y uso de canales de comunicación accesibles y adecuados a la diversidad, que faciliten el acceso de las personas con discapacidad intelectual a la información.
4. No discriminación entre socios y no socios del movimiento asociativo en el acceso a servicios de responsabilidad pública prestados por nuestras organizaciones.
5. Uso adecuado de la imagen de las personas con discapacidad.
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 FEAPS.
8. Inclusión explícita en la planificación estratégica de referencias a la misión, la visión y los valores de FEAPS, así como a alguno de sus modelos propios (calidad, política de personas, responsabilidad social, etc.)
9. Formulación de la misión de la organización, aprobada por el órgano de gobierno, que muestre con un compromiso con la misión del movimiento FEAPS.
10. Incorporación de los valores de colaboración, cooperación y solidaridad en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto común de FEAPS.

#### **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 (recogidos en estatutos).
13. Participación de la organización en asambleas, congresos y redes de FEAPS.
14. En el caso en que la organización sea asociativa, vinculación de las decisiones de Junta Directiva a las adoptadas en Asamblea, 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 las organizaciones por parte de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y para ser influidas por ellas.
18. Organización y desarrollo de Asambleas, reuniones de Patronato 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 (con el apoyo de la red de servicios FEAPS) 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, con una periodicidad de, como mínimo, la mitad del periodo de duración de la planificación estratégica vigente.
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 presupuesto ejecutado, revisada y aprobada por el órgano de gobierno.
29. Definición y aplicación de una política de igualdad, articulando las herramientas necesarias para el compromiso de toda la organización con la misma (planes de igualdad, formación, etc.)
30. Incorporación del compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social en el sistema de 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 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.
32. Identificación y aplicación de criterios de incompatibilidad profesional para formar parte de los órganos de gobierno.
33. Establecimiento de un sistema de autorización de operaciones donde se fija quiénes deben autorizar con su firma cada una de las operaciones que realice la organización.
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.
  - Visión y valores de la organización.
  - Información sobre la evolución histórica de la organización, conteniendo como mínimo año de constitución, motivación, fundadores e hitos
36. Publicidad y accesibilidad del Código ético de FEAPS y otros códigos de éticos o de conducta (propios o suscritos).
37. Información pública sobre:
  - Datos cuantitativos de cada uno de los siguientes colectivos: personas con discapacidad intelectual y familias, socios, colaboradores y voluntarios/as.
  - Personas contratadas en la organización
  - Redes o federaciones a las que pertenece la organización
  - Financiadores públicos y privados que son personas jurídicas
38. Publicación de las cuentas anuales de la organización: balance situación, cuenta de resultados y memoria económica), auditadas en el caso de las organizaciones que deben pasar auditoría externa obligatoriamente.
39. Difusión periódica de la memoria social anual de actividades.
40. Existencia de canales claros y accesibles (correo electrónico y teléfono) a través de los cuales los principales grupos de interés pueden solicitar información sobre la organización, realizar sugerencias y quejas, etc.