

Código de buen gobierno en CONECTA



Asociación CONECTA
2025

I. CONECTA: AL SERVICIO DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO.....	4
II. PRESENTACIÓN: EL BUEN GOBIERNO EN CONECTA.....	6
¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?	7
¿A QUIÉN SE DIRIGE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?	7
III. PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO EN CONECTA	9
PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO	9
PRINCIPIO 2: DEMOCRACIA, GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	10
PRINCIPIO 3: GESTIÓN RESPONSABLE, HONESTA Y COMPROMETIDA CON EL PROYECTO COMÚN	11
PRINCIPIO 4: TRANSPARENCIA Y VERACIDAD	12
PRINCIPIO 5: ALINEACIÓN CON LOS ODS DE LA AGENDA 2030	12
IV. COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO	13
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO	13
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 2: DEMOCRACIA, GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	13
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 3: GESTIÓN RESPONSABLE, HONESTA Y COMPROMETIDA CON EL PROYECTO COMÚN ..	13
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 4: TRANSPARENCIA Y VERACIDAD	13
COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 5: ALINEACIÓN CON LOS ODS DE LA AGENDA 2030	13

PREÁMBULO

I. CONECTA: AL SERVICIO DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO

La misión de CONECTA es *contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) y su familia pueda desarrollar un proyecto de vida de calidad, así como promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.*

La persona con TEA está, así, en el centro de nuestro movimiento y es su razón de ser. Esta persona es un ciudadano más de la sociedad, que interactúa no sólo en su familia, sino también en su entorno más cercano (comunidad).

Participa en CONECTA y recibe apoyos de la misma, para desarrollar su propio proyecto de vida de acuerdo con sus necesidades, gustos y ambiciones particulares.

Por ello, cualquier persona vinculada a las actividades de CONECTA debe facilitar los cauces necesarios para que las personas que les dan sentido puedan participar en ellas.

En nuestro Código Ético, respecto al valor de la PARTICIPACIÓN, se dice: “consideramos la participación como el VALOR fundamental de la 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 la organización 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”.

Para ello, el empoderamiento de las personas con TEA, dándoles poder en la organización, 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:

- 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 serán 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 asociaciones. 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 INSTITUCIONAL.
- 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 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 nuestra organización, las familias, que son el origen y pilar de nuestro movimiento asociativo.

Por lo tanto, el Código de Buen Gobierno de CONECTA 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.

II. PRESENTACIÓN: EL BUEN GOBIERNO EN CONECTA

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 CONECTA, con las personas con TEA 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 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 CONECTA de dar respuesta a este legítimo interés social.

Por ello, para dar respuesta a quienes quieren conocer mejor cómo gestionamos nuestra organización, así como al compromiso ético sobre el que se asienta nuestro proyecto común, definimos el BUEN GOBIERNO, la manera en la que lo entendemos y aplicamos, de la siguiente manera:

Una referencia para:

- proteger los intereses de los grupos de interés, garantizando que los que gobiernan lo hacen conforme a determinados principios.
- un buen ejercicio del poder.

Una herramienta para:

- actuar desde la transparencia y la rendición de cuentas,
- aplicar la cultura de CONECTA, materializarla,
- ayudar en la gestión, ordenando la actividad de la organización,
- mejorar los procesos de toma de decisiones,
- movilizar estrategias y acciones, focalizadas a una concepción determinada del ejercicio del poder,
- poder identificar códigos de conducta para cada una de las realidades de CONECTA,
- en definitiva, para dar coherencia en el ejercicio de la responsabilidad de manera transversal en toda la organización.

De esta manera, nuestro Código de Buen Gobierno 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 nuestro caso es además, un instrumento para el despliegue de nuestra misión, ya que se orienta claramente al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

¿PARA QUÉ UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

El Código de Buen Gobierno nace con la pretensión de ser un elemento tractor que promueva un determinado estilo de dirección y liderazgo, de orientación a 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, ayudando a reforzar el tipo de liderazgo al que aspiramos, un liderazgo ético, participativo y democrático, para responsables del gobierno de las organizaciones y para el conjunto de grupos de interés.

Con este Código, nos planteamos dar un paso más para garantizar la coherencia de las prácticas de gobierno de nuestra organización con 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 son:

- Código Ético
- Plan de Igualdad
- Diseño Organizativo
- Modelo de Calidad
- Etc.

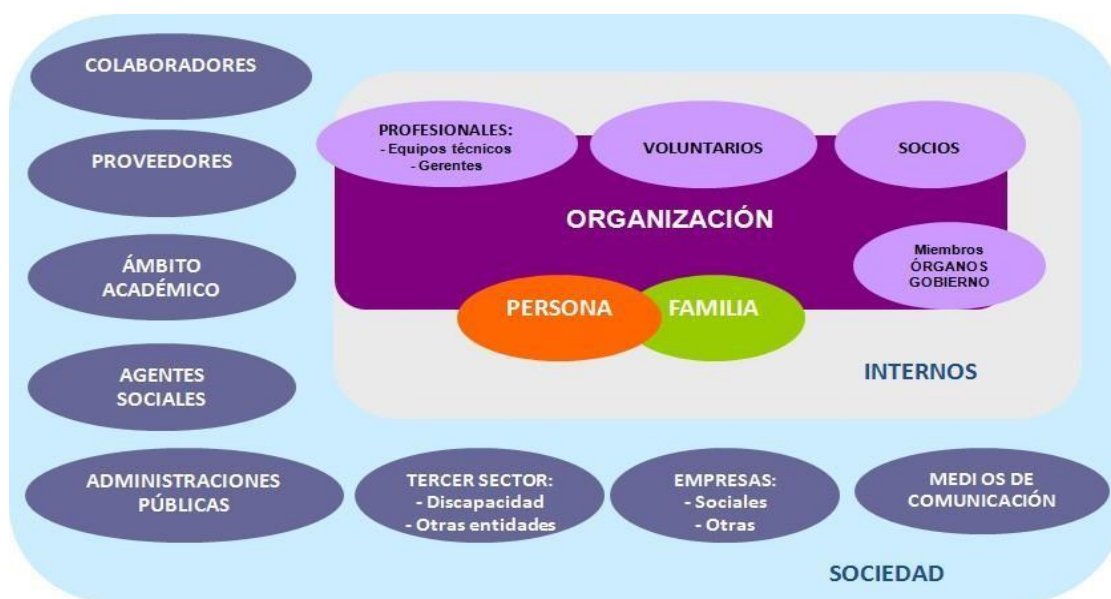
¿A QUIÉN SE DIRIGE EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO?

Los destinatarios principales del Código de Buen Gobierno son los dirigentes y responsables del gobierno de la organización (miembros de junta directiva, 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 perseguimos.



Este 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 CONECTA y puedan evaluar su aplicación y participar en su mejora:



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

III. PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO EN CONECTA

De acuerdo con el marco ético y estratégico del movimiento asociativo, nuestra entidad se compromete a actuar de acuerdo con los siguientes principios de buen gobierno:

PRINCIPIO 1: COHERENCIA CON LA MISIÓN Y EL MARCO ÉTICO

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 TEA es el grupo de interés principal de la organización y la razón de ser de la misma.

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 siguientes principios ideológicos:

- 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, VALORES, CULTURA, ÉTICA, MODELOS Y HERRAMIENTAS PROPIAS.

De acuerdo con esta misión, trabajaremos para *contribuir, desde el compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con TEA y su familia puedan desarrollar su proyecto 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 trabajaremos en el desarrollo de nuestra 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 TEA 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.

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 nuestra organización como institución democrática.

De acuerdo con nuestros principios institucionales, la entidad debe:

- Ser una institución profundamente DEMOCRÁTICA.
- Incorporar como estilo de funcionamiento la PARTICIPACIÓN, el PACTO y el CONSENSO
- Dar LEGITIMIDAD a las decisiones y a las acciones.
- Configurar un sistema organizativo que genere SENTIDO DE PERTENENCIA al Proyecto y al propio sistema (conciencia de formar parte de un todo y de representar al todo).
- Promover el sentido de pertenencia con el fomento de la AUTONOMÍA, la DIVERSIDAD y el RESPETO.

Las personas con TEA quieren tomar parte en las decisiones que les afectan y generar cambios organizativos y, para ello:

- Necesitan que la organización desarrolle canales de expresión y comunicación adecuados.
- Necesitan que la organización 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 la organización ponga 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 la organización.
- Demandan programas de formación específicos para poder ejercer la autodeterminación, el empoderamiento y la participación activa en la organización.
- 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, debemos impulsar los ámbitos siguientes:

- **FORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE FUNCIONES DIRECTIVAS.** Revisar los estilos de dirección y liderazgo que no garantizan la participación activa de todos los grupos de interés y la potenciación de los planes de futuro de las personas con TEA como uno de los ejes claves de la “razón de ser” de la propia entidad, a través de la implantación de procesos formativos y de debate interno 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 TEA 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, nuestra entidad promoverá las medidas necesarias para incorporar como estilo de funcionamiento la participación de los grupos de interés (especialmente las personas con TEA), 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 al proyecto.

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 la organización se realizarán desde la máxima responsabilidad y honestidad, anteponiendo siempre los intereses de la persona con TEA y los del proyecto común a su servicio a cualquier interés particular propio o de la organización.

Los principios éticos y organizativos propuestos que serán nuestra guía en este sentido:

- Principios éticos:
 - La gestión y la acción han de estar IMPREGNADOS DE VALORES ÉTICOS.
 - 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 sistemas FLEXIBLES, muy abiertos al CAMBIO y al APRENDIZAJE.
 - Sistema central 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 todos.
 - 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, 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 implica la asunción en los sistemas de gestión y gobierno de la organización 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 CONECTA, por lo que tendremos que incorporarla como forma cotidiana de gestión para promover y crear siempre un clima de confianza con los grupos de interés.

Así, la transparencia y rendición de cuentas a los grupos de interés son ámbitos clave, por lo que forman parte de las bases del sistema de gestión propuesto.

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

En coherencia con lo anterior, la organización asegurará la transparencia en todos los asuntos relevantes, 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.

PRINCIPIO 5: ALINEACIÓN CON LOS ODS DE LA AGENDA 2030

Colaboración activa para que “NADIE SE QUEDE ATRÁS”.

Para conseguir poner en valor la consecución de los Objetivos de desarrollo sostenible se ha realizado un análisis sobre la adecuación de los indicadores asociados al seguimiento y evaluación de los ODS. Se han analizado los indicadores que contribuyen a la Agenda 2030 y su alineación con la información recopilada para medir la aportación a los avances de los ODS en España. Una vez analizados la estrategia y los indicadores, el siguiente fue esclarecer a qué ODS se va a contribuir y con qué indicadores se va a realizar este seguimiento. Por último, se establecen una serie de objetivos específicos alineados con los ODS y que ayudan a la consecución de los ODS.

IV. COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

La organización asume 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

1. Cumplimiento de las normas de funcionamiento de los órganos de gobierno, gestión y participación establecidos en los Estatutos.
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 TEA a la información.
4. No discriminación entre socios y no socios en el acceso a servicios de responsabilidad pública prestados por organización.
5. Uso adecuado de la imagen de las personas con TEA.
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.
8. Inclusión explícita en la planificación estratégica de referencias a la misión, la visión y los valores, así como a alguno de sus modelos propios (calidad, responsabilidad social, etc.)
9. Formulación de la misión de la organización, aprobada por el órgano de gobierno, que muestre con un compromiso con la aplicación del Código.
10. Incorporación de los valores de colaboración, cooperación y solidaridad en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto.

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 y funcionamiento en los órganos de gobierno (recogidos en Estatutos).
13. Participación de la organización en asambleas, congresos y redes.
14. Vinculación de las decisiones de Junta Directiva a las adoptadas en Asamblea, como órgano superior de carácter democrático.
15. Participación de personas con TEA 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 entidad por parte de las personas con TEA y para ser influidas por ellas.
18. Organización y desarrollo de Asambleas y reuniones de Junta Directiva 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, con una periodicidad de, como mínimo, la mitad del periodo de duración de la planificación estratégica.
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 y otros códigos éticos o de conducta (propios o suscritos).
37. Información pública sobre:
- Datos cuantitativos de cada uno de los siguientes colectivos: personas con TEA y familias, socios, colaboradores y personas voluntarias.
 - 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.
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.

COMPROMISOS PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO 5: ALINEACIÓN CON LOS ODS DE LA AGENDA 2030

41. Elaboración de un documento marco con estrategias de implantación que sirva como guía para la consecución efectiva de nuestras aportaciones a los ODS.