

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE AUTISMO SEVILLA

CONTENIDOS

Principios inspiradores para el Buen Gobierno

¿Qué entendemos por Buen Gobierno?

¿Qué objetivos pretendemos alcanzar con este código de conducta? Mecanismos para su despliegue

PRINCIPIO 1. Despliegue de la estrategia en coherencia con la Misión, Visión y Valores desde un Compromiso ético.

PRINCIPIO 2. Sistema de gestión sostenible y responsable para la mejora de la organización y su impacto en el entorno.

PRINCIPIO 3. Participación y democracia en nuestra relación con los grupos de interés.

PRINCIPIO 4. Transparencia y responsabilidad social.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE AUTISMO SEVILLA

Principios inspiradores para el Buen Gobierno

Autismo Sevilla es una entidad de familias que dentro de su **misión** tiene una triple orientación. Por un lado, mantiene un objetivo orientado a la defensa de derechos de las personas con autismo y sus familias, estando en constante interlocución con los diferentes agentes sociales para garantizar de forma efectiva sus derechos. Por otro lado, Autismo Sevilla busca de forma constante la convivencia y la inclusión social de las personas con TEA en la comunidad en la que viven y para ello ofrece su Centro de Recursos para sensibilizar y formar a la sociedad buscando su participación y una mejor convivencia. Por último, el desarrollo y colaboración para asegurar apoyos, intervenciones y servicios que mejoren de forma efectiva y ética su calidad de vida.

El Buen Gobierno de los órganos de gobierno se asienta en los **valores** de Autismo Sevilla, que son revisados en cada estrategia fruto del consenso de familias, profesionales y personas con TEA. Estos valores impregnan el día a día de nuestra organización y nuestro hacer, tanto en la atención y apoyo a las personas con TEA como en la gestión y gobernanza de la organización. En 2021, en el contexto de la revisión del Código de Ética se actualizaron los valores de la organización.



En este marco de **compromiso y responsabilidad social**, los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una referencia transversal en todos los ámbitos, estableciendo un horizonte común y compartido con muchas otras entidades de nuestro entorno, nuestro ámbito de actuación y nuestra comunidad cercana.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En nuestra constante orientación hacia la **Excelencia**, nuestra organización ha asumido el modelo de Excelencia Europeo como herramienta y entorno de aprendizaje, que nos ha orientado de forma determinada hacia la gestión responsable, transparente y ética.



A lo largo de estos años, el aprendizaje conjunto con otras entidades del sector de la discapacidad y del tercer sector nos han ayudado a poder desarrollar el Centro de Recursos que somos en la actualidad, con una **gestión del conocimiento** solidaria y en red que permite difundir las buenas prácticas y el conocimiento de forma colectiva.

Como Asociación el **consenso y la democracia** son claves para entender la gobernanza y la toma de decisiones compartida a lo largo de los órganos competentes como la Asamblea y la Junta Directiva. Esto impregna el conjunto de la organización y muchos de nuestros valores como el trabajo en equipo, la empatía y el respeto.

En este contexto para Autismo Sevilla es fundamental principios como la **igualdad y no discriminación** entre las personas y familias de la organización. Autismo Sevilla, trabaja de forma prioritaria para sus familias socias para las que establece mecanismos de participación y de asignación de recursos, servicios y actividades que garanticen la igualdad de todas ellas.

Para el desarrollo de nuestra estrategia y para acercarnos a nuestra misión, son necesarios recursos diversos, tanto públicos como privados, de diferentes agentes sociales. Esta realidad nos exige de una **gestión transparente** y en constante comunicación con todos nuestros grupos de interés. La realidad económica de nuestro sector y nuestro compromiso con el medio ambiente nos hace establecer estrategias que nos aseguren la sostenibilidad en nuestro entorno.

La Asociación en su aspiración constante por ofrecer un trato digno y ético a las personas a las que apoya y sus familias, desarrolla diferentes estrategias que avanzan en su **compromiso ético**, como el desarrollo de un Código Ético, el impulso de un Comité de Ética, el desarrollo de un Servicio de Asesoramiento Social y Jurídico y la formación de los profesionales, las familias y las personas de la organización. En este sentido es un marco de referencia la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006 y ratificada por España en 2008. Nuestro Compromiso para garantizar un **trato digno** en los diferentes Servicios y actividades es firme, así como la prevención de cualquier tipo de vulneración de sus derechos.

Una de ellas es estas medidas que garantizan el Compromiso ético de la organización es el Código de Buen Gobierno que establece el conjunto de principios, normas y funciones que inspiran la gobernanza de los líderes de la organización.

¿Qué entendemos por Buen Gobierno?

Conjunto de principios, normas y Compromisos de los órganos de gobierno de la Asociación para garantizar un gobernanza ética, responsable y sostenible y alineada con la identidad y estrategia de la organización. Este Buen Gobierno debe centrarse en nuestra Asociación en los siguientes principios fundamentales:

- Orientar a la Misión, Visión y Valores desde una orientación ética
- Asegurar de forma estable en el tiempo un sistema de gestión, coherente, responsable y sostenible.
- Establecer la participación y relación con los grupos de interés desde la responsabilidad social en nuestro entorno y en el marco de una relación éticamente responsable
- Garantizar la transparencia de las actividades y decisiones, así como de la gobernanza y situación financiera de la organización.

¿Qué objetivos pretendemos alcanzar con este código de conducta?

Este código de conducta pretende ser un elemento que promueva un determinado estilo de dirección y liderazgo en nuestra organización, de orientar la toma de decisiones, de acuerdo con un conjunto de principios de buen gobierno y con Compromisos para su desarrollo, facilitando y alineando la tarea de nuestros líderes actuales y futuros.

Se trata de una herramienta que busca facilitar un liderazgo ético, participativo y democrático, para responsables del gobierno de la organización, una herramienta útil para ayudar al empoderamiento, para dar poder desde el gobierno de las organizaciones al conjunto de grupos de interés. La sistematización de todos los principios en normas, Compromisos y funciones pretende asegurar el cumplimiento por parte de los líderes, así como el seguimiento y control para parte del conjunto de la organización, y especialmente por el Comité de Ética.

A través de él buscamos la confianza de los grupos de interés respecto a la manera de gestionar nuestra organización.

Mecanismos para su despliegue

Los principios de buen gobierno se despliegan a través de los Compromisos y Funciones, donde se operativizan los elementos claves para la conductas y actuación de los líderes y órganos de gobierno. Estos Compromisos se traducen en funciones de las diferentes personas que ostentan cargos de dirección en la Junta Directiva de la organización.

A través del Procedimiento de Evaluación del Desempeño, los líderes de la organización participan del proceso de mejora continua y capacitación en el que se evalúa su rendimiento, sus competencias y los valores. Dentro del rendimiento se evalúan sus funciones propias de los órganos de dirección como la Junta Directiva, y dentro de estos las funciones correspondientes a cada Compromiso ético. En una metodología de Evaluación 360, se realiza una autoevaluación de cada miembro, una evaluación por parte de otro miembro de la Junta Directiva y de la Dirección General.

Los resultados del desempeño del conjunto de la Junta Directiva son evaluados por el Comité de Ética y una evaluación individual de cada miembro se realiza en el seno de la Junta Directiva para poder establecer objetivos de formación conjuntos, así como objetivos de formación individuales, tal y como se plantea para el conjunto de los profesionales de la organización.

PRINCIPIO 1. Despliegue de la estrategia en coherencia con el Propósito, Visión y Valores desde un compromiso ético.

Este principio se asienta en nuestra orientación a las personas, inclusión social, sensibilización, defensa de derechos, inclusión y autodeterminación. Nuestro Propósito se orienta de una forma determinada hacia garantizar los derechos, ofrecer el máximo de calidad de vida a las personas con TEA y su inclusión social.

En esta tarea, se vuelve fundamental para la gobernanza de nuestra organización la máxima que establece que “los recursos y la gestión deben estar al Servicio de la Estrategia, y por tanto la Misión”. Esto implica que, dentro de un enfoque sostenible y responsable de la gestión, la calidad de vida, la búsqueda de su inclusión y la defensa de los derechos de las personas con TEA priman en la toma de decisiones.

Nuestra Misión nos impone una interacción constante con el entorno y las personas y entidades de nuestra comunidad, lo que nos exige establecer relaciones éticamente responsables.

Este principio se concreta en los siguientes compromisos:

1.1.- Promover la definición y revisión si procede de la misión, visión y valores de la entidad.

Función: Impulsar y participar en la revisión de la Misión, Visión y Valores en el contexto de cada Planificación Estratégica.

1.2.- Promover el despliegue de la misión, visión la entidad a través de la estrategia.

Función: Liderar la elaboración de la Planificación Estratégica de forma periódica.

1.3.- Promover el despliegue de los valores en las personas de la organización fomentando su excelencia basadas en los valores, competencias y principios éticos y con el objetivo de favorecer la mejora continua y el aprendizaje, así como la evaluación del desempeño y la capacitación.

Función: Garantizar la realización periódica de una evaluación del desempeño respecto al compromiso ético a todos los trabajadores para valorar el Compromiso ético de las personas de la organización.

Función: Garantizar la formación ajustada en ética a toda la organización.

1.4.- Promover la definición y revisión periódica de un Código Ético, ofreciendo los recursos y espacios el Comité de Ética para desarrollar el trabajo.

Función: Impulsar la revisión del Código Ético cada 3 años.

1.5.- Fomentar el desarrollo de órganos encargados del despliegue ético de la entidad como el Comité de Ética, formado por profesionales, padres y personas con TEA.

Función: Mantener el funcionamiento del Comité de Ética, legitimando su actuación y garantizando la dedicación de los profesionales, familias, personas y posibles colaboradores.

1.6.- Desarrollar su actividad de gobierno evitando conflictos de intereses.

Función: Conocer la Política de la organización en relación al Conflicto de Intereses, actuando de forma coherente y fiel.

1.7.- Revisar sus comportamientos como líderes de la entidad.

Función: Renovación cada dos años del 50% de la junta a través de elecciones.

Función: Participación con carácter bianual en el proceso de Evaluación del Desempeño.

1.8.- Establecer relaciones y alianzas en el entorno coherentes con nuestra Política de Alianzas, asentada en nuestros Valores y nuestra Misión.

Compromiso: Conocer y actuar en consonancia con la Política de Alianzas de Autismo Sevilla

1.9.- Orientar la estrategia de la organización a la Misión y los Valores de la misma, dentro de un marco de sostenibilidad y viabilidad futura.

Función: Tener presentes como elementos claves en la toma de decisiones la Misión, Visión y Valores de la entidad.

1.10.- Los órganos de gobiernos proporcionarán los recursos y apoyos para que las personas de la organización puedan desarrollar sus proyectos vitales, garantizando su autodeterminación y su bienestar.

Función: Asegurar los recursos necesarios para el desarrollo de Servicios y Apoyos que ofrezcan adecuados niveles de Calidad de Vida.

1.11.- Los órganos de gobierno tomarán decisiones apoyada en criterios técnicos fundamentados orientados a la calidad de vida de la persona, que siempre prevalecerán en la toma de decisiones sin anteponer cuestiones individuales ni personales, ni otros aspectos organizativos.

Función: Documentarse y apoyarse en los criterios técnicos profesionales, informes y guías de buenas prácticas para la toma de decisiones.

PRINCIPIO 2. Sistema de gestión sostenible y responsable para la mejora de la organización y su impacto en el entorno.

Este principio se asienta en los valores organizativos de responsabilidad social, creer en las personas, humildad, implicación, profesionalidad, confianza, optimismo, trabajo en equipo y mejora continua.

La gobernanza de la organización dentro de un entorno de transparencia, confianza y responsabilidad exige de sus líderes un esfuerzo continuado por poner buscar el bien común de la organización para alcanza la Misión, como proyecto común de todas las familias socias, así como del bienestar de los grupos de interés claves como son las personas con TEA y los profesionales y voluntarios de la organización.

Esto implica para los líderes poner de forma solidaria su trabajo al servicio de la organización y sobreponer los intereses de la organización y del conjunto de las familias socios por encima de los intereses individuales.

La sostenibilidad de la organización implica gestionar los recursos con responsabilidad y asegurar a largo plazo el crecimiento de la organización orientado a su misión. Nuestra orientación a la inclusión y la comunidad, y el compromiso con el medio ambiente, exige a los líderes una constante interlocución con el entorno para considerar el impacto de la organización en el entorno.

Este principio se concreta en los siguientes compromisos:

2.1.- Establecer una clara dirección estratégica de la entidad.

Función: Impulsar cada tres años la elaboración de una estrategia que cuente con la participación de todos los grupos de interés.

2.2.-Definir un conjunto de resultados clave que debe alcanzar la organización, hacer un seguimiento periódico y reorientar la estrategia en compromiso de los resultados valorados.

Función: Se revisan los indicadores claves de la organización cada 3 años, coincidiendo con la planificación estratégica.

Función: Se revisan con carácter anual los resultados claves para poder activar acciones encaminadas a corregir posibles desviaciones de los resultados esperados.

2.3.- Diseñar y revisar una política económica financiera.

Función: Revisar y actualizar cada 3 años, coincidiendo con la elaboración de la planificación estratégica, la Política económico financiera.

2.4.- Implantar procesos económicos financieros para apoyar la estrategia, poniendo al servicio de ésta los recursos económicos necesarios.

Función: Diseñar los presupuestos anuales alineados en el tiempo y en la forma (objetivos con partidas presupuestarias asignadas) con la planificación estratégica y sus planes operativos anuales.

2.5.- Poner en marcha procesos de planificación, control y revisión económica.

Función: Revisar mediante tres cortes presupuestarios anuales, las posibles desviaciones económicas para poder activar medidas correctoras.

2.7.- Se impulsa una estrategia que establezca mejoras en la sostenibilidad ambiental para minimizar el impacto de la organización en el entorno.

Función: Revisión y actualización de las acciones vinculadas a plan medioambiental, así como apoyar la creación de un grupo de mejora de medio ambiente.

2.8.- Se garantizan mecanismos y procedimientos que aseguren una procedencia lícita y ética de los recursos y fondos que la organización capta para el desarrollo de sus actividades y proyectos, como se refleja en su Política de Alianzas.

Función: Se despliegan las consideraciones establecidas en la Política de Alianzas para asegurar la captación de fondos de forma responsable y ética, así como todas las medidas para la adecuación a Ley de Prevención del Blanqueo de Capitales.

2.9.- La Junta Directiva se somete a evaluación interna y externa

Función: La Asamblea elige de forma democrática a los miembros de Junta Directiva cada dos años, renovando al 50 % cada dos años.

Función: La Junta Directiva se evalúa dentro del Procedimiento de Evaluación del Desempeño.

2.10.- La Junta Directiva mejorará sus competencias para la gestión óptima, responsable y ética de la organización, en base a sus perfiles individuales y a las necesidades de la organización.

Función: Participa de forma activa en las actividades de formación orientadas al buen gobierno y a la gestión.

2.11.- Se mantiene un sistema para la Gestión del Riesgo en la organización que identifica todos los elementos de riesgo potencia, su probabilidad de aparición y su gravedad, estableciendo acciones de mitigación para cada uno de ellos.

Función: Asegurar que se actualiza y revisa el Proceso de Gestión del Riesgo.

2.12.-Se establecen e incorporan mecanismos de auditoría y control externo, así como sistemas de calidad que permitan una evaluación continua dirigida hacia la mejora y la competencia.

Función: Mantener una auditoría de cuentas anuales que establezca propuestas de mejora para la transparencia y las mejoras en la gestión.

Función: Mantener e introducir aquellos sistemas de calidad para la gestión que ayuden a la organización a mejorar su gestión y se someta de forma periódica a revisiones y evaluaciones externas

PRINCIPIO 3. Participación y democracia en nuestra relación con los grupos de interés.

Este principio parte de principios claves para la organización como la sensibilización, la orientación hacia las personas, inclusión social, responsabilidad social, participación, igualdad, autodeterminación y trabajo en equipo.

Para Autismo Sevilla, es fundamental en su funcionamiento como asociación garantizar un trato equitativo y la no discriminación entre todas sus familias socias. Además, como entidad de Utilidad Pública, los Servicios de la entidad están abiertos y son accesibles para cualquier persona con TEA y su familia de nuestro entorno.

Desde el valor del trabajo en equipo y la orientación a un proyecto común, se trabajan las competencias necesarias en la organización para el diálogo, la participación y el consenso, con el objetivo de que se establezcan un estilo de liderazgo orientado a la visión común y el consenso.

Este principio se concreta en los siguientes compromisos:

3.1.- Asegurar la participación de los grupos de interés en la revisión y diseño de la estrategia de la organización.

Función: Incorporar a los diferentes grupos de interés de forma activa y participativa en el diseño de la estrategia a través de diferentes estrategias y herramientas (cuestionarios, grupos focales, entrevistas...)

3.2.- Conocer la satisfacción, necesidades y expectativas de los grupos de interés de la entidad en relación a los servicios que reciben.

Función: Elaborar consultas periódicas a los clientes (familias y personas con TEA), personas y grupos externos acerca de su satisfacción, así como las expectativas y necesidades de los mismos.

3.3.- Establecer canales de comunicación, manteniendo un diálogo constante con los grupos de interés.

Función: Desplegar y revisar el Plan de Comunicación.

3.4.- Promover la innovación y mejora constante de los servicios que prestan a los grupos de interés.

Función: Planes de formación para las personas que ofrecen los servicios a los clientes. Función: Invertir en un Centro de Recurso que promueve la investigación y la mejora constante en los Servicios, con profesionales orientados a la innovación.

Función: Se revisa y actualiza un Proceso para la innovación y el desarrollo de buenas prácticas.

3.5.- Se define, revisa y despliega una Plan de Igualdad en la organización que asegure una igualdad de género en toda la organización.

Función: Se revisa y favorece un Plan de Igualdad y su actualización permanente.

3.6.- Asegurar que la información es accesible y comprensible para todas las personas, y que los entornos son accesibles, tanto física como cognitivamente.

Función: Se impulsa la adaptación a lectura fácil y lenguaje claro de contenidos, así como la adaptación de los entornos.

3.7.- Organizar y desarrollar reuniones de socios (asambleas) y Juntas Directivas como órganos superiores de gobernanza de la organización.

Función: Se impulsa la celebración de al menos tres asambleas anuales y dos juntas directivas mensuales.

Función: Participa de manera activa en Asambleas y Juntas Directivas.

3.8.- Establecer canales y adaptaciones para que las personas con TEA puedan participar de forma activa y autodeterminada en las decisiones claves de la organización y en los apoyos y servicios dirigidos a ellos.

Función: Impulsar y desarrollar un grupo de participación de personas con autismo en la entidad.

Función: Crear espacios y procedimientos para que las personas con TEA puedan participar de los espacios de opinión y satisfacción.

3.9.- Representar a la organización asegurando una imagen alineada con la Misión asegurando en todo momento un comportamiento ético y ajustado a los Valores organizativos.

Función: Participar en actos de representación de la Asociación.

PRINCIPIO 4. Transparencia y responsabilidad social.

Nuestra constante interacción con el entorno nos exige de una colaboración permanente y nos exige una comunicación fluida y veraz con nuestros grupos de interés. Para nuestra organización una buena atención a las personas implica una comunicación abierta y recíproca con las personas.

Nuestra gestión de fondos públicos, así como nuestra financiación a través de donaciones y colaboraciones de terceros nos exige rendir cuentas de forma constante y escrupulosa, y nos exige generar el máximo de confianza con todos ellos.

En este contexto, la comunicación es una herramienta fundamental para la organización, así como las herramientas que nos permiten asegurar la transparencia de una forma veraz, ágil y accesible. Nuestra comunicación debe desplegarse desde la ética y en constante colaboración con los grupos de interés.

Este principio se concreta en los siguientes compromisos:

4.1.- Asegurar la publicidad de sus orígenes, sus fines y compromisos ético.

Función: Asegurar la publicación de la información relevante de la organización, en la web, incluyendo, la siguiente información:

- 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, Visión y Valores de la organización.
- Información sobre la evolución histórica de la organización.
- Código de ética
- Memoria de actividades.

4.2.- Asegurar transparencia en la información financiera y aportar información sobre el destino de los recursos.

Función: Asegurar que los Presupuestos Anuales aprobados por la asamblea colgados en la web y las Cuentas Anuales.

4.3.- Facilitar información fiable y ajustada sobre la actividad de la asociación, así como una imagen fiel, respetuosa y rigurosa sobre la entidad y las personas que lo forman.

Función: Planes estratégicos y memorias de actividades colgados en la web.

Función: Mantener canales de comunicación revisados y actualizados hacia todos los grupos de interés.

4.4.- Responder de su gestión ante los grupos de interés a través de evaluaciones externas.

Función: Someterse a las siguientes evaluaciones externas de su gestión, colgando en la web información del resultado de esas evaluaciones:

- EFQM.
- Fundación Lealtad.
- Auditoría de cuentas.

4.5.- Asegurar que las alianzas actúan de manera íntegra.

Función: Revisión y despliegue de la Política de Alianzas.

4.6.- Potenciar que se haga un uso respetuoso y digno de la imagen de las personas, en la organización, en la comunicación y en su participación en la comunidad.

Función: Se asegura un Plan de Comunicación orientado a una imagen digna y respetuosa de las personas con TEA, así como una información veraz y una imagen fiel de la asociación.

Función: Asegurar relaciones con medios de comunicación que garanticen esa visión digna y respetuosa, según establece la Política de Alianzas, y establecer mecanismos de denuncias cuando se incumplan los principios de dignidad y respeto a las personas y sus familias.

4.7.- Diseñar y desplegar mecanismos y acciones que eviten los conflictos de intereses y conductas corruptas.

Función: Conocimiento y comportamiento alineado con la Política de Alianzas (partidos políticos, donantes, sobornos, ...)

Función: Conocimiento y comportamiento alineado con el Documento sobre Conflicto de Intereses.

Función: Procesos de selección de profesionales y junta directiva objetivos y transparentes.

Función: Procesos de autorización del gasto.

4.8.- Establecer mecanismos de Comunicación Interna que aseguren una adecuada comunicación con las familias socias y con los profesionales de la organización

Función: Revisar e impulsar un Plan de Comunicación Interna, liderado por un profesional especializado.

4.9- Establecer mecanismos de comunicación externa que aseguren un adecuado conocimiento por parte de la sociedad de la actividad de la organización, así como de sus actividades y resultados claves (Memoria, Cuentas Anuales, ...)

Función: Revisar e impulsar un Plan de Comunicación Externa, liderado por un profesional especializado.