



CÓDIGO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

1. INTRODUCCIÓN	3	6. FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA	10
ÓRGANO DE GOBIERNO: JUNTA DIRECTIVA		6.1. Convocatoria y gestión de reuniones	10
2. RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y DEBERES DE LA JUNTA DIRECTIVA	4	6.2. Adopción de decisiones y votaciones	11
2.1. Responsabilidades	4	6.3. Sistema de evaluación	11
2.2. Derechos	4	7. PRINCIPIOS Y VALORES ORGANIZACIONALES	12
2.3. Deberes de diligencia, lealtad e independencia	4	7.1. Misión	13
3. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA	5	7.2. Visión	13
3.1. Funciones estratégicas	5	7.3. Principios rectores	13
3.2. Funciones de supervisión y control interno de la gestión	6	8. PROCEDIMIENTOS DE TRANSPARENCIA Y GESTIÓN	15
3.3. Funciones de desarrollo organizacional	6	9. BASE SOCIAL Y APOYOS	16
4. COMPOSICIÓN, DESIGNACIÓN, RENOVACIÓN Y CESE DE INTEGRANTES DE LA DIRECTIVA	7		
5. ESTRUCTURA DE LA JUNTA DIRECTIVA	8		
5.1. Presidente/a	8		
5.3. Secretario/a	9		
5.4. Tesorero/a	9		
5.5. Vocales	9		
5.6. Director/a General	9		

**SU
MA
RIO**

1. Introducción

El objetivo del presente Código es establecer los principios de actuación del junta directiva y de Paz y Desarrollo, así como las directrices sobre su organización y funcionamiento, desde unas exigencias éticas coherentes con la misión, principios y valores de la organización.

Paz y Desarrollo ha desarrollado este Código con el fin de velar por la “transparencia y rendición de cuentas”, principio básico que rige nuestra gestión interna, garantizando las buenas prácticas y fomentando la eficiencia y eficacia en la consecución de nuestros fines fundacionales.



Foto: Virginia Marchante

2. Responsabilidades, derechos y deberes de la Junta Directiva

2.1. Responsabilidades

Los y las integrantes de la Junta directiva responderán solidariamente frente a Paz y Desarrollo de los daños y perjuicios que causen por actos contrarios a la Ley, a los Estatutos o por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo. Quedarán exentos de responsabilidad quienes hayan votado en contra del acuerdo, en su caso, y quienes prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos se opusieron expresamente a aquél.

2.2. Derechos

Los y las integrantes de la Junta directiva tienen derecho a recabar la información adicional que estimen necesaria sobre asuntos de su competencia, así como información periódica sobre las cuentas y principales indicadores de la actividad de la Asociación.

2.3. Deberes de diligencia, lealtad e independencia

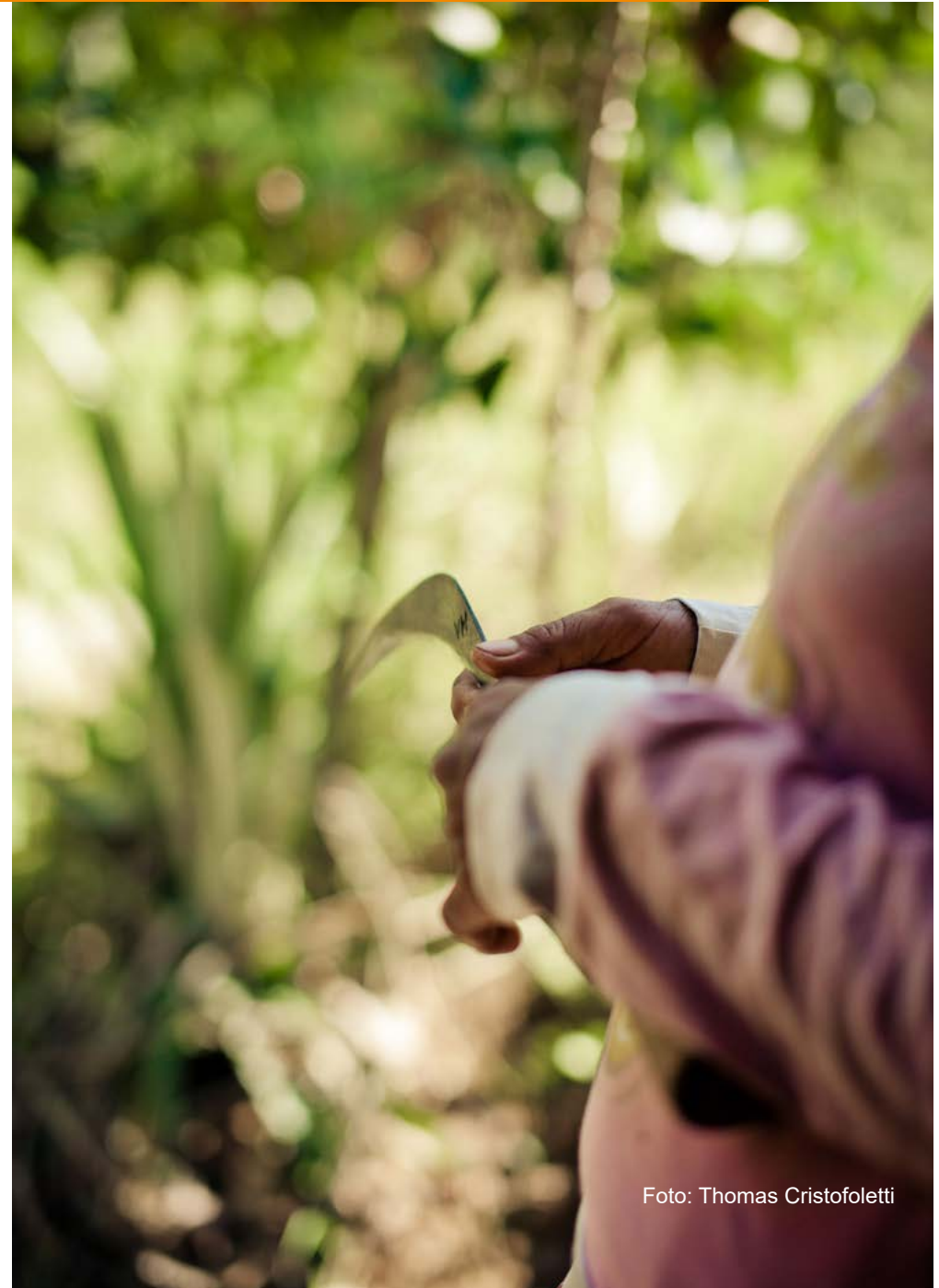


Foto: Thomas Cristofolletti

Los y las integrantes de la Junta directiva actuarán en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con los Estatutos y otros marcos legales aplicables, así como con los principios éticos y de conducta que rigen la actuación de Paz y Desarrollo.

Cumplirán las siguientes obligaciones derivadas de su deber de diligencia, lealtad e independencia:

- Conocer y asumir la misión, visión, valores y objetivos de Paz y Desarrollo comprometiéndose en su logro.
- Ejercer el gobierno, inspección, vigilancia y orientación de la labor de la organización.
- Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
- Cuidar la imagen pública de la organización, difundiendo su labor.
- Aportar sus experiencias y conocimientos relacionados con la actividad y la gestión de Paz y Desarrollo
- Asistir a las reuniones, estudiando el orden del día y el material de apoyo disponible, llevando a cabo las tareas que se les encomienden. La inasistencia tendrá carácter extraordinario, debiendo asistir como mínimo a la mitad de las reuniones celebradas al año.
- Dedicar, con continuidad, el tiempo y el esfuerzo necesarios para el seguimiento de las cuestiones relativas al gobierno y gestión de la organización.
- Mantener la confidencialidad de las deliberaciones de las reuniones y asambleas y de cuantas comisiones existan; obligación que subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.

- Informar al Junta directiva de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que le afecten personalmente a alguno de los integrantes cuando pudieran incidir en la reputación de la de Paz y Desarrollo. Los/as patronos/as renunciarán voluntariamente al cargo cuando los actos anteriormente expuestos supongan un riesgo para la reputación de la organización.

- Informar sobre los posibles conflictos de intereses por los que pudieran verse afectados.

Los/as integrantes de la Junta directiva renunciarán voluntariamente al cargo cuando no puedan cumplir las obligaciones establecidas.

3. Funciones de la Junta Directiva

3.1. Funciones estratégicas

Son las siguientes:

- Interpretar y desarrollar los Estatutos y adoptar acuerdos sobre la modificación de los mismos que deberán ser ratificados en Asamblea General de las personas asociadas.
- Aprobar la misión, visión, principios y valores de la organización, garantizando el mantenimiento de la identidad de la organización.
- Aprobar la estrategia institucional, así como impulsar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose en el logro de los mismos.

- Aprobar el plan de acción anual, cuentas anuales y presupuestos anuales, asegurando la integridad financiera de la institución.
- Asegurar que las actividades institucionales se ajustan a la legalidad vigente, a las políticas y procedimientos internos establecidos en la organización, así como a sus Estatutos e intereses.
- Acordar la apertura y cierre de centros, oficinas y delegaciones y países en los que la organización realice su intervención.
- Administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la organización, manteniendo el rendimiento y utilidad de los mismos.
- Adoptar acuerdos sobre la fusión, extinción y liquidación de la organización en los casos previstos por la Ley.
- Fomentar la equidad de género en el junta directiva.

3.2. Funciones de supervisión y control interno de la gestión

- Ejercer el gobierno, inspección, vigilancia y orientación de la labor y gestión de la organización, evaluando el impacto derivado de su intervención y la eficacia de sus actuaciones, en lineamiento con los fines. Ello podrá ir acompañado de visitas a terreno.
- Garantizar la correcta asignación de los recursos a las actividades planificadas.
- Identificar los principales riesgos de la organización, así como aprobar aquellos mecanismos preventivos y reactivos, con el fin de minimizar el

nivel de exposición de Paz y Desarrollo y los posibles impactos.

- Asegurar unas condiciones laborales dignas y satisfactorias de los/as empleados/as de la organización.
- Nombrar apoderados, así como otorgar y revocar los poderes necesarios.
- Delegar las facultades de la Junta directiva en el equipo directivo, excepto aquellas que no sean delegables por la Ley o por los Estatutos.
- Intermediación y resolución de incidencias de todo lo que concierne al gobierno, representación y administración de la organización.
- Evaluar anualmente el desempeño de la Dirección General.
- Promover la igualdad en la institución.

3.3. Funciones de desarrollo organizacional

- Cuidar la imagen pública de la organización, difundiendo su labor.
- Contribuir activamente a la captación de recursos.
- Participar en las reuniones con los grupos de interés.
- Proponer nuevos miembros de la Junta directiva que deberán ser ratificados en Asamblea General, nombrar al/a la Director/a General y otros cargos directivos ejecutivos, de forma rigurosa y objetiva, definiendo el perfil del candidato y el criterio de selección, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
- Definir las funciones, responsabilidades y objetivos del/de la Director/a.

- Apoyar a la Dirección General y equipo directivo, respondiendo a sus necesidades y requerimientos.
- Evitar que los intereses personales o privados de la junta directiva afecten a los intereses de la organización.
- Asegurar el funcionamiento democrático de la organización.
- Aprobar la estructura organizativa de Paz y Desarrollo
- Garantizar el compromiso, dedicación y motivación de los miembros de la junta directiva.

4. Composición, designación, renovación y cese de integrantes de la Junta Directiva

La composición mínima de la Junta directiva establecida en los Estatutos es de 5 personas. La Junta directiva estará compuesta por un número de miembros que garantice un funcionamiento eficiente de la organización, a la vez que asegure la independencia de criterio de los/as integrantes en la toma de decisiones. Se establece que exista una composición equitativa entre hombres y mujeres.

Todos los y las miembros de la Junta directiva deberán acreditar un notable interés y motivación por el ámbito de la cooperación al desarrollo y la lucha contra la pobreza. Adicionalmente, la Junta directiva

dispondrá de la descripción de los perfiles y competencias adecuadas para la incorporación de nuevos/as integrantes que aporten con sus conocimientos y experiencia a la institución y que servirá de guía para la propuesta y nombramiento de nuevos/as integrantes. Dado que la idoneidad de cada perfil depende en gran medida del momento y las circunstancias institucionales, no se incluye en el presente Código una descripción del mismo.

Las personas que componen la Junta Directiva de la Asociación desempeñarán sus funciones durante un mandato de dos años, pudiendo ser re-elegidos para un segundo mandato de dos años adicionales, nunca excediendo el periodo de cuatro años como miembro de la misma en el desempeño de la misma responsabilidad. Excepcionalmente y cuando se den circunstancias que así lo aconsejen, la Junta directiva podrá aprobar la renovación de mandatos más allá del límite establecido.

El cese de los miembros de la Junta directiva se producirá cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Muerte o declaración de fallecimiento o, en su caso, extinción de la persona jurídica a la que representen.
- Renuncia comunicada con las debidas formalidades.
- Incapacidad, inhabilitación o incompatibilidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley.
- Resolución judicial.
- Transcurso del periodo de su mandato.
- Cualquier otra circunstancia que determine la incompatibilidad de un miembro.

Además, en los siguientes supuestos, la mitad más uno de los miembros de la Junta directiva, como mínimo, podrán acordar la separación de uno/a o más de los/as integrantes, cuando se de uno o varios de los siguientes supuestos:

- Inasistencia reiterada a las reuniones de la Junta directiva.
- Cumplimiento deficiente y reiterado de tareas encomendadas por la Junta directiva.
- Actitud notoriamente contraria a los intereses de la asociación.

El miembro que fuera a ser cesado no participará en la toma del acuerdo.

5. Estructura de la Junta Directiva

La Asamblea General elegirá, de entre sus miembros, un Presidente/a, un/a Secretario/a, tesorero/a y al menos dos Vocales.

5.1. Presidente/a

El mandato como Presidente/a será de dos años, renovable hasta un máximo de ocho años. Así, el nombramiento de un(a) integrante como Presidente no estará vinculado al régimen de mandatos formulado para el resto de miembros de la Junta directiva, siendo cuatro mandatos el período máximo de permanencia como miembro de la Junta directiva.

Cuando se prevea la finalización del mandato del Presidente/a o su



Foto: Josep Vecino

sustitución, será la Asamblea General de las personas asociadas a Paz y Desarrollo la encargada de elección de nueva persona para el desempeño del cargo.

Sus funciones son las siguientes:

- Ostentar la máxima representación de Paz y Desarrollo ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas o privadas.

- Promover el buen funcionamiento de los órganos de la Paz y Desarrollo, procurando la presencia y participación activa de los/as patronos/as, poniendo de manifiesto la importancia de cumplir con sus obligaciones.
- Velar para que los/as integrantes de la JD reciban la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones.
- Convocar y presidir las reuniones de la
- Moderar y dirigir sus debates.
- Ejecutar los acuerdos que en las mismas se adopten, realizando para ello las acciones que sean precisas y firmando los documentos necesarios para la ejecución de lo acordado.
- Ejercitar cualesquiera otras de las facultades que le hayan sido expresamente delegadas por el Junta directiva.

5.2. Secretario/a

Son funciones del/de la Secretario/a la custodia de toda la documentación perteneciente a la organización, levantar las actas correspondientes a las reuniones de la y asambleas expedir con el “visto bueno” del Presidente/a, las certificaciones e informes que sean necesarios y, todas aquellas que expresamente le deleguen. Así mismo, prestará a los/as integrantes de la Junta directiva el asesoramiento e información necesarios para el desempeño de sus funciones, y velará por la legalidad formal y material de los acuerdos.

En los casos de enfermedad, ausencia o estar vacante el puesto,

hará las funciones de Secretario/a el miembro más joven de la Junta Directiva.

5.3. Tesorero/a

Garantizar el control económico de la Asociación mediante los informes pertinentes de contabilidad y las auditorias anuales correspondientes.

5.4. Vocales

Se elegirán tantos vocales como sean necesarios, en un mínimo de dos personas, para garantizar el apoyo técnico, seguimiento y evaluación de la labor que realiza la organización.

5.5. Director/a General

El/la Directora/a General ejercerá aquellas funciones que se establezcan en el acuerdo de nombramiento, de conformidad con la Ley. Será responsable, entre otras obligaciones, de:

- La dirección ejecutiva y la gestión operativa de la Paz y Desarrollo.
- La asistencia a las reuniones de la Junta directiva y de sus distintas comisiones de trabajo, con voz pero sin voto.
- La presentación a la Junta directiva de la información necesaria para el correcto ejercicio de sus competencias y responsabilidades.

Los y las integrantes en la Junta directiva ejercerán su cargo gratuitamente sin que en ningún caso puedan percibir retribución por el desempeño de las funciones propias de su cargo. Tendrán derecho a ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el desempeño de su función les ocasione.

6. Funcionamiento de la Junta Directiva

6.1. Convocatoria y gestión de reuniones

La Junta directiva de Paz y Desarrollo se reunirá al menos cuatro veces al año. La convocatoria y el orden del día, así como la documentación correspondiente, se remitirán a cada integrante de la misma con antelación para facilitar el seguimiento de la actividad y la propia reunión, velando porque dicha información sea suficiente, relevante y comprensible.

Para un desarrollo adecuado de las reuniones, se seguirán las siguientes pautas:

- Las reuniones se ajustarán al orden del día, cuya prelación determinará el Presidente, que incluirá una hora de inicio y una hora orientativa de finalización.
- Cualquier miembro de la Junta directiva podrá proponer al Presidente/a la incorporación de algún punto al orden del día, con antelación a la



Foto: Josep Vecino

convocatoria de la reunión. Su inclusión será obligatoria cuando esté apoyada por, al menos, un tercio de sus miembros, y vaya acompañada de la información necesaria para su consideración.

- Los/as integrantes de la directiva que deleguen su voto en otro/a miembro de la Junta directiva para aquellas reuniones a las que no puedan asistir, procurarán hacerlo con instrucciones concretas al representante.

- Las actas reflejarán con claridad y de forma inequívoca los asuntos tratados y los acuerdos adoptados. Especificarán los asistentes, presentes o representados, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y momento en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones si lo solicitaran los/as patronos/as, así como el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a solicitud de cada patrono/a, el voto contrario o favorable al acuerdo adoptado o su abstención, así como la justificación del sentido de su voto.

Las reuniones de la Junta directiva podrán celebrarse mediante multiconferencia telefónica, videoconferencia o cualquier otro sistema análogo, de forma que uno/a o varios/as de los/as integrantes asistan a dicha reunión mediante el indicado sistema, siempre y cuando se asegure la comunicación entre ellos en tiempo real y, por tanto, la unidad de acto.

6.2. Adopción de decisiones y votaciones

Las decisiones de la tenderán a adoptarse por consenso de todos sus miembros. Si esto no fuera posible, se adoptarán por mayoría simple, excepto cuando los Estatutos exijan una participación especial.

Cuando se voten asuntos relacionados directamente con la misión, visión, principios y la estrategia institucional, se requerirá una mayoría de dos tercios.

En el caso de que exista igualdad de votos, el Presidente podrá ejercer el “voto de calidad” o voto dirimente. En caso de empate, el del Presidente valdrá por dos.

Los/as integrantes no podrán abstenerse en la adopción de acuerdos.

Todo lo que se trate y discuta en las reuniones de la tendrá el trato de confidencial, salvo los acuerdos y otras conclusiones alcanzadas reflejadas en las actas.

Las decisiones y acuerdos tomados en cada sesión de la se quedarán recogidas en el acta de la reunión, cuya aprobación se efectuará en la misma reunión, en la siguiente.

6.3. Sistema de evaluación

Respondiendo a la inquietud y responsabilidad por la mejora continua de la dicho órgano realizará cuando lo estime oportuno una autoevaluación del desempeño de su actividad e identificará áreas de posible mejora sobre las que tomará las medidas pertinentes.

Durante dicha autoevaluación, el Presidente/a recogerá las opiniones de los/as integrantes y se elaborará un documento resumen para trasladar a la Dirección General. Tras la revisión de dicho documento el Presidente/a y la Dirección General redactarán un plan de trabajo y un calendario de actuación para las posibles mejoras identificadas.

Dentro de dicha autoevaluación, la Junta directiva valorará la modificación o actualización del presente Código, velando porque éste sea coherente en todo momento con sus Estatutos, el marco normativo vigente y las necesidades de la Paz y Desarrollo.

7. Principios y valores organizacionales

En Paz y Desarrollo Promovemos la igualdad de derechos y condiciones entre hombres y mujeres tanto en el Norte como en el Sur. Para ello, hemos integrado una minuciosa y seria política de género que define los valores principales por los que optamos desde Paz y Desarrollo.

Defendemos unos valores y principios indispensables para alcanzar una sociedad global más justa. Creemos que promoviendo los valores de igualdad y de justicia social podemos colaborar en la transformación social. Sabemos que en las sociedades actuales, existen grandes desequilibrios entre hombres y mujeres respecto al ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso igualitario a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida.

Por esta razón, creemos pertinente promover una mayor justicia social, redistribución equitativa de los recursos y un desarrollo humano sostenible. Nuestra especialización en género al desarrollo (GED) ha permitido que las comunidades de África, América Latina y Asia con las que trabajamos comprendan la importancia existente en fomentar las capacidades de hombres y mujeres de un modo equitativo para conseguir el máximo desarrollo humano. Paz y Desarrollo tiene en estos momentos la oportunidad de consolidar y desarrollar de forma



Foto: Virginia Marchante

definitiva su trabajo para garantizar la incorporación del enfoque de género: cuenta con una política favorable y garantista, un contexto social y político con creciente sensibilidad de género, una trayectoria presupuestaria ascendente, un prestigio internacional indudable en género y recursos humanos especializados producto de las propuestas innovadoras impulsadas en el marco de la gestión de los instrumentos puestos en marcha.

7.1 Misión

Promovemos procesos de desarrollo sustentable y de igualdad de género, desde y con las poblaciones en situación de vulnerabilidad para alcanzar la justicia social, el ejercicio de los derechos humanos fundamentales y la mejora de su calidad de vida.

7.2. Visión

Paz y Desarrollo apuesta por la reducción de la pobreza mediante la promoción de procesos de desarrollo económico y social, apoyando procesos transparentes que reviertan en la redistribución y promoviendo una conciencia crítica auspiciadora de cambio en la población que permita acabar con la discriminación de género.

7.3. Principios rectores

Apuesta organizacional: “Si queremos, podemos”. Las organizaciones y sus prácticas las promovemos cada una y cada uno de sus integrantes, a través de nuestras acciones estamos reforzando o reproduciendo modelos de desigualdad. Es imprescindible que asumamos y asignemos responsabilidades individuales y compartidas para llevar a cabo el proceso de cambio.

De lo personal a lo político. Es imprescindible que conectemos con nuestra experiencia para identificar las desigualdades y las buenas prácticas.

Cambiamos nuestras miradas. Todo proceso de cambio y de transición

lleva consigo oportunidades, dificultades, obstáculos, resistencias y momentos de incertidumbre, es imprescindible que los identifiquemos, los compartamos y acordemos formas de aprovechar los aspectos positivos y afrontar los negativos.

Protagonismo y apropiación del proceso: la flexibilidad ante el cambio, el trabajo en equipo y el liderazgo y responsabilidades compartidas son imprescindibles para la institucionalización y la transversalización efectiva del enfoque de género.

Inversión en esfuerzo, tiempo, y recursos: no existen fórmulas ni recetas mágicas, implica una apuesta individual y colectiva.

Aprendizaje institucional y sostenibilidad: es necesario que se establezcan flujos adecuados de comunicación y sistematización de la información, se garanticen los suficientes recursos a largo plazo y se establezca un sistema adecuado de monitoreo y evaluación con indicadores específicos de proceso y resultado para que no se evaporen los avances.

Independencia: Paz y Desarrollo es aconfesional y apartidista. No discriminación por razón de sexo, raza o religión.

Democracia y Participación: propio de la forma jurídica de la entidad: Asociación.

Compromiso: los equipos de trabajo están comprometidos con la misión de la organización y por tanto con todas las personas con las que se trabaja.

Derechos humanos y el acceso a una “vida digna” para todos/ todas las personas. La igualdad de derechos en las relaciones de género y Justicia Social.

Equidad de género en todas las acciones que realiza y potencia así como en la gestión de la Organización.

Solidaridad como un valor humano de respeto y ayuda hacia las poblaciones que más sufren los problemas de des-igualdad.

Transparencia, rendición de cuentas. Informamos a las entidades donantes, a nuestros socios y a la sociedad en general sobre los resultados de nuestra gestión.

Innovación técnica y tecnológica a nivel de gestión interna y proyectos.

Paz y desarrollo pone en práctica las más rigurosas normas de ética personal y profesional, y por ello responde satisfactoriamente a los estándares internacionales aplicados por organismos bilaterales y multilaterales.

Reafirmamos nuestro compromiso con el cumplimiento de los principios éticos, normas de prevención y lucha contra la corrupción, así como el empeño por mantener una organización eficiente bajo una gestión transparente y cautelando el buen uso de los recursos confiados por los donantes.

Asimismo, Paz y desarrollo fomenta un trato justo y respetuoso hacia todo el personal, ofreciendo un ambiente de trabajo seguro y saludable; promoviendo el apoyo mutuo, la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional en la organización.

Paz y desarrollo cuenta con un protocolo de acción para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo analizado y aprobado por sus trabajadores/as.

Nos comprometemos a brindar un trato cordial a ejecutores y personal



Foto: Virginia Marchante

de proyectos y a proveedores, brindando la información pertinente que requieran para el cumplimiento de sus metas, siempre con total transparencia. Para asegurar el cumplimiento de estas y otras disposiciones, contamos con una política de género que establece los principios y lineamientos que regulan nuestros diversos procesos, con miras a constituir un equipo de trabajo armonioso que esté debidamente informado sobre sus derechos y beneficios como colaboradores, así como las obligaciones que tiene dentro de la institución.

Integrar el enfoque de género en todos los ámbitos organizativos, en todos los proyectos y acciones, y que sea un eje central e inseparable del resto de los procesos institucionales. Esto se debe, por un lado a la certeza de que promover la igualdad de género, la redistribución equitativa y los derechos de las mujeres y las niñas es una cuestión de justicia social, y por otro lado, porque trabajar desde el enfoque de género es una condición indispensable para garantizar la calidad, la sostenibilidad, la pertinencia, el impacto, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones en los distintos sectores de actuación.

8. Procedimientos de transparencia y gestión

PyD cuenta con una planificación estratégica plurianual aprobada por la Junta directiva y tiene una duración máxima de 5 años. Para la elaboración del plan estratégico se garantiza la participación del personal institucional, voluntario y socios en el proceso de evaluación y redireccionamiento de las prioridades y líneas de acción institucionales para el siguiente periodo

Junto con la Planificación estratégica se elabora un plan de acción y viabilidad económica en base a proyecciones a 4 años y una estrategia anual en la que se marcan indicadores y resultados a corto y medio plazo, con presupuesto más concreto. Anualmente se evalúa la planificación anual y su aporte a la estrategia general.

Anualmente la dirección realiza ejercicios de seguimiento y evaluación de las programaciones operativas y solicita información sobre los logros alcanzados, problemas encontrados y retos institucionales para el cumplimiento de la planificación estratégica.

Asimismo, la dirección expone anualmente a la Junta directiva la auditoria anual de cuentas para su aprobación, así como la proyección de costos y gastos y su revisión semestral. La Junta directiva conoce el funcionamiento de la organización, comparando los hechos y cifras reales con los proyectados para corregir o mejorar la actuación organizacional.

Se lleva a cabo la revisión de la misión, visión y principios institucionales al menos cada 10 años para proceder a la adaptación de ser el caso de acuerdo a la evolución institucional contemplando la participación en el proceso de una representación de los siguientes grupos de interés de la organización: personal remunerado y voluntariado.

Tanto la Misión, Visión, Valores organizacionales son de acceso público a través de la web www.pazydesarrollo.org

Paz y Desarrollo cuenta con un Código de Ética que promueve la existencia permanente de un ambiente sano para la correcta gestión, enmarcado en la moralidad, honestidad y ética personal.

Paz y Desarrollo tiene también un mecanismo para denunciar y/o reportar cualquier incumplimiento al Código de Ética que tiene la

institución, como parte del proceso de control y fiscalización de los proyectos que administra.

PyD cuenta con una política de inversión financiera formulada por escrito y aprobada por la Junta directiva cuya normativa de referencia incluye, como mínimo, las previsiones de Código de Conducta de Entidades No Lucrativas para inversiones temporales establecido por la CNMV en su Acuerdo de 20/11/2003 y marca unos criterios para minimizar el riesgo.

PyD realiza auditoría externa de las cuentas anuales siempre que el volumen de ingresos haya superado los 300.000 euros.

PyD dispone de:

- Un documento aprobado por la Junta directiva sobre criterios de compensación y beneficios sociales que es pública y accesible para el personal contratado al que le aplica.
- Estrategia de selección y contratación de personal aprobada por la Junta directiva que es conocida internamente y que respeta los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- Plan de voluntariado institucional con procedimientos para firmar con todos sus voluntarios/as un compromiso en el que se especifica el conjunto de derechos, así como el contenido de las funciones, actividades y tiempo de dedicación, así como la contratación del seguro de voluntariado de acuerdo a lo establecido por la Ley del Voluntariado
- PyD anualmente presenta una memoria de actividades que se difunde a través de su página web y se le hace llegar a los socios

Paz y Desarrollo a través de su junta directiva (JD) establece una serie de mecanismos de evaluación de los fines institucionales.

9. Base social y apoyos

En paz y desarrollo trabajamos con organizaciones aliadas y una base social representada por socios/as y personas voluntarias.

En los diferentes países en los que se desarrollan las acciones la organización está legalizada y responde a los intereses y legislaciones propias del país, siempre que no vayan en contra de los derechos fundamentales de las personas.

Se mantienen convenios y acuerdos de trabajo y colaboración claros y bien definidos con los aliados estratégicos que marcan los alcances del trabajo conjunto.

La organización participa tanto en España como en los países de actuación en redes y coordinadoras, así como sus respectivas mesas de trabajo con el fin de impulsar un trabajo coordinado.

Existen canales claros y accesibles (correo electrónico y teléfono) a través de los cuales los principales grupos de interés pueden solicitar información sobre la organización, así como información pública y accesible sobre la implantación tanto en el territorio nacional como en países de actuación.



Foto: Virginia Marchante