



CODIGO ETICO Y CODIGO DE CONDUCTA AMIMET

1

Asociación de personas con discapacidad de la Ribera. Amimet

Polígono Industrial Municipal Via C 13. Tudela. Tel: 948848402/948410100



1.- INTRODUCCION.	
1.2 Ámbito de aplicación.....	4
2.- MISION, VISION Y VALORES	4
3.- CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.....	6
3.1 RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS.	6
3.1.1 Respeto a las personas.....	7
3.1.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	7
3.1.3 Conciliación de la vida laboral y personal.	8
3.1.4 Prevención de Riesgos Laborales.	8
3.1.5 Protección y uso apropiado de bienes y servicios.....	9
3.1.6 Confidencialidad de la información y Protección de datos personales.	9
3.1.7 Conflictos de intereses.....	10
3.1.8 Anticorrupción y Soborno.	10
3.2 RELACIONES CON TERCEROS.	11
3.2.1 Relaciones con clientes.....	11
3.2.2 Relaciones con proveedores.....	12
3.2.3 Relación con las personas asociadas.....	13
3.2.4 Relaciones con las personas voluntarias.....	17
3.2.5 Entorno social	18
3.2.6 Competencia.....	19
3.2.7 Administraciones Públicas.....	20
3.3 COMPROMISO SOCIAL.....	21
4.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.	22



1.- INTRODUCCION.

1.1 Objeto

El objetivo del presente código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de AMIMET y de todas sus personas empleadas, en el desarrollo de sus actividades habituales, consiguiendo la plena inclusión social, participando en la sociedad y dando respuesta a las necesidades, demandas y aspiraciones de las personas con discapacidad de la Ribera de Navarra.

Debemos ser conscientes de que en el desarrollo de nuestro quehacer profesional algunas de nuestras actividades pueden afectar a la imagen y reputación de la empresa. Por ello, tan importante es lo que hacemos como la manera en que lo hacemos.

A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de AMIMET, con sus grupos de interés (personas empleadas, clientes, personas asociadas, proveedores, etc.)

Para ello, el código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de AMIMET, firmemente asentada en conseguir la plena inclusión social de las personas con discapacidad de La Ribera, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos para alcanzar una sociedad inclusiva.
- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros el análisis de los riesgos a través del sistema compliance de AMIMET, la formación de las personas empleadas, la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas.
- Tener en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico español.



1.2 Ámbito de aplicación

El código es de aplicación a todo el personal de AMIMET, independientemente de la posición y función que se desempeñe. La aplicación del código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con AMIMET, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

Todas las personas que integran AMIMET mediante una relación laboral, así como todas aquellas que trabajan en su nombre, y quienes tienen un compromiso voluntario para contribuir al desarrollo de cualquiera de sus actividades, están obligadas a conocer y respetar este código y a ajustar su actuación a los principios básicos que recoge.

Además de las personas que integran la organización, este Código Ético extiende su campo de aplicación a todos los grupos de interés: Clientes, Proveedores, Administraciones Públicas, Instituciones, Financiadores, Entidades afiliadas y cualquier competencia del CEE y, cualquier otro grupo implicado de forma directa o indirecta en las actividades de AMIMET

El Código Ético está a disposición de todo el personal de AMIMET y otras partes interesadas.

La Dirección de AMIMET se encarga de su difusión específica y personalizada entre todos los grupos de interés.

Se espera que todas las personas que integran y hacen posible la actividad de AMIMET se familiaricen con este código ético y que apliquen estos principios en el ejercicio de sus funciones.

2.- MISION, VISION Y VALORES

Misión

Conseguir la plena inclusión social de las personas con discapacidad de La Ribera, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos con pleno derecho en la comunidad.



Visión

Ser Asociación referente de la atención a las personas con discapacidad de la Ribera con continuo crecimiento en servicios, que se distinga por proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo a mejorar la sociedad.

Valores

- Defensa de los derechos fundamentales.
- Queremos ser una organización que contribuye al avance de la sociedad, que fomente el desarrollo y las competencias de las personas, en un entorno inclusivo.
- Apostamos por la igualdad de las personas.
- Prestamos atención individualizada según capacidades y circunstancias personales.
- Ofrecemos transparencia en nuestra gestión de los recursos y la demostración de su eficacia.
- Trabajamos en equipo, para alcanzar los objetivos, facilitando la adecuada cualificación tanto a profesionales como al voluntariado.
- Compromiso social con todas las personas que se encuentran en dificultad.
- Colaboramos en la mejora y la transformación de esta sociedad desde la solidaridad y la accesibilidad para la participación plena e igualitaria.
- Fomentamos la innovación y creatividad, creando espacios que fomenten el desarrollo de ideas de empleo y actividades sociales para la inclusión social.
- Cultura corporativa basada en la excelencia, en el conocimiento y la implicación de todos los grupos de interés.
- Contar con las alianzas necesarias para llevar a cabo nuestra misión: GN, Ayuntamientos, otras entidades y/o Asociaciones.
- Participar en organizaciones de estructura superior para llegar a sectores más amplios y reforzar así nuestra labor.
- Conseguir cercanía geográfica a todas las personas dentro del área de actuación.

3.- CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Los valores empresariales antes descritos constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todas las personas empleadas de AMIMET, que debe estar basada en el respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación. Como es lógico, este Código no puede contemplar todas las situaciones que pueden surgir en el desarrollo de la actividad laboral, pero establece unas pautas mínimas que permiten orientar a las personas empleadas en sus actuaciones profesionales. El contenido de este Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan sus servicios laborales para AMIMET.

3.1 RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS.

AMIMET considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos sociales y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la organización colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección, y erradicación de irregularidades en esta materia. Todas las personas empleadas están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otras personas empleadas, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social.

Todas las personas empleadas son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad del trabajo, y de velar por su propia seguridad en el trabajo, y por la de las personas afectadas por sus propias actividades.

3.1.1 Respeto a las personas

AMIMET considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus personas empleadas. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. AMIMET ha aprobado un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso en la empresa a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir, y, en su caso, corregir, este tipo de conductas.

En consecuencia,

- Todas las personas empleadas tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros/as, superiores y subordinados, y deben contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso.
- Todas las personas empleadas deben conocer y aplicar los principios contenidos en el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso, y deben adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

3.1.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación.

AMIMET asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad.

Para sistematizar el proceso para la integración de forma estructurada a corto, medio y largo plazo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización y en la cultura organizacional de AMIMET, se ha elaborado un plan de igualdad y un protocolo de lenguaje no sexista.

En consecuencia:

- Todas las personas empleadas deberán favorecer con su actuación entornos laborales donde se respeten las políticas de igualdad establecidas en AMIMET.
- Todas las personas empleadas que tienen responsabilidad profesional sobre otras personas deben ser objetivos en su selección y promoción, así como en el establecimiento de sus condiciones retributivas, en su capacitación y en su evaluación, debiendo practicarse todas estas actuaciones en un marco libre de cualquier tipo de discriminación basado exclusivamente en el desempeño individual, la valía profesional y el rendimiento de la persona.

3.1.3 Conciliación de la vida laboral y personal.

AMIMET considera que el desarrollo integral de sus personas empleadas es positivo tanto para ellas como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus personas empleadas. En consecuencia, todas ellas deben respetar la vida privada de los demás y facilitar que puedan disfrutar las medidas de conciliación establecidas en la empresa.

3.1.4 Prevención de Riesgos Laborales.

La política de Prevención de Riesgos Laborales de AMIMET, tiene por objeto proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando así el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

En el Centro Especial de Empleo de AMIMET, se realizan las acciones que posibilitan el cumplimiento de lo establecido de modo que se garantice en todo momento la Seguridad y Salud de sus trabajadores/as. Se adaptan los puestos de trabajo y se desarrolla una adecuada vigilancia de la salud.

En consecuencia:

- Todas las personas empleadas de AMIMET deben conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa.

- Todas las personas empleadas tienen el derecho y el deber de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto, cualquier situación en la que se esté poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

3.1.5 Protección y uso apropiado de bienes y servicios

Las personas trabajadoras de AMIMET utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, ninguna de ellas hará uso de los equipos que AMIMET pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la asociación o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la compañía para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Las personas empleadas deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de AMIMET, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de AMIMET, o por terceros designados por está, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

3.1.6 Confidencialidad de la información y Protección de datos personales.

El personal de AMIMET tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Las personas empleadas se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Toda la información de AMIMET relativa a clientes, personas asociadas, empleadas, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal.

El tratamiento de datos de carácter personal debe realizarse garantizando el derecho a la intimidad de las personas y con sujeción a la normativa sobre datos de carácter personal.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en AMIMET y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con el centro que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

Las personas empleadas comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

3.1.7 Conflictos de intereses

Las personas empleadas de AMIMET deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los del centro de empleo. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal.

Las personas empleadas que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses lo comunicarán, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida. No podrán valerse de su posición en AMIMET para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

3.1.8 Anticorrupción y Soborno.

AMIMET está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas. En consecuencia, ningún empleado deberá admitir ni practicar sobornos, ni ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización (pública o privada) para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual fuere su naturaleza, denunciando por los cauces establecidos cuantos usos de corrupción lleguen a su conocimiento.

3.2 RELACIONES CON TERCEROS.

3.2.1 Relaciones con clientes

Todas las personas empleadas están obligadas a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, las personas empleadas de AMIMET promocionarán los productos en base a estándares objetivos, sin falsear sus condiciones o características.

Todo el personal está obligado a velar por la seguridad de los medios de pago utilizados en las tiendas físicas de AMIMET, para garantizar el adecuado funcionamiento y la trazabilidad de los procedimientos de facturación y cobro, la protección de los datos de los clientes y la prevención del fraude.

PRINCIPIOS ETICOS

- La prestación de los servicios se basa en la calidad con el objetivo de lograr la máxima satisfacción del cliente
- Se aplicarán todas aquellas medidas disponibles en la legislación que sean necesarias para velar por el cumplimiento del compromiso anterior.
- La relación con los clientes y la información que se les ofrece está basada en el cumplimiento y respeto de los acuerdos pactados. Existen a disposición de los clientes diversos mecanismos, con los niveles de accesibilidad apropiados, para formular sugerencias y reclamaciones derivadas de la aplicación de los acuerdos y del presente Código Ético.
- No hay que trasladar a terceros datos confidenciales del cliente, excepto bajo autorización o por obligación legal, cumpliendo en todo momento con los requisitos legales de la LOPD.
- En ningún caso se utilizarán manifestaciones falsas o engañosas para vender o comercializar los servicios.

- Nuestros clientes y potenciales clientes tienen derecho a recibir la información exacta sobre las condiciones contractuales que se establezcan. Es nuestra obligación corregir inmediatamente cualquier malentendido que se pueda producir con el cliente o cliente potencial.
- Nuestra publicidad será leal, exacta y lícita, evitando siempre la publicidad engañosa así como la ambigüedad, inexactitud u omisión de datos y otras circunstancias que puedan inducir a error.
- Nuestra publicidad respetará siempre la legalidad vigente, así como los valores, derechos y principios de los seres humanos.

3.2.2 Relaciones con proveedores

Para AMIMET, las relaciones con los proveedores deben basarse en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales, garantizándose, además de una actuación socialmente responsable, la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos para su selección, según establezca en cada momento la normativa interna de contratación.

Todas las personas empleadas de AMIMET se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en el centro de empleo. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de AMIMET.

Cualquier regalo o dádiva recibida, que pueda influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de su cargo, contraviene el presente código, deberá ser inmediatamente devuelto.

PRINCIPIOS ETICOS

- Los contratos que se establecen con los proveedores tienen que ser claros y concretos en los trabajos a realizar o productos solicitados
- Se cumplirán los acuerdos con los proveedores en las condiciones pactadas de forma recíproca.

- Se valora a los proveedores con criterios éticos, de calidad y respetuosos con el medioambiente.
- Tiene que existir un intercambio de información continua con los proveedores, ya sea en tecnología o conocimiento con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.
- Siempre que se dé un servicio de calidad y el precio entre dentro de parámetros similares a los de la competencia, se dará prioridad a aquellos proveedores que garanticen un producto o servicio adquirido y desarrollado con criterios de equidad, justicia, de respeto al medio-ambiente y de solidaridad con el Tercer Mundo o colectivos desfavorecidos.
- Velando siempre por nuestro compromiso de fidelidad a los proveedores históricos, cuando se dé la posibilidad de elegir un nuevo proveedor, y siempre que los parámetros de calidad y precio sean similares, se dará prioridad a aquellos proveedores que puedan garantizar que su producto o servicio se ha adquirido y desarrollado con criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Se dará prioridad también a los proveedores del entorno cercano.

3.2.3 Relación con las personas asociadas

Las relaciones de AMIMET con las personas asociadas deben basarse en la integridad de sus respectivas prácticas, la transparencia en la información, el espíritu de colaboración y la obtención de beneficio mutuo. En consecuencia, las personas empleadas de AMIMET deberán actuar ante estas respetando estos principios.

Todas las personas empleadas que trabajan en AMIMET, tanto en el Centro Especial de Empleo como en la Asociación, forman parte de AMIMET, y por lo tanto deben ser personas asociadas de AMIMET.

AMIMET debe garantizar a las personas que integran la organización los siguientes principios:

- Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva), estableciendo las medidas pertinentes para el cumplimiento de la legislación en materia de libertades sindicales y negociación colectiva, cuya regulación está recogida principalmente en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical
- Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias
- AMIMET gestiona sus recursos humanos atendiendo a la diversidad de perfiles presentes en la organización. AMIMET, como Centro Especial de Empleo, prioriza la expectativas y necesidades de las personas discapacitadas, que integran, al menos, el 70% de sus plantillas.
- La igualdad de oportunidades, mediante el trato igualitario y no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición en todos los procesos de gestión de personas, en especial, en la selección, formación, retribución y promoción.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Garantizar la seguridad y salud laboral garantizando el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- La formación y capacitación necesaria para el eficaz desempeño de sus puestos de trabajo.
- La concienciación e implicación de las personas en temas de ética, calidad, higiene, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.
- Favorecer un adecuado clima laboral, mediante la evaluación y análisis de resultados del estudio del mismo
- En caso de reestructuración, se realizará de forma responsable, atendiendo las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados

- Facilitar las vías adecuadas de resolución de conflictos entre las personas que integran la organización a través del Comité de Responsabilidad social.

Respecto a la organización a la que pertenecen, las personas que integran AMIMET deben seguir los principios:

- Estar comprometidas, cada una al nivel del puesto que ocupa, en la misión, los valores y en el logro de los objetivos de la organización.
- Respetar a la organización y a sus grupos de interés: Clientes, Proveedores, Administraciones Públicas, Competencia y a sus propios trabajadores/as.
- Contribuir a mejorar la eficiencia y productividad ejerciendo las responsabilidades asignadas con diligencia, interés y efectividad.
- Todo el personal tiene que ser responsable del mantenimiento y promoción de un buen clima laboral, evitando las actitudes y comportamientos ofensivos hacia las otras personas.
- Confidencialidad de toda la información no pública de AMIMET. Deben respetarse las medidas de seguridad implantadas en los sistemas de información de acuerdo con la LOPD.
- Todo el personal deberá asistir a su trabajo debidamente uniformados/as con la indumentaria proporcionada por la Empresa
- Se cuidará el aseo y la higiene personal.
- Se cuidará la higiene general de las instalaciones, evitando en lo posible tirar papeles al suelo, etc.
- No podrá ingerirse ningún tipo de alimento o bebida (excepto agua) fuera del horario del almuerzo. El café se deberá tomar solo en horario de almuerzo o fuera de la jornada laboral.
- Queda prohibido el consumo y la tenencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en el lugar de trabajo, así como el estado de embriaguez o de haber consumido sustancias prohibidas.

- Priorizar el interés de la entidad sobre los intereses personales en las relaciones que mantengan por derivación de su vinculación laboral. Hay que tener muy presentes los siguientes aspectos:
 1. El personal no tendrá relaciones contractuales con otras organizaciones que impliquen competencia desleal.
 2. Las oportunidades de negocio que puedan surgir de la relación contractual con la organización, tienen que canalizarse a través de AMIMET, no utilizarlas en beneficio propio ni ponerse en conocimiento y a disposición de personas o empresas ajenas.
 3. En ningún caso se ocultará información necesaria para el buen desarrollo del trabajo propio o de cualquier otra persona que trabaja en o para AMIMET.
 4. No se utilizarán los recursos de AMIMET, tanto humanos como materiales, en asuntos ajenos a su actividad o con fines lucrativos. Cualquier cesión o préstamo a otras entidades de los recursos deberá ser autorizada por la Dirección de AMIMET.
 5. Evitar actuaciones personales que puedan derivar en la identificación de AMIMET con alguna tendencia ajena a éste, bien sea índole social, política, laboral o religiosa.
 6. No aceptar ninguna clase de regalos o compensaciones de proveedores, personas o entidades, que puedan afectar a decisiones de admisión, contratación o realización de negocio con AMIMET.
 7. El uso del teléfono (particular o de empresa) y de las tecnologías de la información y comunicación durante el tiempo de trabajo deberá adecuarse siempre a la racionalidad y la responsabilidad.
 8. Respetar el tiempo estipulado de descanso para el almuerzo o desayuno. La cultura de austeridad, aprovechamiento y ahorro de los recursos materiales y energéticos.

3.2.4 Relaciones con las personas voluntarias

AMIMET considera al voluntariado como una expresión ciudadana de participación y compromiso altruista que contribuye a conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad de la Ribera de Navarra, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos.

Persona voluntaria en AMIMET es aquella que:

- ✓ De manera reflexiva, altruista, solidaria, libre y comprometida, decide participar dentro de AMIMET, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto concreto.
- ✓ Colabora de manera altruista.
- ✓ Rechaza cualquier contraprestación económica, ya proceda del beneficiario atendido o de cualquiera otra persona relacionada con su acción de voluntaria. Se compromete libremente, no siendo coaccionada por otro factor que no sea el de su firme decisión y compromiso social. Por lo que quedan fuera de este concepto las personas sujetas a obligaciones personales o deber jurídico.
- ✓ Debe ser una decisión meditada y responsable, lo que supone un compromiso serio con la organización.
- ✓ Se realiza en el marco de una organización estable, democrática y sin ánimo de lucro.
- ✓ La participación debe ser real y efectiva, lo que supone una implicación tanto en la detección y denuncia de los problemas, como en su solución.
- ✓ La persona voluntaria está comprometida en la transformación de las situaciones injustas que sitúan a las personas con discapacidad física en situación de vulnerabilidad social.
- ✓



3.2.5 Entorno social

VALORES

AMIMET identifica los valores de integración, compromiso social y colaboración con la comunidad desarrollando proyectos materia ocupacional, cultural, deportiva y de ocio y tiempo libre.

AMIMET se presenta ante la sociedad como un instrumento para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Todas las actividades de la AMIMET, tienen como fin principal la plena normalización del colectivo de personas con discapacidad.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Mejora continua a la ciudadanía y, en particular, a los colectivos de personas con discapacidad
- Fomentar la inserción laboral, funcional y social de las personas con discapacidad. Por medio de recursos de empleo, programas formativos y atención personalizada a sus necesidades.
- Potenciar el movimiento asociativo y la unidad del sector para mejorar los niveles de formalización en la sociedad. Participación en todos los ámbitos de forma transversal: movimientos asociativos, sectores de la mujer, juventud, empleo, formación, voluntariado, federaciones empresariales y en todo caso federaciones y confederaciones de personas con discapacidad.
- Defender y representar a las personas con discapacidad ante los organismos públicos y privados de la provincia de Navarra.
- Promover la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad por medio de programas de atención a personas con discapacidad, información y asesoramientos, promoción y práctica del deporte como actividad rehabilitadora, campañas de sensibilización escolar y mediáticas.
- La dedicación de AMIMET su línea de Acción Social, realizada a través de la Asociación se desarrolla en la Memoria Anual de Responsabilidad Social

3.2.6 Competencia

VALORES

AMIMET se relaciona con su competencia en base a los valores del respeto y la colaboración.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Establecer relaciones de respeto y colaboración en asuntos de interés común con la competencia
- No difundir información falseada o tendenciosa en contra de los competidores.
- Fomentar el diálogo y la colaboración para favorecer el entendimiento, participando en asociaciones, redes y espacios de interés común, que sirvan para el encuentro y el intercambio de experiencias.
- En aquellas alianzas con los competidores que resulten estratégicas para un bien común, se fomentará la participación de forma dinamizadora y la colaboración hacia las sinergias que permitan la optimización de los recursos y la consecución de objetivos
- Renuncia a la búsqueda de información por vías ilegales o a las prácticas contrarias a la libre competencia



3.2.7 Administraciones Públicas

VALORES

AMIMET establece la transparencia, la cooperación y el diálogo como los valores que determinan su relación con las Administraciones Públicas

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Cumplimiento riguroso de todas las obligaciones marcadas por las diversas administraciones públicas y disposición a satisfacer las solicitudes de información o requerimientos proporcionándolas en el plazo y con el detalle requerido
- Firme compromiso de evitar cualquier forma de corrupción en sus relaciones con las administraciones públicas.
- Colaboración en actos de interés a la comunidad organizados o promovidos por las distintas Administraciones Públicas, cooperando el desarrollo de una cultura de gestión ética y socialmente responsable



3.3 COMPROMISO SOCIAL

El compromiso social de AMIMET, se concreta en ser referente de la atención a las personas con discapacidad de la Ribera de Navarra con continuo crecimiento en servicios, que se distinga por proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo a mejorar la sociedad.

El Centro Especial de Empleo se concibe no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta fundamental para conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y social, en especial de aquellas que más difícil tienen su entrada en el mercado de trabajo.

La actuación de AMIMET se inspira en el principio de actuación ética y socialmente responsable, que se configura como uno de sus ejes de actuación, y se concreta en la política de Responsabilidad Social, cuyo objetivo es incorporar la dimensión inclusiva de la discapacidad a lo largo de toda la cadena de valor en el mercado laboral.

4.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta son de obligado cumplimiento. Para garantizar la aplicación del Código, así como la supervisión y el control de su cumplimiento se constituirá un COMITÉ DE ETICA, que tendrá las siguientes competencias, composición y régimen de funcionamiento:

- **Consultivas:** resolver las consultas de interpretación de los principios y las pautas de actuación contenidas en el presente Código y asesorar sobre la forma de actuar en determinadas situaciones.
- **Resolutivas:** analizar y resolver las denuncias por incumplimiento del Código.
- **De Vigilancia:** velar por el cumplimiento del Código Ético y de Conducta, y proponer la actualización de su contenido para ajustarlo a los cambios que se produzcan en la empresa, el mercado, la sociedad y la legislación.
- **Promotoras:** difundir y promocionar entre las personas empleadas los valores y las normas de actuación que se establecen en este Código.

A fin de garantizar el cumplimiento del presente código, el comité de Ética estará compuesto por:

- ✓ La Dirección General
- ✓ El responsable de Auditoría Interna
- ✓ El responsable de riesgos laborales y penales.

El comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de AMIMET, cliente, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.



Se garantizará la confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.

El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueve su actuación.

La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.

El comité de Ética dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación del presente código.

El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario vigente, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades en las que el infractor pudiera haber incurrido.

ACUSE DE RECIBO

Acuso recibo y reconozco haber leído el código ético y de conducta de AMIMET, y entiendo la obligación que tengo de cumplir con las normativas, los principios y los valores que en él se describen. Entiendo que aceptar cumplir el código de conducta de AMIMET no constituye un contrato de empleo.

Nombre:

Núm.de identificación de empleado:

Firma:

Fecha: