

Código ético



ASOCIACIÓN DE
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
EN LA RIBERA
DE NAVARRA

*Trabajamos por la inclusión de las
personas con discapacidad*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
Objeto	3
Ámbito de aplicación	3
<hr/>	
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	4
Misión.....	4
Visión.....	4
Valores	4
<hr/>	
CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.	5
Relaciones con y entre los empleados.....	5
<hr/>	
RESPECTO A LAS PERSONAS	6
<hr/>	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	7
<hr/>	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	8
<hr/>	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
<hr/>	
PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE BIENES Y SERVICIOS	10
<hr/>	
CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	11
<hr/>	
RELACIONES CON TERCEROS/RELACIONES CON CLIENTES	12
<hr/>	
RELACIONES CON LOS PROVEEDORES	13
<hr/>	
RELACIÓN CON LAS PERSONAS ASOCIADAS	14
<hr/>	
RELACIONES CON LAS PERSONAS VOLUNTARIAS	15
<hr/>	
CONFLICTO DE INTERESES	16
<hr/>	
ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO	17
Compromiso social.....	17
<hr/>	
CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.	18
<hr/>	
ACUSE DE RECIBO	20

INTRODUCCIÓN

Objeto

El objetivo del presente código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de AMIMET y de todas sus personas trabajadoras, en el desarrollo de sus actividades habituales, consiguiendo la plena integración social, participando en la sociedad y dando respuesta a las necesidades, demandas y aspiraciones de las personas con discapacidad física 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. Este motivo, es igual de importante que la manera en que lo llevamos a cabo.

Por esta razón, se definen los principios y valores que deben cumplir las relaciones de AMIMET con sus grupos de interés (personas trabajadoras, clientes, personas asociadas, proveedores, etc.)

Para ello, el código

-Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de AMIMET; esta está firmemente asentada en conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad física 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, comprendido, entre otros el análisis de los riesgos a través del sistema compliance de AMIMET. La formación de los empleados, la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas.

-Tener en cuenta el principio de responsabilidad de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico español.

Ámbito de aplicación

El código se aplica a toda la plantilla 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.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

Conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad de la Ribera. Basada en su autonomía personal y disfrute de sus derechos básicos para alcanzar una sociedad inclusiva.

Visión

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

Estar en continua evolución en proyectos innovadores de empleo y actividades sociales para la inclusión social.

Contar con alianzas necesarias para llevar a cabo nuestra misión: “Gobierno de Navarra, Ayuntamientos, otras entidades y asociaciones”. Participar en organizaciones de estructura superior para llegar a sectores más amplios y reforzar así nuestra labor.

Gestionar desde la transparencia y eficacia de recursos.

Valores

- Defensa de los derechos fundamentales.
- 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 eficiencia.
- 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.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Los valores empresariales descritos anteriormente constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todas las personas trabajadoras de AMIMET. Esto se 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. Esta forma de actuar tiene como objetivo 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 trabajadoras en sus actuaciones profesionales. El contenido de este código es de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan sus servicios laborales para AMIMET.

Relaciones con y entre los empleados.

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. Toda la plantilla está obligada a actuar, en sus relaciones laborales con otras personas trabajadoras, 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, tanto la suya propia como las personas afectadas por sus propias actividades.

RESPECTO A LAS PERSONAS



AMIMET considera que el respeto hacia las demás personas debe ser un elemento básico de la conducta de sus personas trabajadoras. Por este motivo, rechaza cualquier manifestación de acoso en el puesto de trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas. Todas 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 elaborado un protocolo de actuación en caso de acoso laboral en el que se incluye el protocolo que teníamos de acoso sexual y por razón de sexo.

En consecuencia,

- Todas las personas trabajadoras tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros, superiores y subordinados. También, deben contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso.
- Toda la plantilla debe conocer y aplicar los principios contenidos en el Protocolo de actuación en caso de acoso laboral, y deben adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

AMIMET asume el compromiso de proporcionar 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:

– Toda la plantilla deberá favorecer con su actuación entornos laborales donde se respeten las políticas de igualdad establecidas en AMIMET.

– Todas las personas trabajadoras que tienen responsabilidad profesional sobre otras personas deben ser objetivas en su selección y promoción, al igual que 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 y el rendimiento de cada persona en su puesto de trabajo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL



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

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de AMIMET, tiene por objeto proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables. De este modo garantiza 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. Se adaptan los puestos de trabajo y se desarrolla una adecuada vigilancia de la salud.

En consecuencia,

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

-Toda la plantilla tiene 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.

PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE BIENES Y SERVICIOS



Las personas trabajadoras de AMIMET utilizarán adecuadamente los bienes y servicios de la empresa.

A este respecto, la plantilla de AMIMET, en ningún caso harán uso de los equipos que AMIMET pone a su disposición para instalar o descargar contenidos cuyo uso sea ilegal, que contravengan las normas de la asociación o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco emplearán tarjetas para sufragar actuaciones que no sean meramente profesionales.

Las personas trabajadoras deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos tecnológicos de AMIMET, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de AMIMET, o por terceros designados por ésta, siendo siempre un aspecto legal.

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 trabajadoras 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, socios, empleados, 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 garantizado 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.

La plantilla comunicara al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

RELACIONES CON TERCEROS/ RELACIONES CON CLIENTES

Todas las personas trabajadoras están obligadas a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a sus criterios de consideración, respeto y dignidad.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los empleados 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 datos de los clientes y la prevención del fraude.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES



Para AMIMET, las relaciones con los proveedores deben basarse en la calidad de los servicios y productos que ofrecen. Garantizándose, además de una actuación socialmente responsable, la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos para su selección.

La plantilla de AMIMET se relacionará 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.

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 trabajadoras de AMIMET deberán actuar ante los socios respetando estos principios.

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 y autodeterminación personal.

Persona voluntaria en AMIMET es aquella que:

-Colabora de manera altruista, colaborando en AMIMET dedicando su tiempo en beneficio de otros.

-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.

CONFLICTO DE INTERESES



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

Las personas pertenecientes a la plantilla, que pudieran verse afectadas por un conflicto de intereses lo comunicaran 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.

ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

AMIMET está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiadas 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.

Compromiso social.

El compromiso social de AMIMET, se concreta en ser referente de la atención a las personas con discapacidad física 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 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 solamente 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.

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 ÉTICA, que tendrá las siguientes competencias, composición y régimen de funcionamiento:

CONSULTIVAS: consisten en resolver las conductas 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 los empleados 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 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 de recibo y reconozco haber leído el Código Ético y de Conducta de AMIMET. Por lo tanto, entiendo la obligación que tengo de cumplir con las normativas, los principios y los valores que en él se describen. Comprendo que aceptar el cumplimiento del Código de Conducta de AMIMET no constituye un contrato de empleo.

-Nombre:

-Núm. De identificación de empleado:

-Firma:

-Fecha: