

2022

# CODIGO CONDUCTA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL "PIERRES"





## **CODIGO CONDUCTA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL “PIERRES”**

1. Introducción
2. La cultura de la organización: Misión, visión y valores
3. Objetivos
4. Ámbito de aplicación
5. Pautas de actuación
  - 5.1. Nivel interno
    - 5.1.1 Respeto, igualdad y no discriminación
    - 5.1.2 Defensa por los derechos de las personas con diversidad funcional
    - 5.1.3 Diversidad y visión integral del ser humano
    - 5.1.4 Derecho a la intimidad y confidencialidad
    - 5.1.5 Conciliación y derechos laborales
    - 5.1.6 Integridad, responsabilidad y compromiso
    - 5.1.7 Innovación y calidad
  - 5.2. Nivel externo
    - 5.2.1 Buen gobierno y transparencia
    - 5.2.2 Independencia y democracia
    - 5.2.3 Complementariedad y trabajo en red
    - 5.2.4 Sensibilización y promoción de valores
6. Comité de Gestión Ética
7. Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento

## 1. Introducción/presentación

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional Pierres nace en 1992 de un grupo de personas con discapacidad conscientes de las innumerables barreras (arquitectónicas, laborales, psicosociales...) a las que tenían que hacer frente para desarrollar una vida normalizada, participativa e integrada en el conjunto de la sociedad. En un principio las tareas de la Asociación se centraron en la sensibilización social, en la eliminación de barreras arquitectónicas y especialmente en la tarea de crear recursos ocupacionales que supusieran un espacio de integración, autonomía y mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En la actualidad la Asociación sigue desarrollando una importante labor de sensibilización, atención y apoyo integral a las personas con diversidad funcional y sus familias, principalmente en lo que es el fomento de la autonomía y la mejora de la calidad de vida a nivel de salud física, emocional y relacional, favoreciendo espacios de encuentro e inclusión y fomentando el cuidado, la cooperación y el apoyo mutuo. Todo esto se enmarca dentro de un entorno comunitario en el que participamos y con el que nos comprometemos, promoviendo la inclusión, generando sinergias de colaboración y fortaleciendo el tejido social cooperativo.

Desde aquí hemos establecido el compromiso firme de generar estrategias de gestión de calidad y responsabilidad social corporativa, obteniendo el Sello de Calidad RSC en 2020 del Gobierno de Aragón, estableciendo medidas de mejora y renovándolo anualmente. En este proceso nace la necesidad de elaborar un Código Ético propio como entidad de cara a establecer un marco de valores y conductas deseables, que sirvan como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y en las interacciones con la población a la que se le otorgan servicios. Además somos conscientes de la importancia que tiene esta aplicación ética no sólo en lo que hacemos, sino en cómo lo hacemos, de cara también a que proyectemos esa imagen honesta y comprometida al resto de grupos de interés con los que estamos en relación (entidades sociales, administraciones, servicios públicos, entidades financiadoras y comunidad en sí).

El presente documento es fruto de un proceso de reflexión interna que toma como base la misión, visión y valores de la entidad y los amplía, añadiendo valores relacionados también con el proceso de Responsabilidad Social Corporativa en el que la entidad se encuentra inmersa. Señalar que la aplicación de este Código no prevalece sobre las disposiciones legales; más bien, busca una excelencia mayor que toma como base la dignidad inherente en el ser humano, el respeto mutuo entre todas las personas y los valores de inclusión y solidaridad con los colectivos más vulnerables y en concreto las personas con diversidad funcional para las que trabajamos. Como es lógico, este Código no puede contemplar todas las situaciones que pueden surgir, pero establece unas pautas mínimas que permiten orientar a las personas implicadas en la entidad en sus actuaciones. El contenido de este Código es de obligado

## 2. La cultura de la organización: Misión, visión y valores

La cultura de la entidad viene reflejada en su misión, la visión desde la que trabaja y los principios en los que se basa y defiende.

La **misión** de la Asociación “Pierres” sería *favorecer la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, promoviendo su participación y su autonomía, así como su plena inclusión social.*

Partimos de una **visión** de trabajo altamente arraigada en el territorio, dando respuestas a las necesidades desde el compromiso y la cercanía, acogiendo la amplia diversidad existente en el ámbito de la discapacidad y adaptando recursos y servicios a las necesidades de cada persona; porque *cada persona cuenta* y merece disponer de apoyo en el entorno en el que habita. Señalar que nuestra visión se ve ampliada por nuestro compromiso comunitario; apostamos por la vida rural fomentando el trabajo en red, compartiendo y apoyando todas aquellas iniciativas sociales que favorezcan un entorno cada vez más acogedor y solidario. Finalmente nos acogemos a una visión de compromiso con la cultura de responsabilidad social, de calidad y transparencia, abierta a la innovación, al aprendizaje continuo y la gestión ética.

Los principios y **valores** que guían la labor de nuestra Asociación son los siguientes:

- **Buen gobierno y transparencia** en la definición de sus objetivos y actuaciones, en el empleo de sus recursos y la comunicación de sus resultados.
- **Visión integral de la persona**, que nos permite abordar las diferentes aspectos a desarrollar y favorecer: motoricos y psicomotrices, cognitivos, emocionales y relacionales. Atención adaptada a las necesidades propias de cada persona como ser único y diverso.
- **Complementariedad y trabajo en red** con todas aquellas entidades públicas y privadas que trabajan en el sector para favorecer sinergias y fortalecer el tejido social cooperativo, para la mejorar la calidad de la atención a las personas con las que trabajamos.
- **Sensibilización, promoción de los valores** que nos acercan unas personas a otras, empatía, cooperación y apoyo mutuo.
- **Innovación social**, promoviendo iniciativas y procesos que actualicen nuestra labor, formación y evaluación continua que nos permita avanzar y mejorar la calidad de nuestro trabajo.
- Desarrollo de la **Corresponsabilidad** con los soci@s, usuari@s y beneficiari@s. La Asociación es un espacio que promueve el empoderamiento de la persona de cara a construir sus propios procesos de vida.
- **Independencia e imparcialidad** respecto de cualquier poder público o privado.
- **Defensa de los principios planteados en el art. 3 de la convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad**, en los que se incluyen: El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.



**PIERRE!**  
Asociación de personas con diversidad funcional

- La no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. Promovemos la igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres.
- La accesibilidad y la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

### 3. Objetivos

Los objetivos del presente código ético estarían enfocados a plantear un marco de principios y conductas deseables tanto en el funcionamiento interno de la asociación como en su relación con el entorno:

- Establecer un marco de valores y conductas éticas y responsables a nivel interno, que sirvan como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y en las interacciones con la población a la que se le otorgan servicios.
- Establecer pautas, valores y conductas que reflejen la cultura y el compromiso de la entidad y sirvan de referente para las relaciones que ésta establece con su entorno (otros organismos, entidades sociales, financiadores, instituciones políticas y comunidad en general).

### 4. Ámbito de aplicación

Como personas que han de conocer y acogerse al presente código estarían:

- Las personas que integran los órganos de Gobierno de la “Asociación Pierres”, en concreto representantes y Junta Directiva.
- El equipo de trabajadores de la Asociación, considerado en su globalidad, lo que incluye al personal contratado, al personal en prácticas y a las personas que colaboran con la Asociación en calidad de Voluntarias.

La aplicación del código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la Asociación “Pierres”, así como los grupos de interés cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación establecida.

Señalar que se constituye un Comité de Gestión Ética que se encargará de la difusión específica y personalizada entre todos los grupos de interés. Se espera que todas las personas que integran y hacen posible la actividad de “Pierres” se familiaricen con este código ético y que apliquen estos principios en el ejercicio de sus funciones.

## 5. Pautas de actuación

A continuación recogemos las pautas a seguir, tanto a nivel interno como en las relaciones con el entorno, tomando como referencia criterios básicos de actuación en gestión ética que incluyen los valores arriba presentados.

### 5.1 Nivel interno:

A nivel interno la Asociación “Pierres” considera a las personas como el factor clave para el desarrollo de la misión y objetivos de la misma; en este sentido defiende y vela especialmente por el cumplimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional. También se compromete con aquellos derechos sociales y laborales, aplicando la normativa necesaria en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en los puestos de trabajo. Finalmente promueve que las relaciones internas estén basadas en criterios de respeto, confianza, confidencialidad y comunicación constantes.

**5.1.1 RESPETO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.** La Asociación Pierres entiende el respeto como el elemento esencial que ha de protagonizar las relaciones que se establezcan dentro y fuera de la entidad. Así mismo defiende la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la diferencia como parte de la diversidad y la condición humanas.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Velarán por el respeto a la dignidad de las personas, denunciando y actuando ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social que pueda darse.
- Promoverán y protegerán especialmente la no discriminación y la dignidad de las personas con diversidad funcional/discapacidad, en coherencia con la misión y el trabajo que desarrollan.
- No participarán de cualquier actitud que implique paternalismo o beneficencia, y actuarán para modificar las políticas sociales que tengan como referencia este enfoque, trasladando en todo momento una imagen coherente y respetuosa de las personas con diversidad funcional.

El equipo humano:

- Todas las personas que ostenten puestos de responsabilidad de la asociación y/o participen en su actividad (a nivel profesional o voluntario) 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 discriminación y acoso.

- Se mantendrán criterios de igualdad en la selección y promoción del personal, 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. Los criterios se basarán exclusivamente en el desempeño individual, la valía profesional y el rendimiento de la persona.
- Se evitará cualquier tipo de actuación que no respete la dignidad de las personas.
- Promoverán la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión de la entidad así como en las actividades y servicios desarrollados, tal y como se recoge en el Plan de Igualdad de la asociación.
- Se elaborarán y desplegarán planes de comunicación de la organización trasladando en todo momento una imagen digna de las personas con discapacidad.
- Se fomentará el desarrollo de la corresponsabilidad con los soci@s, usuari@s y beneficiari@s, promoviendo el empoderamiento de la persona de cara a construir sus propios procesos de vida.

5.1.2 DEFENSA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: La asociación aborda la discapacidad en su propia estrategia de trabajo desde una visión que engloba todos los derechos humanos y desde el modelo social que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incorpora.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Actuarán en base a los principios planteados en dicha convención y en especial los incluidos en el art. 3 como son: el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.

El equipo humano:

- Tendrán como misión la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad y el ejercicio de los mismos, denunciando en su caso las situaciones de vulneración de derechos del colectivo.
- Colaborarán con aquellas plataformas destinadas a este fin, en concreto con COCEMFE, en la detección de vulneración de derechos y en las actuaciones que desde la Confederación se promuevan.
- Fomentarán el empoderamiento de las personas con discapacidad y la autodefensa de sus derechos, planificando acciones específicas para ello.
- Defenderán una imagen social de las personas con discapacidad acorde con la visión de derechos y el enfoque de la participación.



- Aplicarán los criterios de accesibilidad universal en todas sus actuaciones y el enfoque inclusivo considerado como valor.
- El equipo de profesionales además actualizará permanentemente su formación en materia de discapacidad, a través de las publicaciones de legislación y otros documentos que promuevan los derechos y la mejora de la calidad de vida del colectivo.

5.1.3 **DIVERSIDAD Y VISIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO.** Desde la Asociación Pierres se contempla a la persona como ser único y diverso, desde una visión que integra todo el abanico de necesidades y aspectos esenciales a abordar en su desarrollo. Estos aspectos están íntimamente relacionados con la interacción con el entorno que influye y es influenciado a su vez por la propia dinámica de relación con el individuo.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Reconocerán la diversidad de las personas con discapacidad, dando especial valor a las contribuciones que realizan y pueden realizar como personas al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades.
- Respetarán la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- Harán uso de un lenguaje igualitario, que favorezca una incorporación respetuosa de cualquiera de los factores de desigualdad que puedan darse por sexo, raza, religión...etc.

El equipo humano:

- El equipo de trabajadores/as facilitará una atención adaptada a las necesidades propias de cada persona, contemplando las características específicas de cada discapacidad, planteando itinerarios individualizados que permitan abordar los diferentes aspectos a desarrollar y favorecer (motoricos y psicomotrices, cognitivos, emocionales y relacionales) desde una visión integrada.
- Se promoverá especialmente en los itinerarios el valor de las potencialidades y capacidades de cada persona, utilizando una metodología de trabajo que visualice a las personas usuarias no solo a través del prisma de la discapacidad.
- Se formará en materias que contemplen metodologías y políticas dirigidas a la inclusión con un enfoque global que incluya todo tipo de factores que provocan desigualdad como parte de la calidad e innovación profesional.
- Trabajarán con el entorno comunitario de cara a facilitar la sensibilización y la promoción de espacios que nos acercan unas personas a otras, favoreciendo la inclusión, la empatía, la cooperación y el apoyo mutuo.
- Las personas responsables de la gestión de la entidad fomentarán las sinergias y relaciones con entidades sociales diferentes al sector de la discapacidad para

conocer y sentir la realidad de la desigualdad en otras personas, compartiendo reivindicaciones y proyectos.

- 5.1.4 DERECHO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD: se considera el derecho a la intimidad y la confidencialidad como derechos fundamentales que garantizan el cuidado de la esfera íntima de las personas frente a la acción y conocimiento de los demás; ambos derechos se complementarían con el derecho a la protección de datos.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Se fomentará el cuidado a la intimidad de las personas, especialmente en los grupos y espacios de encuentro donde se comparta información personal, para que siempre se atienda a criterios respeto y confidencialidad mutua.

El equipo humano:

- Todo el personal de Pierres tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, cumpliéndose en todo momento con lo establecido en la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Las personas empleadas garantizarán el secreto profesional y se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad laboral. La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida el contrato con la Asociación 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 entidad.

- 5.1.5 CONCILIACION Y DERECHOS LABORALES: La Asociación considera que alinear los objetivos vitales de la persona, su carrera profesional, sus motivaciones y su familia, con los objetivos y la estructura organizativa de la asociación supone sumar energía motivacional y generar estabilidad en los puestos de trabajo. Así mismo considera esencial cuidar la calidad de la contratación, cumplir con los convenios y atender a la prevención de riesgos laborales.

En consecuencia desde el equipo humano de la Asociación:

- Se fomentarán medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus personas empleadas, tal y como queda recogido en los documentos de Cultura Corporativa y Conciliación y Ordenación del tiempo, que se han aprobado desde la entidad.
- Las personas responsables de la entidad, de cara a establecer las condiciones laborales de l@s trabajadores, atenderán y velarán por el cumplimiento del convenio colectivo en el que se incluye la actividad laboral de la Asociación.

- Se cumplirán la normativa correspondiente a riesgos laborales, procurando que el entorno laboral sea un espacio seguro y saludable.
- L@s emplead@s seguirán las normas de seguridad y se formarán en materia de prevención de riesgos laborales aplicándolas en las áreas en las que puedan verse afectad@s.
- Así mismo l@s emplead@s contribuirán a generar un buen clima laboral , cumpliendo con las tareas asignadas con diligencia, interés y efectividad. Igualmente comunicarán cualquier modificación respecto al desempeño de su labor, especialmente en lo referente a cambio de horarios y aquellas modificaciones establecidas en su desarrollo profesional y que afecten a la gestión de servicios/actividades.
- En el caso de contrataciones de personas con diversidad funcional, se facilitará la adaptación del entorno laboral, los procesos, métodos a las necesidades del profesional participante.

5.1.6 INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO: La asociación Pierres entiende estos principios como esenciales de cara tanto a la buena gestión de la entidad como al desarrollo de los servicios profesionales ofertados. Así mismo la visión de la entidad comprende el entorno social y comunitario como espacios en los que incidir de cara a la promoción de valores y la generación de un tejido social inclusivo y cooperativo.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Facilitarán la participación y el compromiso con la entidad, procurando una colaboración basada en la reciprocidad y el mutuo apoyo.
- Promoverán la implicación activa, siempre que sea posible, en cualquier causa que beneficie el cuidado de las personas y del medio ambiente, procurando la mejora de la calidad de vida de tod@s los seres humanos.
- Se utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la entidad y no se hará uso de ellos en beneficio propio.

El equipo humano:

- Las personas que integran los órganos de gobierno de la Asociación orientarán su actividad representativa con arreglo a los intereses globales de la discapacidad, nunca de sus intereses particulares. Así mismo velarán por la excelencia en la gestión y en el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.
- Se establecerá una estrategia de comunicación interna participativa, mediante el uso de canales de comunicación bidireccionales, que permitan una comunicación eficaz y fluida entre todas las personas que integran el equipo.
- Se facilitará a las personas el acceso a los órganos de la entidad y a los servicios que se prestan.

- No se buscará el apoyo indebido de plataformas (COCEMFE) u otras entidades en beneficio propio y en base al detrimento de los intereses legítimos, razonables y justificados de otra organización.
- L@s trabajadores aplicarán en el desarrollo de las funciones propias el compromiso de vocación de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.
- Se fomentará el trabajo en equipo, la participación y corresponsabilidad respetando las funciones propias de cada puesto de trabajo, potenciando el apoyo mutuo.
- Aplicarán la innovación social en materia de desarrollo humano y discapacidad, con apertura a soluciones nuevas en mejora de los procesos personales y las condiciones de vida a las personas con discapacidad y a sus familias.
- Se fomentará el voluntariado como fórmula de participación social.
- En cuanto a los conflictos de intereses que puedan darse, se comunicarán por las personas implicadas a su debido tiempo, debiendo abstenerse de intervenir o influenciar en la toma de decisiones en las que se puedan ver comprometidos.
- Ninguna persona podrá valerse de su posición en la Asociación para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias, denunciado las situaciones que puedan darse por los cauces legales ya establecidos.

5.1.7 INNOVACIÓN Y CALIDAD: La Asociación está altamente comprometida con la calidad, promoviendo iniciativas y procesos que actualicen su labor, con una formación y evaluación continuas que permitan avanzar y mejorar en los servicios que está prestando.

En consecuencia el equipo humano de Pierres:

- Buscarán el buen hacer, la mejora continua, la innovación y el incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión en todas sus actuaciones.
- Dispondrán de un sistema de gestión de la calidad y se comprometerá con actuaciones de responsabilidad social corporativa.
- Procurarán tener una planificación basada en el análisis interno y externo de la organización.
- Dispondrán de un sistema de evaluación de resultados y de introducción de mejoras en la organización que garantice los criterios de eficiencia y eficacia.
- El equipo de profesionales realizará las mediciones necesarias para poder evaluar los resultados de la ejecución de las actuaciones, identificando las áreas de mejora que comunicará a los órganos de gobierno y personas implicadas. Además será proactivo en la revisión y mejora de la eficacia y eficiencia de los procesos de la organización, incluido el sistema de gestión de transparente.

## 5.2 Nivel externo:

La Asociación Pierres trabaja desde la cercanía a las personas y pone especial cuidado en sus relaciones con el entorno comunitario: profesionales del ámbito social, educativo y sanitario, proveedores, administraciones públicas y entidades financiadoras, y como no, ciudadanía en general. Como principio damos valor y relevancia a la promoción tejido social y la creación de relaciones sociales basadas en la cooperación, la cercanía y la confianza.

**5.2.1 BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA:** La Asociación Pierres considera estos principios esenciales en toda la gestión de la entidad, en la definición de sus objetivos y actuaciones, en el empleo de sus recursos y la comunicación de sus resultados.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.
- Promoverán la transparencia y la honestidad en todas sus actuaciones.

El equipo humano:

- Se realizará un proceso participativo y transparente en las elecciones de los cargos de Junta Directiva como personas que representan a la organización en instituciones y organismos externos a la entidad.
- Garantizará la transparencia en la acción política y en la gestión financiera, dando publicidad a toda la información relevante relacionada con dicha gestión. Así mismo se garantizará la transparencia en los procesos de contratación de personal, así como en los procesos de contratación de servicios, estableciendo unos principios coherentes con lo expuesto en el presente código y el Plan de Igualdad aprobado por la Asociación.
- Actuará bajo los principios de excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.
- El equipo de trabajadores/as realizará su labor con total transparencia: gestión económico-financiera, gestión y tramitación de proyectos, informando y dando publicidad de toda la información relevante relacionada con dicha gestión.

**5.2.2 INDEPENDENCIA y DEMOCRACIA.** La Asociación Pierres se define como independiente y neutral respecto a cualquier poder público o privado. Así mismo vela por la construcción de unas relaciones dialogantes y democráticas tanto interna como externamente.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Evitarán cualquier manifestación personal de índole partidista o religiosa o similar que puedan comprometer a la entidad en su globalidad.

El equipo humano:

- Las personas que integran la Junta Directiva de la Asociación Pierres velarán por la independencia de la Asociación de Personas con Diversidad Funcional “Pierres” con

respeto a formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales o cualquier otra entidad pública o privada.

- Se fomentarán acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas, velando para que éstos no limiten, en ningún caso, la independencia de Pierres.
- Promoverá, como base de su actuación, la participación democrática en la toma de decisiones, en la formulación de estrategias, y en la elaboración de la política social de la entidad.
- Facilitará que las personas asociadas puedan comprometerse y colaborar en la toma de decisiones y la construcción de la asociación, sin establecer causas de exclusión, salvo las que se establezcan como consecuencia del incumplimiento de sus Estatutos o del presente Código Ético.
- Fomentará el consenso como práctica aplicable en la toma de decisiones de todo tipo.
- Defenderá el derecho de asociación, incluida la libertad de sindicación.

**5.2.3 COMPLEMENTAREIDAD Y TRABAJO RED.** La Asociación promueve una relación fluida y constante con todas aquellas entidades públicas y privadas que trabajan en el entorno para favorecer sinergias y fortalecer el tejido social cooperativo, mejorando de esta manera la calidad de la atención a las personas con las que trabajamos.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Establecerán relaciones de respeto y colaboración con profesionales, administraciones, entidades públicas y asociaciones, en aras del interés común.

El equipo humano:

- Colaborará en la mejora continua de la comunidad a la que pertenece, cuidando especialmente todo lo que pueda afectar al colectivo de personas con discapacidad.
- Impulsará el movimiento asociativo y la unidad del sector, participando en todos los ámbitos de forma transversal: movimientos asociativos, sectores de la mujer, juventud, empleo, formación, voluntariado, y también en federaciones y confederaciones de personas con discapacidad especialmente.
- Establecerá relaciones de respeto y colaboración en asuntos de interés común con las entidades que trabajan en el mismo sector.
- Colaborará en actos de interés de la comunidad, organizados o promovidos por otras entidades, cooperando el desarrollo de una cultura de gestión ética y socialmente responsable.
- En relación a la administración pública cumplirá rigurosamente con todas las obligaciones marcadas por las diversas administraciones, presentando las solicitudes de información o requerimientos en el plazo y con el detalle requerido por las mismas.
- Mantendrá una comunicación directa con las entidades financiadoras ya sean públicas o privadas en pro de la colaboración, la innovación metodológica, la mejora de la atención y la presentación de los propios proyectos.

5.2.4 SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE VALORES. Este espacio se cuida especialmente desde la Asociación, promoviendo acciones que acercan unas personas a otras. Trabajamos por la inclusión desde la normalización, invitando a reconocer la dignidad inherente en cada individuo, respetando la diversidad y promoviendo relaciones empáticas y cooperativas.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Defenderán valores relacionados con el respeto, el cuidado y la solidaridad a todos los niveles, cuidando especialmente aquellos ámbitos que afecten a los colectivos más vulnerables.

El equipo humano:

- Favorecerá actividades de sensibilización y promoción de valores a nivel comunitario, cuidando especialmente los espacios educativos, donde se trabajará por la inclusión promoviendo el diálogo y el encuentro entre los más jóvenes.
- Apoyará activamente y en la medida que pueda a las demás organizaciones del Tercer Sector comprometidas con la mejora de la calidad de vida y/o el cuidado del medio ambiente.
- Promoverá una relación responsable con el entorno, basada en criterios de sostenibilidad medioambiental y responsabilidad social corporativa tanto a nivel organizacional como comunitario, cuidando especialmente el trabajo por la dimensión inclusiva de la discapacidad en todas las esferas de la vida.
- Establecerá un modelo de consumo responsable, priorizando el consumo de cercanía, con valor social, no contratando en ningún caso servicios con empresas que vulneren los derechos de la ciudadanía.

## 6. Comité de gestión ética

El presente Código Ético es, necesariamente, un documento vivo, que puede evolucionar con el tiempo, y cuyo contenido y aplicación deben ser objeto de análisis y evaluación continuos.

Para velar por este proceso se constituirá un Comité de gestión ética, integrado al menos por dos personas titulares de la Junta Directiva y dos personas del equipo de trabajadores/as (la persona encargada de la coordinación y la persona responsable de calidad).

Sus funciones serán:

- Difundir y mantener el código ético establecido por la entidad.
- Velar por el seguimiento del código ético poniendo en conocimiento de los órganos correspondientes los incumplimientos detectados y las sanciones propuestas.

- Recopilar información de todas las actuaciones que afecten al sistema de gestión ético de la entidad.
- Hacer un comunicado anual exponiendo la labor desarrollada.

Sin perjuicio del papel del Comité de gestión ética, los dirigentes de la Asociación “Pierres” deberán adoptar las directrices e instrucciones oportunas que permitan el desarrollo y aplicación de este Código Ético y velarán igualmente por su cumplimiento.

Este Comité se reunirá al menos una vez al año. Con carácter periódico, como máximo anualmente, revisará la aplicación del presente Código proponiendo mejoras en el mismo. Las modificaciones planteadas darán lugar cada 4 años a un nuevo Código Ético que será aprobado por la Asamblea General Ordinaria.

## 7. Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento

El Comité de Gestión Ética actuará de oficio en el momento que tuviera conocimiento de una posible infracción de las normas de este Código, cometidas bien por cualquiera de sus asociados, miembros de la Junta, o trabajadores.

Todos los miembros de la Asociación Pierres y todos sus trabajadores, tienen el derecho y la obligación de comunicar al Comité de gestión Ética aquellas posibles infracciones de las que tuvieran noticia, o cuya comisión sospechen. Se podrá hacer tal comunicación bien verbalmente a cualquier miembro del Comité, o bien por escrito en forma de Queja.

Como primer paso del procedimiento, el Comité a través de cualquiera de sus componentes recabará la información de todas las personas que conocieran o pudieran conocer la supuesta infracción y procurará reunir las pruebas documentales que prueben el hecho, si las hubiere.

Una vez puestos en antecedentes, se reunirá el Comité de Gestión en sesión convocada al efecto, a la que será citado el supuesto infractor, a fin de exponerle la queja recibida, escucharle y conocer las alegaciones en su descargo.

Tras la sesión referida, el comité deliberará y adoptará por mayoría de sus miembros la resolución que proceda.

Tal resolución podrá desestimar la queja por inexistencia de indicios, o estimarla en el caso de haberlos. En este último caso se impondrá la sanción adecuada al hecho y sus circunstancias, y atendiendo al cargo u ocupación del infractor. La resolución será escrita, motivada, y no recurrible, dándose traslado al implicado.

**INFRACCIONES.**- Se considerarán infracciones al Código Ético las vulneraciones de cualquiera de los siguientes derechos reconocidos en el artículo 3 de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad que son los siguientes:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.



- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Se calificarán como GRAVES O LEVES. Se considerarán leves las infracciones asociadas al punto c) y f), y graves las asociadas el resto de párrafos.

En el resto de supuestos, será el Comité de Gestión Ética el encargado de su clasificación, atendiendo para ello a la naturaleza y circunstancias del hecho, a la persona o grupo de personas afectadas, y a la trascendencia del hecho o sus consecuencias de cara al crédito de la Asociación.

#### **SANCIONES.-**

##### **a) INFRACCIONES COMETIDAS POR ASOCIADOS.-**

- 1.- Leves: Apercibimiento
- 2.- Graves: Apartamiento temporal o definitivo de la Asociación

##### **b) INFRACCIONES COMETIDAS POR MIEMBROS DE LA JUNTA.-**

- 1.- Leves: Apercibimiento
- 2.- Graves: Apartamiento temporal o definitivo de la Asociación con cese de su cargo.

##### **C) INFRACCIONES COMETIDAS POR TRABAJADORES.-**

- 1.- Leves: Apercibimiento
- 2.- Graves: suspensión temporal de empleo y sueldo o cese laboral.

ACUSE DE RECIBO:



**PIERRES**  
Asociación de personas con diversidad funcional

Acuso recibo y reconozco haber leído el código ético y de conducta de la Asociación de personas con Diversidad Funcional Pierres, 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 Pierres no constituye un contrato de empleo.

Nombre:

Cargo:

Fecha:

Firma: