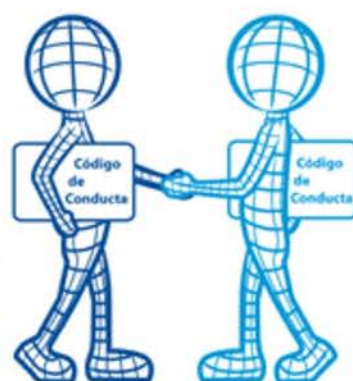


2022

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



CÓDIGO DE CONDUCTA





## 1. Introducción/presentación

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional Pierres nace en 1992. Un grupo de personas con y sin discapacidad se juntaron y comprometieron con mejorar la vida de las personas con diversidad funcional. Trabajaron por eliminar barreras arquitectónicas, crear espacios de trabajo y sensibilizar a la sociedad sobre la realidad que vivían, muy diferente a la actual.

Hoy en día la Asociación se sigue realizando un importante trabajo de atención y apoyo a las personas con diversidad funcional y sus familias. Se les apoya en su autonomía y en el cuidado de su salud física, emocional y relacional. Se trabaja en colaboración con las familias y otros profesionales, favoreciendo siempre la cooperación y el apoyo mutuo. También se trabaja con la comunidad, sensibilizando y creando espacios de encuentro e inclusión.

En los últimos años hemos avanzado con los nuevos tiempos, en los que es muy importante realizar un trabajo ético de calidad y demostrarlo. Conseguimos el Sello de Calidad de Responsabilidad Social Corporativa de Aragón en 2020. Para mantener este sello hemos tenido que reflexionar y acordar muchos documentos que demuestran nuestro compromiso con la igualdad, con la transparencia y el trabajo comunitario.

De aquí nace este Código Ético, que sería un documento donde describimos los valores defendidos por la asociación. También aparecen las conductas y comportamientos positivos y aquellos que han de evitarse o sancionarse. Señalar que este Código es una versión resumida y de lectura más fácil. Esta versión pretende facilitar la comprensión del Código de Conducta oficial que está escrito con un lenguaje más especializado.

Este Código es de obligado cumplimiento.



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

Para entender la cultura de la entidad es necesario conocer su misión, visión y valores.

La **misión** de la Asociación “Pierres” es *favorecer la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, facilitando su participación, su autonomía, y su plena inclusión social.*

Nuestra **visión** está basada en el derecho a que las personas tengan los apoyos necesarios en el territorio en el que habitan. Cuidamos la diversidad de cada persona, dando respuestas a sus necesidades desde la cercanía. Nos comprometemos también con un trabajo comunitario que favorece la solidaridad y la cooperación entre personas.

Los principios y **valores** que nos guían son:

- Buen gobierno y transparencia en todos los procesos y actuaciones.
- Visión integral de la persona, que nos permiten atender de manera adaptada las necesidades personales ya sean a nivel de salud, cuidado emocional o desarrollo de habilidades sociales.
- Complementariedad y trabajo en red con todas aquellas personas y servicios que trabajan en nuestra área.
- Sensibilización, promoción de los valores que nos acercan unas personas a otras. Trabajamos por la empatía, la cooperación y el apoyo mutuo.
- Innovación social: aprendiendo y mejorando cada día.
- Corresponsabilidad: como espacio de responsabilidad de la persona sobre sus procesos y en la toma de decisiones que afectan a su 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, la autonomía individual y la libertad de tomar las propias decisiones.
- La no discriminación, el respeto por la diferencia. Defendemos la igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres.
- La accesibilidad, la participación y la inclusión plenas de las personas con diversidad funcional en la vida social a todos los niveles.



### 3. Objetivos

Los objetivos del presente código ético serían los siguientes:

- Establecer un marco de valores, conductas éticas y responsables a nivel interno.
- Plantear pautas, valores y conductas que reflejen la cultura y el compromiso de la asociación en las relaciones externas de la entidad.

### 4. Ámbito de aplicación

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

- Las personas que pertenecen a los órganos de Gobierno de la “Asociación Pierres”, Junta Directiva.
- El equipo de trabajadores de la Asociación, incluyendo trabajadores/as contratad@s y voluntari@s.

La aplicación del Código, se puede extender a cualquier persona que participe en la Asociación. Se incluyen también condiciones para las personas, grupos y entidades con las que nos relacionamos.

Finalmente se establece un Comité de Gestión Ética encargado de la difusión y el cumplimiento de este Código de Conducta.

### 5. Pautas de actuación

A continuación recogemos el modelo a seguir, tanto a nivel interno como externo.

#### 5.1 Nivel interno:

Para la Asociación “Pierres” las personas son lo más importante, defendiendo y cuidando especialmente los derechos de las personas con diversidad funcional. También se compromete con los derechos sociales y laborales. Finalmente facilita unas relaciones internas basadas en el respeto, la comunicación y la confianza.

- 5.1.1 RESPECTO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. Este código tiene como base el respeto entre las personas, la defensa de su dignidad y la igualdad de derechos.



En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Cuidarán el respeto entre 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.
- Cuidarán especialmente la no discriminación y la dignidad de las personas con diversidad funcional/discapacidad.
- No participarán en actitudes paternalistas o beneficencia, sino atendiendo a los derechos individuales y sociales.

El equipo humano:

- Tanto las personas en puestos de responsabilidad de la asociación como l@s trabajadores/as tienen la obligación y la responsabilidad de tratarse respetuosamente siempre.
- En la selección de personal se utilizarán criterios de igualdad, así como a la hora de establecer las condiciones laborales.
- Se evitará cualquier tipo de actuación que no respete la dignidad de las personas.
- Se facilitará la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión y el trabajo de la Asociación, tal y como se recoge en el Plan de Igualdad de la asociación.
- Se realizarán planes de comunicación que muestren en todo momento una imagen digna de las personas con diversidad funcional.
- Se fomentará el desarrollo de la corresponsabilidad, favoreciendo la capacidad de las personas para construir sus propios procesos de vida.

5.1.2 DEFENSA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: La asociación comparte la visión de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Seguirán los principios planteados en dicha convención y en especial el artículo 3 donde aparece el respeto de la dignidad, la autonomía individual y la libertad de tomar las propias decisiones.

El equipo humano:



- Tendrá como misión la defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional. Colaborarán con plataformas como COCEMFE, para cuidar que no se vulneren estos derechos.
- Impulsará acciones para que las personas con diversidad funcional ganen autonomía y capacidad en la defensa de sus derechos.
- Defenderán una imagen social de las personas con diversidad funcional acorde a estos derechos.
- Se trabajará desde la accesibilidad universal y la inclusión como valores.
- El equipo de profesionales realizará una formación continua en esta área.

5.1.3 **DIVERSIDAD Y VISIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO.** Entendemos que cada persona es un ser único, que integra diferentes áreas esenciales para su desarrollo (física, emocional, relacional...). Tenemos en cuenta también que cada persona a su vez, influye y es influenciada por el entorno en el que habita.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Reconocerán la diversidad de las personas con discapacidad, dando especial valor a la aportación de esta diversidad al conjunto social que conformamos.
- Respetarán las diferencias de las personas con diversidad funcional como parte de la diversidad y condición humanas.
- Utilizarán un lenguaje igualitario y respetuoso siempre.

El equipo humano:

- El equipo de trabajadores/as facilitará una atención adaptada a las necesidades propias de cada persona.
- Se cuidará especialmente el valor de las potencialidades y capacidades de cada persona, no sólo sus limitaciones.
- Se formarán y promoverán la inclusión.
- Trabajarán con el entorno comunitario para crear espacios que nos acerquen unas personas a otras, favoreciendo la inclusión, la empatía, la cooperación y el apoyo mutuo.
- Las personas responsables de la entidad fomentarán las relaciones con entidades sociales para conocer también la realidad de otros colectivos vulnerables y crear red de apoyo.

5.1.4 **DERECHO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:** el derecho a la intimidad y la confidencialidad son derechos fundamentales de todo ser humano.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:



- Cuidarán el derecho a la intimidad de las personas, manteniendo la confidencialidad de información especialmente en grupos y espacios de encuentro.

El equipo humano:

- Todo el personal de Pierres tiene la obligación de proteger la información de la organización, cumpliendo en todo momento con la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Las personas empleadas asegurarán el secreto profesional y nunca utilizarán en su propio beneficio cualquier dato, información o documento perteneciente a la Asociación.

5.1.5 CONCILIACION Y DERECHOS LABORALES: cuidar los objetivos vitales de la persona además de su responsabilidad laboral, supone sumar energía, motivación y estabilidad en los puestos de trabajo. Así mismo es importante 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 facilitará el equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales emplead@s.
- Las personas responsables de la entidad estarán atent@s a cumplir con el convenio colectivo al que pertenece la Asociación.
- Se cumplirá la normativa correspondiente a riesgos laborales.
- L@s emplead@s seguirán las normas de seguridad y se formarán en materia de prevención de riesgos laborales.
- L@s emplead@s contribuirán a generar un buen clima laboral, cumpliendo con su trabajo con interés y responsabilidad. Para cualquier cambio de condiciones se informará y dialogará con los responsables de la Asociación de manera directa.
- En el caso de contrataciones de personas con diversidad funcional, se facilitará la adaptación del entorno laboral a sus necesidades.

5.1.6 INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO: La gestión de la Asociación es una tarea que ha de desarrollarse de manera responsable, íntegra (honrada) y comprometida. Estos valores se aplicarían también en su relación con el entorno social y comunitario.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Facilitarán la participación y el compromiso con la entidad, favoreciendo relaciones de cooperación y apoyo mutuo.



- Se implicará activamente y en la medida de sus posibilidades, en causas que beneficien el cuidado y la mejora de la calidad de vida de tod@s los seres humanos.
- Se utilizarán adecuadamente los bienes y servicios de la entidad y no se hará uso de ellos en beneficio propio.

El equipo humano:

- Las personas responsables de la Asociación realizarán su actividad cuidando los intereses generales de las personas con diversidad funcional, nunca de sus intereses particulares. También vigilarán que se haga un buen uso de los recursos propios y ajenos.
- La comunicación interna será participativa, con un diálogo fluido entre todas las personas que forman el equipo.
- Se facilitará la participación de las personas tanto en los servicios y actividades como en la gestión de la asociación.
- No se buscará el apoyo indebido de plataformas (COCEMFE) u otras entidades en beneficio propio y en perjuicio de otra organización.
- L@s trabajadores se comprometerán claramente con 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 la corresponsabilidad.
- Aplicarán la innovación social en materia de desarrollo humano y diversidad funcional.
- Se fomentará el voluntariado como fórmula de participación social.
- Si se dan conflictos de intereses, se comunicarán por las personas implicadas, debiendo abstenerse de intervenir 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, denunciando las situaciones que puedan darse por los cauces legales ya establecidos.

5.1.7 INNOVACIÓN Y CALIDAD: La Asociación está muy comprometida con la calidad, facilitando la formación y evaluación continuas para mejorar en el trabajo.

En consecuencia el equipo humano de Pierres:

- Buscarán el buen hacer, la mejora e innovación en sus servicios y actuaciones.
- Impulsará una gestión de la calidad y se comprometerá con actuaciones de responsabilidad social corporativa.
- Tendrán una planificación basada en el análisis interno y externo de la organización.
- Dispondrán de un sistema de evaluación de resultados, desde el que poder introducir las mejoras necesarias.





- El equipo de profesionales evaluará e informará sobre las áreas de mejora a los órganos de gobierno y personas implicadas. Además se comprometerá con la calidad y la 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 a las 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 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.
- Garantizará la transparencia en la acción política, en la gestión financiera, en la contratación de personal y contratación de servicios,
- Actuará bajo los principios de cuidado y buen uso de los recursos propios y ajenos.
- El equipo de trabajadores/as realizará su trabajo con total transparencia: gestión económico-financiera y realización de proyectos, informando y dando publicidad a la información importante relacionada con ello.

5.2.2 INDEPENDENCIA y DEMOCRACIA. La Asociación Pierres es independiente y neutral respecto a cualquier poder público o privado. Así mismo cuida que sus relaciones sean dialogantes y democráticas tanto dentro como fuera.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

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

El equipo humano:



- Las personas que forman parte de la Junta Directiva de la Asociación Pierres cuidarán la independencia de la Asociación de Personas con Diversidad Funcional “Pierres” respecto a formaciones políticas, grupos de presión o cualquier otra entidad pública o privada.
- Se fomentarán acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas, siempre que éstos no limiten la independencia de Pierres.
- En labor facilitará la participación democrática en la toma de decisiones y en la elaboración de la política social de la entidad.
- Facilitará que las personas asociadas puedan comprometerse y colaborar en la construcción de la asociación, sin que pueda haber causas de exclusión, salvo las que se den como consecuencia del incumplimiento de sus Estatutos o del Código Ético.
- Facilitará el consenso como práctica en la toma de decisiones.
- Defenderá el derecho de asociación, incluida la libertad de sindicación.

5.2.3 COMPLEMENTAREIDAD Y TRABAJO RED. La Asociación mantiene una relación fluida y continua con todas aquellas entidades públicas y privadas que trabajan en nuestro entorno favoreciendo la cooperación y el trabajo en red.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:

- Establecerán relaciones de respeto y colaboración con profesionales, entidades públicas y asociaciones.

El equipo humano:

- Colaborará en la mejora continua de la comunidad a la que pertenece, cuidando especialmente todo lo relacionado con las personas con diversidad funcional.
- Impulsará el movimiento asociativo, participando en todos los ámbitos relacionados: mujer, juventud, empleo, formación, voluntariado...etc.
- Se relacionará desde el interés común, el respeto y la colaboración con las entidades que trabajan con personas con diversidad funcional.
- Colaborará en actos de interés de la comunidad, organizados o promovidos por otras entidades.
- En relación a la administración pública cumplirá con todas las obligaciones marcadas por la misma.
- Se comunicará directamente con las entidades financiadoras tanto públicas como privadas en pro de la colaboración y la mejora continua.

5.2.4 SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE VALORES. Este espacio se cuida especialmente desde la Asociación, realizando acciones que acercan unas personas a otras.

En consecuencia todos los miembros de Pierres:



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

El equipo humano:

- Favorecerá actividades de sensibilización y cuidado a nivel comunitario, especialmente en espacios educativos, donde se trabajará por la inclusión y el encuentro entre los más jóvenes.
- Apoyará en la medida que pueda a organizaciones comprometidas con la mejora de la calidad de vida y/o el cuidado del medio ambiente.
- Mantendrá una relación responsable con el entorno, tanto a nivel social como medioambiental, favoreciendo la participación y la inclusión de las personas con diversidad funcional en este proceso.
- Seguirá un modelo de consumo responsable, priorizando siempre que se pueda el consumo de cercanía.

## 6. Comité de gestión ética

El presente Código Ético es, necesariamente, un documento vivo, que puede evolucionar con el tiempo, y cuyo contenido será revisado y actualizado en el tiempo.

Para ello se constituye un Comité de gestión ética, formado por dos personas de la Junta Directiva y dos personas del equipo de trabajadores/as.

Sus funciones serán:

- Dar difusión y cuidar que se conozca este Código Ético.
- Velar por el seguimiento del código ético, poniendo en conocimiento de los órganos correspondientes los incumplimientos encontrados y las sanciones propuestas.
- Recoger información de todas las actuaciones que afecten a la gestión ética de la asociación.
- Hacer un comunicado anual exponiendo su labor.

Este Comité se reunirá al menos una vez al año, revisando la aplicación del presente Código y 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.

Sin perjuicio del papel del Comité de gestión ética, los dirigentes de la Asociación “Pierres” velarán igualmente por su cumplimiento.



## 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.

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 sospechen. Se podrá hacer tal comunicación bien verbalmente a cualquier miembro del Comité, o bien por escrito en forma de Queja.

Como primer paso, el Comité contactará con todas las personas que puedan disponer de información y reunirá las pruebas por escrito si las hubiera. Tras esto, el Comité citará a la persona implicada para escucharle y conocer su versión.

Tras esta sesión referida, el comité adoptará por mayoría de sus miembros la resolución oportuna; bien desestimaré la queja por falta de indicios, o impondrá la sanción adecuada al hecho y sus circunstancias. La resolución será escrita, motivada, y no recurrible, informando directamente 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 puntos.



En el resto de supuestos, será el Comité de Gestión Ética el encargado de su clasificación, atendiendo a la naturaleza y circunstancias del hecho, a la persona o grupo de personas afectadas, y a las consecuencias que puedan afectar a 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:**

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:

Firma:

Fecha: