



Código Ético



Código ético de Accem

Objetivo del Código

- 1.- El Código Ético de Accem contiene los valores, principios y normas éticas por las que se rige la organización y todas las personas que forman parte de la misma.

Es una norma de obligado cumplimiento que rige las relaciones de la entidad con terceros y entre las personas pertenecientes y/o vinculadas a Accem. Este Código garantiza la coherencia entre los principios e ideales estatutarios de Accem, y la conducta y acciones de la organización y de quienes la componen.

Normas en la que se basa

- 2.- Los Estatutos de Accem, aprobados en la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 22 de mayo de 2015.
- 3.- El Plan Estratégico de Accem vigente en cada momento.
- 4.- Los Planes de Igualdad y Voluntariado vigentes, y el Protocolo de actuación ante agresiones del año 2017.

Ámbito de aplicación

- 5.- Este Código es de aplicación a todas las personas que forman parte de Accem, trabajadoras, colaboradoras, voluntarias y órganos de gobierno.
- 6.- El Código rige la conducta de la organización en el desempeño de los proyectos y actuaciones, así como las relaciones de la misma con las personas y colectivos para quienes trabaja, las diferentes administraciones y sus representantes, con su propio personal, con donantes y proveedores, con otras entidades y con los medios de comunicación.

Valores

- 7.- Las personas en sí mismas, su defensa, los derechos fundamentales y las libertades que les son inherentes.
- 8.- La justicia social para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 9.- La diversidad mediante el respeto de la pluralidad de la sociedad y su reconocimiento y puesta en valor.

- 10.- El compromiso social mediante la dedicación e implicación de las personas, que, de forma remunerada o voluntaria, realizan un trabajo que promueve la transformación social, la plena integración social y la convivencia.

Principios orientadores de la actividad

- 11.- Interculturalidad: trabajar para favorecer un espacio de convivencia en el que coexistan el respecto a las identidades culturales y valores de la población migrante y de la sociedad de acogida, en el marco del respeto a los derechos humanos y a las leyes vigentes.
- 12.- Participación: fomentar la interlocución, cooperación y el trabajo en red con las administraciones públicas y con otros actores de la sociedad civil, optimizando esfuerzos y recursos y fomentando respuestas sociales apropiadas a las necesidades de las personas.
- 13.- Complementariedad: promover la participación de toda la sociedad, desde la igualdad, buscando la plena equiparación de oportunidades, derechos y deberes en los ámbitos social, político, económico y cultural.
- 14.- Innovación: actuar con flexibilidad desde el conocimiento profundo de la realidad territorial, buscando la renovación y mejora de los programas y las acciones, para ofrecer respuestas adecuadas a la realidad social cambiante, y anticipar medidas efectivas ante las nuevas necesidades.
- 15.- Transparencia: desarrollar un modelo organizativo guiado por la calidad, el rigor y la información veraz sobre la gestión de los recursos, a través de mecanismos de validación interna y externa, que ofrecen credibilidad y solvencia.
- 16.- Sostenibilidad: como la estrategia que permite hacer posible a largo plazo la viabilidad y evolución de la entidad, y persigue el bienestar social de la población que se encuentra en condiciones de desventaja social.
- 17.- Eficiencia: desarrollar una gestión adecuada de los recursos y la mayor rentabilización, tanto social como económica, con el fin de que resulten adecuados a las necesidades que hay que satisfacer.

Normas de conducta

- 18.- Ética: la entidad y las personas que trabajan y colaboran con ella cumplirán con este Código, actuando con ética e integridad, y sin que en ningún caso realicen acciones contrarias a los valores, los principios y las normas de la entidad.

Las personas que trabajan o colaboran con Accem no podrán utilizar el nombre de la entidad, sus recursos o los programas desarrollados por la misma en beneficio propio o con fines privados o diferentes a los previstos. Del mismo modo, no podrán recibir

ningún tipo de prestación, regalo o comisión como consecuencia de las actividades que desarrolla la organización.

Los recursos económicos, materiales y humanos de la entidad se utilizarán de forma responsable y bajo los criterios de sostenibilidad, economía, rigor y prudencia.

- 19.- Legalidad: la entidad y las personas que la integran respetarán en sus actuaciones lo dispuesto en los Estatutos, las normas internas y protocolos de actuación de Accem y el presente Código ético.

Se actuará en el respeto a la legislación vigente y en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, criterios y procedimientos propios de las administraciones con las que se colabore.

- 20.- Independencia: la entidad y las personas que forman parte de la misma deberán ser independientes y no podrán actuar en función de los intereses particulares, de formaciones políticas, corporaciones con fines de lucro (funcionarios, proveedores o benefactores), u otros agentes sociales.

- 21.- Confidencialidad: la entidad y las personas que trabajan o colaboran con la misma no revelarán la información estratégica a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad sobre planes, programas y proyectos. Tampoco podrá utilizarse esa información para fines propios o diferentes a los previstos.

La información relativa a los usuarios/as se tratará por la entidad y sus profesionales y colaboradores con estrictos criterios de confidencialidad y aplicando la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

- 22.- Prohibición de competencia desleal: las personas que trabajan o colaboran con la entidad no realizarán actos de competencia desleal con la información y conocimientos adquiridos en Accem, con fines lucrativos o para actividades y servicios que se realicen por cuenta propia o ajena.

- 23.- Abstención en caso de conflicto de intereses: las personas que trabajan o colaboran con la entidad actuarán siempre en interés de Accem y se abstendrán de tomar decisiones que comprometan la imparcialidad o independencia de la organización, en función de vínculos o intereses de índole familiar, política, profesional, comercial u otros.

Las personas que trabajan o colaboran en Accem estarán obligadas a informar de los posibles conflictos de intereses a sus superiores jerárquicos, que determinarán lo que resulte más conveniente para la entidad y sus usuarios/as.

- 24.- Lealtad y buena fe: las personas que trabajan o colaboran con Accem actuarán bajo los principios de la buena fe, la lealtad y el respeto a la entidad, a sus órganos de dirección y a las personas usuarias de los programas y servicios que se prestan.

Asimismo, informarán por escrito a sus responsables y al Área de Recursos Humanos, antes de su aceptación, de aquellos cargos o responsabilidades que puedan condicionar su compromiso con la entidad. También informarán de cualquier actividad que conozcan que pueda entrar en conflicto de intereses con la actividad desarrollada por la entidad y/o que pueda suponer una irregularidad o una vulneración de los Estatutos, de las normas y procedimientos, de este Código o de la legislación aplicable.

25.- Profesionalidad: la entidad y las personas que trabajan o colaboran con la misma actuarán en todo momento con la máxima profesionalidad en el desempeño de las responsabilidades, servicios y actuaciones que realicen y en relación con las personas usuarias, administraciones y entidades con las que se relacionen.

Proyectos y programas

26.- El proyecto de la entidad está dirigido a la defensa de los derechos fundamentales, la atención y el acompañamiento a las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

27.- La actuación de la entidad tiene como objetivo contribuir a la consecución de una sociedad diversa y cohesionada, desde un enfoque intercultural, mediante la acción integral, la igualdad efectiva de derechos, la participación y el empoderamiento de las personas. Para ello, promueve el desarrollo de medidas que inciden en la prevención de las causas que dan lugar a que las personas puedan encontrarse en situaciones de vulnerabilidad o exclusión.

Obtención de fondos

28.- En la obtención de los fondos necesarios para el desarrollo de sus fines, la entidad actuará siempre bajo los principios de sostenibilidad, equidad, honestidad, integridad y máxima transparencia.

29.- La obtención de fondos, subvenciones y ayudas se ajustará a los Estatutos de la entidad, el Código Ético, las normas internas de conducta y a la legislación aplicable.

30.- La obtención de fondos antepondrá los fines estatutarios, los valores de la organización, y será coherente con la misión, anteponiendo ésta a cualquier interés económico, profesional, personal o laboral.

31.- No se aceptarán ayudas que colisionen clara y objetivamente con los valores y principios orientadores de la entidad.

32.- Las socias y socios de la entidad tienen derecho a recibir información suficiente y puntual sobre el destino de las cantidades donadas, y a que las mismas sean aplicadas a los objetivos y actuaciones para los que se recaudaron. La organización podrá destinar una cantidad proporcional a los gastos de gestión y administración de dichas actuaciones.

Relación con proveedores

- 33.- Se procurará que las relaciones con los proveedores de bienes y servicios para la entidad se entablen a través de concursos u ofertas diversas, con el fin de garantizar la transparencia en la contratación y el respeto a los criterios de igualdad, concurrencia, valoración técnica y austeridad.
- 34.- Se seleccionarán proveedores respetuosos con los derechos humanos, los principios y valores de entidad, los derechos de los/as trabajadores/as, el resto de normas laborales, y el medio ambiente.
- 35.- La entidad solicitará a sus proveedores, cuando lo exija la normativa aplicable, garantía de que no tienen prohibida la contratación con administraciones públicas, y de que está al corriente de sus obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social y protección del medio ambiente.

Relaciones laborales y con el personal

- 36.- La organización tendrá una política de selección de personal laboral y voluntario, que atienda a los criterios de objetividad y no discriminación, primando la capacidad, responsabilidad, profesionalidad, igualdad de oportunidades y acceso a colectivos minoritarios o con dificultades para acceder a un empleo.
- 37.- La promoción y formación del personal se realizará en base a la capacidad, cualificación, conocimientos, experiencia e idoneidad sin que pueda existir discriminación, exclusión o preferencias basadas en otros criterios.
- 38.- El personal que entre al servicio de la organización deberá manifestar su aceptación a los principios, fines y normas de conducta de la entidad a través de la suscripción del Código Ético. Asimismo, el personal de la entidad transmitirá en el desempeño de su trabajo los valores y principios de la organización, y velará por la buena imagen de la misma.
- 39.- Todas las personas que trabajan en la entidad tienen que ser tratadas con justicia, equidad y respeto a los derechos y condiciones laborales establecidos en la legislación vigente, en el resultado de la negociación colectiva y en los términos del contrato de trabajo, sin que resulte admisible ningún tipo de acoso, trato vejatorio o discriminación. Del mismo modo se respetará el derecho a la afiliación, a la actividad sindical del personal y a la negociación colectiva.
- 40.- La entidad trabajará por crear un entorno laboral positivo, debiendo existir respeto entre todas las personas que formen parte de la misma. En este sentido, el personal laboral o voluntario de la organización seguirá las recomendaciones y normas que se contienen en el Plan de Igualdad de la entidad, en la Guía de lenguaje no sexista, en el Protocolo de actuación ante agresión al personal, y en el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y laboral por motivos de género.

- 41.- La organización promoverá las actuaciones necesarias para garantizar la aplicación de la legislación y las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre protección de datos.
- 42.- El personal de la entidad hará un uso responsable y adecuado de todo el material y recursos que la organización ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo. Será especialmente diligente en el uso de equipos informáticos y de comunicación, no pudiendo usar los mismos para fines distintos a los que fueran dispuestos por la entidad.

Relaciones con otras instituciones

- 43.- Las relaciones con otras instituciones que tengan fines similares o que desarrollen su actividad en lugares coincidentes se basarán en el respeto y el trabajo coordinado para generar sinergias y producir mayor impacto. Se evitará la competencia que duplica servicios innecesarios y el trabajo aislado o individualista.
- 44.- Se favorecerá la comunicación, las acciones conjuntas y la cooperación ante terceros y ante las propias personas atendidas, con aquellas entidades que desarrollen programas similares y atiendan a los mismos colectivos.

Relaciones con las personas atendidas

- 45.- Las personas atendidas en los programas y servicios de la entidad tienen derecho a serlo con la máxima profesionalidad y respeto a su propia identidad y situación, sin que pueda haber discriminación por razón de nacionalidad, origen, género, orientación e identidad sexual, edad, capacidad, clase social, etnia, religión, lengua u opinión política.
- 46.- La atención que se realiza a las personas deberá efectuarse con especial consideración a su situación de vulnerabilidad y ajustada a criterios profesionales mientras dura la misma, evitando situaciones de desequilibrio entre las personas que realizan la atención y las personas que la reciben, específicamente las que pudieran ser consideradas como acoso sexual y por razón de sexo y las que pudieran tener una incidencia negativa en la intervención que se realiza con las mismas.
- 47.- Las personas atendidas por la entidad tienen derecho a ser informadas con transparencia e integridad de las condiciones, derechos y obligaciones de los programas y actuaciones de los que son participantes.
- 48.- La entidad trabajará en colaboración con las personas atendidas, promoverá su participación e implicación, y prestará la atención adecuada a sus intereses, favoreciendo que se responsabilicen en la toma de decisiones.
- 49.- La entidad atenderá adecuadamente las reclamaciones y quejas de las personas atendidas, sin que la situación de poder o superioridad que pueda conferir el ejercicio de

su actividad a los profesionales que realizan la atención, pueda ser utilizado de forma inadecuada o en beneficio o interés del profesional.

50.- En los casos en que sea necesario derivar a una persona a otros servicios u organizaciones, el personal de la entidad lo hará de la manera más favorable para la persona atendida.

Política de igualdad de género

51.- Las políticas de igualdad de la entidad se regirán por los siguientes principios:

- 1.- Cumplimiento de la legalidad vigente.
- 2.- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.- Prohibición de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación o identidad sexual, así como de aquella que tenga que ver con el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- 4.- Actitud abierta y respeto hacia la diversidad y la diferencia.
- 5.- Trato respetuoso, digno e imparcial.
- 6.- Prohibición de cualquier manifestación de acoso que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- 7.- Rechazo y censura de comportamientos o comentarios sexistas y discriminatorios que puedan atentar contra la dignidad o la sensibilidad de las personas.
- 8.- Perspectiva de género integrada en el diseño y ejecución de todas las políticas de Accem.
- 9.- Eliminación de roles y estereotipos de género.
- 10.- Colaboración y coordinación con otras entidades del TSAS, así como con organismos e instituciones, públicos y privados, para establecer redes de trabajo, visibilizando el compromiso de Accem con la igualdad, tanto a nivel interno, como en el ámbito de la sociedad civil.
- 11.- Compromiso con la lucha contra cualquier tipo de violencia ejercida sobre las mujeres.
- 12.- Políticas de Recursos Humanos con perspectiva de género y basadas en la igualdad de oportunidades en lo que respecta a la selección, contratación, clasificación

y desarrollo profesional, formación, remuneración, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales.

13.- Respeto a la vida privada, personal y familiar de las personas que integran la plantilla de Accem, promoviendo programas de conciliación que faciliten el equilibrio con las responsabilidades laborales.

52.- La entidad velará por el control, seguimiento y cumplimiento eficaz del Plan de Igualdad, así como por lo recogido en el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y laboral por motivos de género. Ambos documentos deberán ser conocidos por toda la plantilla, que asumirá así su compromiso con respecto al contenido de los mismos.

Responsabilidad medioambiental

53.- La entidad se compromete con la adopción y seguimiento de medidas para cumplir eficazmente la legislación de carácter medioambiental.

De igual modo desarrollará una política que conlleve el consumo responsable de los recursos energéticos, la reducción del impacto ambiental de sus acciones y programas, la mejora de la gestión de los residuos que genere, el reciclaje y la reutilización de materiales, y la sostenibilidad.

Política de comunicación y relación con los medios de comunicación

54.- La política de comunicación de la entidad se desarrollará con responsabilidad, rigiéndose por los principios de transparencia, claridad y veracidad en la información dirigida al público, a personas socias, colaboradoras, trabajadoras, y voluntarias, y a los medios de comunicación.

55.- La comunicación para la sensibilización, la difusión y el conocimiento de la entidad y captación de fondos promoverá los valores y principios de la entidad, situando como protagonistas de la misma a las personas destinatarias de sus acciones, antes que a la propia entidad.

56.- La comunicación de la entidad será absolutamente respetuosa con la dignidad de las personas, sin que se puedan utilizar imágenes o cualquier tipo de dato de las personas atendidas de los programas sin su consentimiento explícito, y procurando un cumplimiento estricto de la legislación de protección de datos.

Procedimiento para el desarrollo del Código y para su cumplimiento

- 57.- La entidad desarrollará una cultura de cumplimiento normativo, asumiendo la responsabilidad de prevención, detección y gestión de riesgos de incumplimiento de las obligaciones legales de la organización y de aquellas que voluntariamente ha asumido.
- 58.- La organización desarrollará los planes necesarios para prevenir, detectar y gestionar los riesgos, las acciones y conductas que vulneren la legislación vigente, los estatutos de la organización y el presente Código Ético.
- 59.- La entidad desarrollará en aplicación del Código Ético y del programa de cumplimiento de la organización un Código de Conducta, que tendrá carácter obligatorio, y dará lugar a las acciones y sanciones previstas en el mismo.
- 60.- A fin de garantizar el correcto seguimiento y cumplimiento del Código Ético, la Dirección de la entidad se dotará de una Comisión de Seguimiento. La Comisión será nombrada por la Dirección de la entidad, por un plazo de dos años, y tendrá la siguiente composición: un miembro de la Dirección, un miembro del personal laboral, un miembro del personal voluntario, un responsable territorial y la persona responsable del departamento de cumplimiento.

Entrada en vigor y difusión

- 61.- El presente Código Ético entrará en vigor una vez que sea aprobado por la Asamblea General de la entidad.
- 62.- Una vez aprobado el Código, se dará a conocer a todo el personal de la organización, a las instituciones y organismos públicos de los diferentes territorios en los que trabaja la entidad, a los colaboradores directos y se alojará en la página web de la institución.
- 63.- Tras la entrada en vigor del Código, el mismo será suscrito, junto al contrato laboral o de voluntariado, por el personal laboral o voluntario que se incorpore a la entidad.

En Madrid, a 30 de mayo de 2019