

CÓDIGO ÉTICO DE ASOCIACIÓN CEIS

A.- ACTUACIÓN DIARIA DE LAS PERSONAS DE ASOCIACIÓN CEIS

1. Presentación

Los principios, valores, creencias y comportamientos consolidan la cultura de una institución y los compartimos durante nuestra vida laboral. Por esta razón, la identificación de estas conductas éticas debe manifestarse en la actuación diaria de todas las personas de Asociación CEIS.

Este Código Ético es un pacto personal y voluntario en el que se presentan acciones orientadas a mejorar la convivencia con nuestros compañeros, jefes, colaboradores, clientes, usuarios y con la sociedad en general, en correspondencia con el desempeño de la Misión de la Entidad. Se manifiesta también el compromiso que debe tener cada persona de la Organización con los demás para convivir en armonía y mejorar su desempeño.

Es importante que este Código se convierta en una herramienta que nos ayude a transformar la forma de ser y actuar, respetando la diferencia individual, contribuyendo a mejorar nuestro trabajo, a ofrecer un mejor servicio y al crecimiento como verdaderos miembros de una sociedad.

2. Misión

Integración sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social, ofreciendo apoyo individualizado de calidad para personas en situación de dificultad personal o familiar.

3. Visión

- Ser una Asociación estable, con un Patronato fuerte.
- Ser referente en Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma.
- Mantener relaciones estables con la Administración.
- Promover Empresas de Inserción económicamente autónomas.
- Ser una Entidad abierta e innovadora a nivel interno, con un equipo implicado en el proyecto de la Asociación.
- Ser agente de cambio social.

4. Valores de la Entidad

- Calidad
- Crecimiento personal
- Confianza mutua
- Criterio social y responsabilidad social
- Implicación
- Innovación y originalidad
- Eficacia y eficiencia
- Participación
- Profesionalidad
- Lealtad
- Coherencia y fidelidad a los orígenes
- Solidaridad y tolerancia
- Justicia social, respeto a las personas
- Respeto al medio ambiente
- Transparencia y buen gobierno
- Seguridad y salud para las personas
- Sostenibilidad, consolidación y Viabilidad

5. Principios Éticos

- a. La misión primordial de las personas de la Entidad es prestar un servicio integral a los usuarios bajo los parámetros de calidad, oportunidad, efectividad y compromiso institucional.

- b. Los usuarios, clientes y sociedad en general, tienen derecho a recibir un buen trato, sin discriminación de ningún tipo, así como de una atención oportuna e información adecuada sobre sus necesidades.
- c. El trato de las personas de la Entidad se basa en los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad, amistad y trabajo en equipo, para llevar a cabo cada una de las acciones y actividades que persigan la Misión y Visión de la Asociación.
- d. Los procesos de toma de decisiones de Asociación CEIS estarán regidos por los principios de transparencia, objetividad e imparcialidad.

6. Valores Éticos

- I. **Honestidad.** Actuar con rectitud, transparencia y honradez en todos y cada uno de los actos de la vida, proceder con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios, sin contradicciones entre lo que piensa, se habla o se hace.

Soy un colaborador **honesto** cuando:

- Soy congruente con lo que pienso, digo y hago. Actuó conforme a la verdad.
- Procedo de acuerdo con los principios y valores de la Entidad.
- Actúo de manera profesional de acuerdo con mis competencias.
- Me declaro impedido cuando existe conflicto de intereses.
- Hago una asignación transparente e imparcial de los recursos materiales y financieros, bajo los principios de racionalidad y ahorro.
- Atiendo las críticas y recomendaciones tanto de los compañeros de trabajo como de los usuarios y clientes.
- Mis decisiones están basadas en criterios objetivos.

- II. **Transparencia.** Ser una persona clara, evidente, sin duda ni ambigüedad, visible y abierta.

Soy un colaborador **transparente** cuando:

- Facilito la participación de los demás en las decisiones internas de la Entidad.
- Respeto los procedimientos establecidos para el desarrollo de mis actividades.

- III. **Respeto.** Reconocer la legitimidad de los demás para ser distintos a mí, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones de las personas como base de la sana convivencia en sociedad.

Soy un colaborador **respetuoso** cuando:

- Trato a los demás como deseo que me traten a mí.
- Valoro el tiempo y las responsabilidades de los demás.
- Doy un trato equitativo e igualitario a todas las personas con las que me relaciono en cumplimiento de mi trabajo sin ejercer discriminación o señalamiento alguno, sea por edad, nivel socioeconómico, religión, preferencia política, raza u orientación sexual, entre otras.
- Expreso de manera amable y constructiva observaciones y puntos de vista.
- Atiendo las solicitudes de mis compañeros de manera amable y eficiente.

- IV. **Servicio.** Lograr y mantener la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, clientes y la sociedad en general.

Soy un colaborador **servicial** cuando:

- Entiendo las necesidades de nuestros usuarios y clientes y las atiendo procurando superar sus expectativas.
- Atiendo a nuestros usuarios de manera amable, respetuosa, eficaz y oportuna.
- Saludo con espontaneidad y cortesía a mis compañeros.
- Evalúo permanentemente el servicio, para medir el grado de satisfacción de nuestros usuarios y clientes.

V. Participación. Abrir espacios para que otros hagan aportes a una actividad. Aportar, desarrollar, retroalimentar y tomar parte de las acciones de la Entidad.

Soy un colaborador *participativo* cuando:

- Comparto con los demás los logros de mi trabajo.
- Mantengo la motivación por aportar, construir, ser responsable y trascender, buscando siempre los mejores resultados en la gestión de la Entidad.
- Trabajo en equipo, y busco permanentemente la colaboración de mis compañeros para aunar esfuerzos, habilidades y competencias en el desarrollo de las actividades laborales.

B.- TOMA DE DECISIONES EN CASOS DE POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES

1. Introducción

Un conflicto de interés se da cuando un miembro del Patronato tiene un interés personal o particular que puede influenciarle a la hora de tomar una decisión dentro del desempeño de su cargo.

La forma en la que la Asociación CEIS asegura una resolución transparente, participativa y eficiente de estas cuestiones afecta todos los aspectos de su actividad y es crítica a la hora de tomar buenas decisiones.

Las consecuencias más relevantes de la existencia y puesta en práctica de este Código será evitar posibles conflictos internos y asegurar la independencia del Patronato.

2. Objeto

El objetivo de este Código Ético es evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del Patronato interfieran con el normal desempeño de su labor en la Asociación CEIS y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la Entidad.

Este Código Ético no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la Entidad y terceras partes relacionadas con el Patronato, empleados u otros individuos o grupos relacionados con la Organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Este Código sí exige, sin embargo, que ante la posibilidad de conflictos de interés la persona o personas involucradas no participen en el proceso de toma de decisiones.

3. Procedimiento

3.1.- Comunicación:

Con carácter previo a la toma de cualquier decisión, la persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la Entidad deberán ponerlo en conocimiento del Presidente de la Asociación, aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

3.2.- Determinación de si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés:

En reunión de Patronato se expondrá el caso con todos los datos posibles y se escuchará a la persona interesada. Posteriormente, dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.

3.3.- Procedimiento a seguir:

En reunión del Patronato o del órgano designado por la Entidad, según lo establecido por el Sistema de Gestión de la Calidad para las contrataciones, compras, o cualquier otro aspecto en el que ha surgido el conflicto de interés:

3.3.a.- La persona interesada realizará una presentación exponiendo sus razones para la contratación o el acuerdo al que se pretende llegar. Posteriormente esta persona abandonará la reunión.

3.3.b.- El Presidente de la Asociación o responsable del órgano en cuestión podrá convocar a la reunión a una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la transacción o contratación o la situación que fuera presentada por la persona interesada.

3.3.c.- Posteriormente el correspondiente órgano deberá decidir si alguna de las alternativas propuestas puede ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.

3.3.d.- Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por la persona interesada se tendrá que decidir por mayoría de los miembros desinteresados si se sigue adelante con la contratación o acuerdo.

4. Archivo del proceso y rendición de cuentas

Las actas de las reuniones del Patronato o el comité designado deberán contener:

1. Los nombres de todas las personas que han intervenido.
2. Las alternativas estudiadas a la transacción o acuerdo propuesto por la persona interesada.
3. Las razones por las que se ha decidido continuar con dicha transacción o acuerdo.
4. El acuerdo alcanzado y la votación final.

5. Publicidad

Cada miembro de Patronato y comités existentes en la entidad así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la entidad, deberá conocer y tener acceso al Código Ético, como parte del Sistema de Gestión de la Calidad.