



Asociación Coruñesa de Promoción del Sordo

CÓDIGO ÉTICO



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

CÓDIGO ÉTICO

Sobre ACOPROS y sus principios generales

Sobre el funcionamiento y gestión de la entidad

Sobre la atención a las familias

Sobre las trabajadoras y trabajadores

Sobre el voluntariado

Sobre la evaluación de las tareas propias de la entidad



PRESENTACIÓN

INCLUIR LA PARTE DE IDENTIDAD DE ACOPROS, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

SOBRE ACOPROS Y SUS PRINCIPIOS GENERALES

1.- ACOPROS actuará en base a los principios de independencia entendida como:

Independencia religiosa. ACOPROS tiene carácter aconfesional. Se respetará las creencias religiosas de todos los miembros de la organización y los usuarios.

Independencia política. ACOPROS tiene carácter apolítico. Se respetará plenamente cualquier idea política de las personas que la componen y de los usuarios que se benefician de sus actividades. La entidad podrá establecer el diálogo con los distintos grupos políticos siempre orientado y en línea con su misión.

Independencia económica. ACOPROS respetará su carácter de entidad de servicio público sin fines lucrativos. La organización podrá aceptar la ayuda económica de empresas y grupos económicos que contribuyan al cumplimiento de su misión pero en ningún caso se prestará a intereses comerciales que pudieran siquiera interpretarse como divergentes de su misión.

SOBRE LA JUNTA DIRECTIVA DE ACOPROS

2.- La Junta Directiva como principal órgano responsable de la entidad, velará para que su propia acción y la de toda la organización se oriente a cumplir con la Misión, Visión y Valores desde los principios y compromisos asumidos en este código ético.

SOBRE EL FUNCIONAMIENTO Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD

3.- Se gestionará la entidad de forma honesta, austera, transparente y sostenible, asegurando los mecanismos necesarios de control interno y externo, así como los procedimientos de aplicación de los procesos de mejora. Se gestionará la transparencia garantizando un sistema de información cuyo único límite es el marco legal y los derechos de las personas atendidas.



4.- Se garantizará que tanto la gestión patrimonial y económica realizada como la búsqueda de recursos, sea éticamente compatible con la misión y valores de ACOPROS, así como con su condición jurídica.

5.- ACOPROS participará en colaboración e interrelación con otras entidades y redes asociativas, haciéndolo activamente en la potenciación de sinergias.

SOBRE LA ATENCIÓN A LOS USUARIOS Y SUS FAMILIAS

6.- Desarrollará los diferentes programas y servicios con el objetivo de potenciar la promoción de la autonomía personal y social de las personas atendidas, así como la mejora de su calidad de vida, con el grado de apoyo necesario.

7.- Trabjará para desarrollar programas que respondan a las necesidades de las personas usuarias, de forma personalizada, empoderando mediante el reconocimiento social y ciudadano de pleno derecho.

8.- Se garantizará la confidencialidad de acuerdo con el marco legal y el derecho a la propia imagen e identidad de las personas usuarias y sus familias.

9.- Se asegurará el derecho de las personas usuarias y de sus familiares más cercanos a la participación activa en el proceso de atención, a ser escuchados, informados y a recibir apoyo y orientación, teniendo en cuenta su opinión y desarrollando sus posibilidades de elección.

SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

10.- ACOPROS velará por las buenas prácticas orientadas a la consecución de objetivos y alineados con la misión, visión y valores de la organización.

11.- Existe un compromiso de estabilidad en el empleo del equipo humano, procurando en la medida de lo posible la continuidad de los equipos profesionales.

12.- Se velará por la formación y cualificación continuada de los profesionales.

13.- Todos los trabajadores y trabajadoras han de asumir los compromisos éticos de ACOPROS y tenerlos presentes en todo momento así como participar en la mejora y desarrollo cotidiano de este código ético.



SOBRE LA EVALUACIÓN DE LAS TAREAS PROPIAS DE LA ENTIDAD

14.- Asegurará la supervisión, verificación y validación continuada del trabajo desarrollado, así como de los recursos técnicos y profesionales, garantizando tanto su adecuación a las nuevas necesidades emergentes, como la mejora de la eficacia social de la entidad.

15.- Asegurará los mecanismos necesarios de auditoría de las prácticas de gestión profesional y económica de la entidad.

16.- Se revisará el Código Ético anualmente, a partir de la propia experiencia y de la de sus destinatarios, así como de las consecuencias de la evolución del marco social.

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN:

Tal y como se describe en diferentes estudios, el hecho de que en las ONG haya una mayor presencia numérica de mujeres, produce el efecto de invisibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres con la falsa consideración de que con ello ya se ha alcanzado la igualdad de género.

A esto se suma la consideración de que en las ONG no existen desigualdades entre trabajadoras y trabajadores en base a que son entidades que trabajan de forma solidaria y desinteresada, de tal manera que estas desigualdades se producen en otro tipo de organizaciones (empresas, organizaciones políticas, sindicales, etc.), así como dar por sentado que al ser una organización formada mayoritariamente por mujeres, todas ellas trabajan con perspectiva de género por el hecho de serlo.

La feminización de las ONG no cambia el hecho de que se produzcan en ellas las mismas situaciones de desigualdad de género que en otro tipo de sectores laborales.

Es habitual encontrar que las estructuras de representación están lideradas mayoritariamente por hombres, especialmente cuando las ONG son de gran tamaño, mientras que en las organizaciones más pequeñas, y con formas organizativas más flexibles, las mujeres alcanzan mayores cotas de representación, como es nuestro caso.

MARCO JURÍDICO

El 22 de marzo de 2007 se publicó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si atendemos únicamente a los puntos que afectan más a las empresas, podemos destacar las siguientes:

**Proteger la maternidad, asumida como una cuestión de interés social.*

**Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.*

**Establecer medidas para erradicar la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.*

**Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo en el resto de la sociedad.*

**Elaborar políticas de acción positiva.*

**Posibilidad de dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad en los contratos con las Administraciones Públicas.*

**Establecimiento de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as, o negociar medidas en las de plantilla inferior.*

**Creación de un distintivo oficial para empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.*

**Medidas y apoyo técnico institucional para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.*

COMPROMISO

Ante esta realidad, la dirección de Acopros, se compromete de forma oficial a adoptar y poner en marcha el siguiente plan de igualdad con la intención de desarrollar los siguientes aspectos:

- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización del enfoque de género en los servicios y programas que desarrolla la entidad.

ACCIONES

Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

- Flexibilidad de horarios de entrada y salida
- Formación a todo el equipo, tanto hombres y mujeres en materia de conciliación.

Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.

- Política salarial de la entidad igualitaria, basada en los Convenios Colectivos para cada perfil profesional.

Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.

- Revisar y corregir la documentación interna de la entidad para garantizar que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio.
- Evitar el trato diferenciado en función del sexo.
- No utilizar imágenes estereotipadas de las mujeres en la publicidad de la asociación.

Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.

- Servicios contratados a una mutua que asegure la adopción de las medidas necesarias en cuanto a salud laboral y prevención de riesgos.

Transversalización del enfoque de género en los servicios y programas que desarrolla la entidad.

- Actuaciones específicas desde cada servicio:

SERVICIO DE ATENCIÓN Y APOYO A FAMILIAS

- Sesiones de sensibilización a las familias sobre reparto de responsabilidades, participación...

SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL

- Fomento de la participación de usuarias interesadas en cursos de formación tradicionalmente masculinos (carretilla elevadora, plataforma elevadora...)
- Sensibilización a empresarios.
- Información a los usuarios y usuarias en materia de igualdad.

SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA y (RE)HABILITACIÓN LOGOPÉDICA

- Desarrollo de talleres para la prevención de la violencia machista y empoderamiento de la mujer con discapacidad.
- Introducción de un apartado específico de igualdad en el protocolo de valoración de los usuarios , que ayude a detectar situaciones susceptibles de intervención.

BIBLIOGRAFÍA

- *Plan estratégico del Tercer Sector de acción social. Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social.* Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad