

CÓDIGO ÉTICO

Asociación Aprofem



1. OBJETO

El Código Ético de Aprofem tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de todas las personas que la representan en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés. Éstos son los socios y donantes, empleados, voluntarios, estudiantes en prácticas, colaboradores externos, financiadores, proveedores, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en los Estatutos, la “Misión, Visión y Valores”, lo complementa y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de todos sus colaboradores.

Entendemos que con este Código la Asociación Aprofem da un paso importante en su compromiso por mejorar la gestión y la transparencia de sus actividades.

Sin perjuicio de lo anterior y sin ánimo exhaustivo, este Código tiene por objeto principalmente:

- Reflejar las directrices, pautas y comportamientos esperados.
- Formular un conjunto de conductas y estándares que aseguren la confianza en la que se debe basar la relación entre la Asociación Aprofem y la comunidad a la que sirve.
- Servir de guía de actuación en la gestión y trabajo diario y establecer el alcance de la responsabilidad individual.

Promocionar el buen trato entre las personas y contribuir a crear y mantener un entorno seguro para todas las personas que forman parte de la Asociación y de sus actividades, al margen de su vinculación con la misma y especialmente en el caso de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo de forma efectiva y proactiva a garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. Para tal efecto, la Asociación implementará un sistema de Protección Interno que permita conseguir este objetivo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético aplica a la Junta Directiva, socios, empleados, estudiantes en prácticas, voluntarios y en general a todo el personal que colabora en Aprofem, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su colaboración.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Asociación podrá solicitar a sus proveedores, empresas colaboradoras y que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece.

La Junta Directiva y la Dirección de Aprofem pondrán todos los medios que estén a su alcance para difundir la “Misión, Visión y Valores” de Aprofem y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los Colaboradores de Aprofem se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional. Lo relativo a la protección de las personas menores de edad y en situación de vulnerabilidad será extensivo fuera de su relación laboral con la Asociación.

Los colaboradores tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo y de ayudar para facilitar su implantación, incluyendo la comunicación a sus superiores o a los Órganos de Gobierno de la Asociación de cualquier infracción del mismo que conozcan.

3. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

El objetivo del Código Ético es orientar el comportamiento diario de todos los Colaboradores de Aprofem, estableciendo las pautas específicas de actuación que deben dirigir durante el desarrollo de su actividad en las siguientes áreas de contenidos:

- 3.1. Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos
- 3.2. Respeto a las personas
- 3.3. Respeto a la política de protección de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad
- 3.4. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades
- 3.5. Seguridad y salud en el trabajo

- 3.6. Uso y protección de los activos y recursos
- 3.7. Tratamiento de la información y del conocimiento
- 3.8. Imagen y reputación corporativa
- 3.9. Respeto al medio ambiente

3.1 Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos

Aprofem respeta la dignidad personal y el derecho a la privacidad de toda persona.

La Asociación asume el compromiso de actuar fiel, respetuosamente y en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia las libertades públicas y los derechos humanos, con especial incidencia a los derechos de los niños y niñas y de las personas en situación de vulnerabilidad.

Ningún Colaborador de la Asociación incurrirá ni colaborará conscientemente con terceros, en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto a la legalidad.

Las actividades y operaciones de Aprofem se desarrollan conforme a su declaración de “Misión, Visión y Valores”.

Todos los empleados de la Asociación deben cumplir las leyes vigentes donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Asociación ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Los Colaboradores deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Por su parte, la Asociación pondrá los medios necesarios para que sus Colaboradores conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos en general o derechos de los niños y las niñas en particular, o valores

éticos, los Colaboradores deberán informar a la Asociación a través de su superior jerárquico o del Comité de Cumplimiento.

3.2. Respeto a las personas

Aprofem manifiesta que la actuación de todos y cada uno de sus colaboradores deberá llevarse a cabo a través de una dinámica de integración y participación de las personas, respetando y valorando las opiniones de todo el equipo para alcanzar los objetivos propuestos.

Aprofem rechaza cualquier manifestación de discriminación y acoso físico, psicológico o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los Colaboradores de Aprofem deben tratar de una forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

De la misma forma, las relaciones entre los Colaboradores de Aprofem y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Quienes desarrollen funciones directivas, deberán asumir responsabilidad en su actuación y de la de sus subordinados y potenciar sus capacidades a través de la motivación, la formación y la comunicación.

3.3. Respeto a la política de protección de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad.

La Asociación Aprofem trabaja con adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, por este motivo y en aras de garantizar la protección y seguridad de los mismos e inspirándose en los valores y principios que llevaron a la constitución de la misma, se encuentra en el deber superior de velar por la seguridad de los niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad y apoyar a los mismos durante el desempeño de su actividad.

Para acometer este fin, la asociación es coherente y respetuosa con la legislación sobre protección a estos colectivos a nivel local, autonómico, estatal, europeo e internacional, y principalmente con La Convención de los Derechos del Niño, El Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños de la explotación sexual y el abuso sexual (2007), la Ley 26/2015, de 28 de Julio de modificación del sistema de protección la infancia y a la adolescencia y la Ley orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Los principios fundamentales de Aprofem basados en el marco jurídico sobre infancia, adolescencia y personas en situación de vulnerabilidad son:

- La no discriminación: todos tienen los mismos derechos.
- El interés superior: cualquier decisión, ley, política que pueda afectar a los niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, tiene que tener en cuenta que es lo mejor para ellos.
- El derecho a la vida, la supervivencia: todas las personas tienen derecho a la vida y a tener un desarrollo adecuado.
- La participación: los menores de edad tienen el derecho a ser consultados sobre las situaciones que les afecten y a que sus opiniones sean tenidas en cuenta.

La Asociación Aprofem, cuenta con instrumentos institucionales recogidos en su Política para la Protección de infancia, adolescencia y personas en situación de vulnerabilidad, cuya finalidad es el reducir el riesgo de que cualquier Colaborador que esté en contacto directo o indirecto con estos colectivos, pueda vulnerar sus derechos reconocidos. Esta Política para la Protección y sus herramientas de control garantizan que los Colaboradores:

Implementen una cultura protectora y de buen trato hacia los niños, niñas, adolescentes y personal en situación de vulnerabilidad tanto en su vida profesional como personal.

- Dirija las actuaciones para prevenir cualquier situación de desprotección y/o violencia contra ellos, sea capaz de detectarla y actuar adecuadamente.
- Conozcan y cumplan con los compromisos adquiridos al formar parte del equipo de Norte Joven, así como los principios inspiradores de la organización y su enfoque de derechos.
- Conozcan y pongan en práctica los protocolos de actuación en prevención, detección y notificación para los casos de violencia en contra de la infancia, adolescencia y personas en situación de vulnerabilidad.

Los colaboradores de Aprofem deberán velar por el cumplimiento de esta Política y contribuir a su mejora de forma continuada. Las propuestas de mejora serán llevadas a cabo en un proceso sistematizado de planificación, medición, análisis, evaluación y toma de decisiones. La mejora continua ayudará a Aprofem a afrontar los continuos retos sociales y a gestionar correctamente esos cambios, siendo fiel a sus principios y compromisos adquiridos. Esta política se aplicará de forma transversal a todas las actuaciones de la Asociación y quedará adecuadamente documentada.

Para más información, consultar la Política de protección de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad.

3.4. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

Aprofem promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de su actuación.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o distinta capacidad.

Reconoce y respeta la libertad de los empleados y colaboradores para afiliarse a cualquier Organización Sindical de su propia elección al amparo de la legislación, sin temor a represalias, intimidación o acoso.

Además, Aprofem apoya y se compromete a la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito. Así mismo, cumplirá con las normas actuales de conciliación familiar y laboral que permitan el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.

La selección y promoción de los empleados de Aprofem se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación que la Asociación pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a las personas que atendemos, a los financiadores, a los socios y donantes de la Asociación y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus equipos, de forma que se propicie su crecimiento profesional en Aprofem.

3.5. Seguridad y salud en el trabajo

Aprofem adopta las políticas de seguridad y salud en el trabajo y las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en España y vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

Aprofem no permitirá el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Los Colaboradores de Aprofem deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros compañeros, usuarios, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Aprofem dotará a sus Colaboradores de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

3.6. Uso y protección de los activos y recursos

Aprofem pone a disposición de sus Colaboradores los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Los Colaboradores deben utilizar los recursos de Aprofem de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la Organización.

Aprofem no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus Colaboradores para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

3.7. Tratamiento de la información y conocimiento, protección de datos personales y confidencialidad

3.7.1. Tratamiento de la información

Aprofem considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión. De acuerdo con ello, en el diseño de todas sus actuaciones se garantiza el cumplimiento de los deberes de secreto y seguridad.

Aprofem declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que los Colaboradores deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a conciencia, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Los Colaboradores que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos, deben velar por que ésta sea rigurosa y fiable. Solamente deben procesarse los datos personales cuando existe un motivo laboral legítimo, debiendo ser relevante para dicha actividad. Además, debe ser un proceso preciso, transparente y comedido.

3.7.2 Protección de datos personales

Aprofem cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus Colaboradores, socios y donantes, patrocinadores, financiadores, proveedores, colaboradores externos, candidatos en procesos de selección u otras personas, así como de los propios niños, jóvenes y adultos que participan en los programas y sus familias.

Como Responsable del Tratamiento de Datos de Carácter Personal, Aprofem, se compromete a observar todos los requerimientos que al efecto se le imponen en la normativa de protección de datos.

Aprofem garantizará que sólo sean objeto de tratamiento los datos personales necesarios para cada uno de los fines específicos, asegurándose de que los datos sean adecuados y veraces, obteniéndolos de forma lícita y legítimamente y tratados de modo proporcional a la finalidad para la que fueron recabados.

Aprofem respetará los derechos de los interesados recogidos en la normativa de protección de datos. Así cumplirá con el deber de información en todo momento a los titulares de los datos personales en la recogida de éstos, obteniendo el consentimiento para el tratamiento de los datos personales. Así mismo, facilitará y garantizará el ejercicio de los derechos de oposición al tratamiento, acceso, rectificación, cancelación, supresión (o derecho al olvido), limitación y portabilidad de los datos.

Aprofem se asegura que en sus relaciones con terceros que prestan servicios, que comporten el acceso a datos personales, se cumpla lo dispuesto en las leyes y reglamentos que regulan la Protección de Datos.

Aprofem respeta la privacidad de las personas con las que trabaja, directa o indirectamente y protege su información que sea identificable del uso inadecuado.

Constituye una obligación personal para los Colaboradores participar en las acciones formativas relativas a la privacidad y necesaria protección de los datos de carácter personal y el cumplimiento de la legislación sobre la materia.

3.7.3 Confidencialidad

Los Colaboradores de la Asociación deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad.

Los Colaboradores que dispongan de información reservada sobre Aprofem o sobre aspectos importantes de la estrategia, políticas, planes o activos de la misma, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

3.8. Imagen y reputación corporativa

La Asociación considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de los destinatarios de sus actividades, de sus colaboradores, socios y donantes, patrocinadores, financiadores, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

Los Colaboradores deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Organización en todas sus actuaciones profesionales.

Los Colaboradores han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como imagen de Aprofem.

Aprofem utiliza las redes sociales para las comunicaciones externas de una forma profesional y responsable. En ningún caso se pueden utilizar cuentas personales en redes sociales en nombre de Aprofem, ni expresar opiniones que puedan ser interpretadas como posiciones o declaraciones en nombre de la Organización.

Aprofem no financia a los partidos políticos ni a sus representantes o candidatos. La vinculación o colaboración de los Colaboradores con partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades de la Asociación.

3.9. Respeto al medio ambiente

Los Colaboradores de la Asociación deben en todo momento, de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad del medio ambiente, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

Asimismo, los Colaboradores deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con los colaboradores externos, los Colaboradores de Aprofem transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

4. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Este Código es de obligado cumplimiento para todos los Colaboradores de Aprofem y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

La Organización comunicará y difundirá entre todos sus Colaboradores, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético. Los Colaboradores (empleados, voluntarios, estudiantes en prácticas, colaboradores externos, Junta Directiva), deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la Organización, en la renovación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que la Organización lo estime conveniente. Adicionalmente, la Asociación requerirá periódicamente a sus Colaboradores que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las Pautas de Conducta que establece el Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

Aprofem espera de todos sus Colaboradores un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético. La Junta Directiva y empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con el Responsable de Cumplimiento Normativo. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

Los incumplimientos del Código ponen en riesgo la reputación de Aprofem y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todos los Colaboradores tienen la obligación de informar a su superior jerárquico, en su caso, o al Responsable de Cumplimiento, cualquier incumplimiento o mala

práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

Aprofem tiene establecido un canal formal de consultas y comunicaciones de incumplimiento de este Código, supervisados por el Responsable de Cumplimiento, para que todos sus empleados puedan realizarlas de buena fe y sin temor a represalias.

5. VIGENCIA

El presente documento ha sido aprobado por la Asamblea General en su reunión extraordinaria de 19 de Marzo de 2018 entrando en vigor el mismo día de su aprobación estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

Se revisará y actualizará periódicamente por la Junta Directiva.

