



CÓDIGO ÉTICO

Trabajando en Positivo

1. Introducción

Trabajando en Positivo se constituyó en el año 2009 como Plataforma de segundo nivel de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, en virtud de la iniciativa de 15 entidades vinculadas a la respuesta al VIH y al sida, con el objeto de **crear una red para trabajar de forma más específica, significativa y conjunta para la promoción de la inserción laboral de personas con VIH**. Desde su creación, su pretensión principal es contribuir a la eliminación de la discriminación existente en el ámbito laboral hacia las personas con VIH.

Sus fines son:

- Servir de espacio de comunicación, intercambio de información, aprendizaje y apoyo mutuo entre las entidades socias que la conforman.
- Planificar y desarrollar programas alternativos, integrales y globales que permitan el acceso al ámbito laboral de las personas con VIH y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reforzar el papel de las entidades en el desarrollo de programas de apoyo y promoción de la inserción social de las personas con VIH y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reivindicar ante la administración y la sociedad las situaciones de vulneración de derechos a las que las personas con VIH se enfrentan con el objeto de eliminar dichas situaciones, en especial en el ámbito laboral.

Una de las características que ha definido a la organización durante toda su trayectoria es desarrollar su función con un espíritu de transparencia y mejora continua, no sólo en el ámbito de su actuación sino de aquellos colectivos y grupos de interés con los que se relaciona. Por este motivo, y con el objetivo de ser coherente con sus valores y forma de actuación, se ha creado el presente CODIGO ETICO para que sirva no sólo como una guía de actuación, sino también como una herramienta de mejora continua de los procesos y relaciones que establece con sus diferentes partes interesadas.

2. Misión, visión y valores

Misión

La Misión de la organización es coordinar, representar y favorecer la obtención de recursos para las ONG socias, así como fomentar la articulación con los agentes sociales, políticos y económicos con el objetivo de eliminar las desigualdades que tienen las personas que viven con VIH o con otros riesgos de exclusión social en el acceso a la ocupación.

Visión

La visión de la organización está centrada en ser un referente nacional en la creación de conciencia para la igualdad de oportunidades laborales de las personas con VIH y otras personas con dificultades para el empleo que, aglutinando a entidades que trabajan de manera coordinada en diferentes direcciones y ámbitos y aprovechando la vinculación con diferentes agentes internacionales y nacionales, influye en la consecución de cambios legislativos.

Valores

Los VALORES éticos como organización son:

- Transparencia en la organización, comunicación, gestión y justificación de recursos.
- Compromiso Social
- Perspectiva de género
- Participación

3. Código Ético.

El código ético de Trabajando en Positivo está compuesto por los compromisos adquiridos por cada una de las partes interesadas en base a los valores expresados por la Organización. Serán de obligado cumplimiento para cada una de ellas o para la organización en general, donde corresponda.

1. Transparencia:

Uno de los valores fundamentales de Trabajando en Positivo es la Transparencia. Con ello, pretende establecer una relación de confianza y seguridad que facilite la consecución de los fines de la organización. Su actuación, por tanto, se basa en la honradez, la credibilidad y la confianza en todos los ámbitos de gestión y de toma de decisiones. Para ello, a continuación, se reflejan los compromisos que deberán asumir sus diferentes partes interesadas:

1.1. Representantes:

- 1.1.1. Cumplirán con la legalidad en todo momento.
- 1.1.2. Garantizarán la total transparencia en la elección de los cargos sociales y de las personas que la representen ante las instituciones y organizaciones externas.
- 1.1.3. Garantizarán la transparencia en el ámbito de su actuación y en su gestión de forma general.
- 1.1.4. Velarán por la adecuada gestión y correcto uso de los recursos disponibles.
- 1.1.5. Evitarán el lucro personal de representantes, cargos directivos, familiares o amistades como consecuencia del mal uso de los recursos.
- 1.1.6. No aceptarán regalos personales o institucionales que superen un valor de mercado de 50 euros, con un máximo anual de 100 €.
- 1.1.7. Actuarán con la máxima austeridad y sobriedad en el ámbito de su gestión y actuación.

1.2. Equipo Humano:

- 1.2.1. Cumplirá con la legalidad en todo momento.
- 1.2.2. Garantizará la transparencia en la gestión económico-financiera, difundiendo, proporcionando y/o publicando toda la información relevante.
- 1.2.3. Promoverá auditorías externas independientes que ejerzan un control externo de la gestión económico-financiera.
- 1.2.4. Actuará atendiendo a los principios de excelencia en la gestión y el correcto uso de los recursos disponibles.
- 1.2.5. Evitará el lucro indebido tanto personal, familiar como de amistades como consecuencia del mal uso de los recursos disponibles.
- 1.2.6. No aceptarán regalos personales o institucionales que superen un valor de mercado de 50 euros, con un máximo anual de 100 €.
- 1.2.7. Garantizará la transparencia en todos los procesos de contratación y selección de voluntarios y personal en prácticas.

- 1.2.8. Aplicará criterios de eficiencia en gestión de los recursos evitando su mal uso.
- 1.2.9. No vulnerará derechos relacionados con la propiedad intelectual e industrial. Los derechos sobre cualquier trabajo creado o desarrollado mientras dure la relación laboral con Trabajando en Positivo serán, en la medida que lo permita la Ley, titularidad de la organización. Además, evitará especialmente:
 - Hacer copias y publicar material protegido por derechos de autor de Trabajando en Positivo y/o terceros.
 - Copiar o distribuir software o documentación de titularidad de terceros o de Trabajando en Positivo sin la previa autorización para dicha copia y distribución.
 - Usar cualesquiera materiales, soportes y/o documentos cuyo uso estuviera explícitamente o pudiera estar protegido por sus derechos de marca comercial, autor, patente u otros relacionados con propiedad intelectual y/o industrial.
- 1.3. Entidades Socias:
 - 1.3.1. Deberán ser transparentes y asegurar el proceso de toma de decisiones conjunta.
 - 1.3.2. Cumplirán con la legalidad en todo momento.
- 1.4. Personas con VIH y/o en situación de exclusión social:
 - 1.4.1. Harán un uso correcto de los recursos que se empleen en la realización de las actividades, talleres, charlas, así como de cualquier otro producto o servicio puesto a su disposición.
- 1.5. Aliados y colaboradores:
 - 1.5.1. Actuarán atendiendo a los principios de excelencia en la gestión y el correcto uso de los recursos disponibles.
- 1.6. Proveedores:
 - 1.6.1. Cumplirán con la legalidad en todo momento.
 - 1.6.2. Deberán ser transparentes en el ámbito de su gestión estableciendo una relación de confianza y credibilidad.
- 1.7. Financiadores:
 - 1.7.1. Cumplirán con la legalidad en todo momento.
 - 1.7.2. Se establecerá una relación de confianza, credibilidad y honradez que facilite la transparencia en la gestión de los recursos de los que se disponga.

2. Compromiso Social

Trabajando en Positivo se encuentra plenamente orientada a la consecución de sus fines como organización, tratando de convertirse en un elemento eficaz de movilización para la transformación social y para la mejora de la realidad de las personas con el VIH en su proceso de inserción laboral, aprovechando las sinergias entre sus integrantes y generando un efecto multiplicador.

En este caso, los compromisos necesarios por parte de las diferentes partes interesadas serán los siguientes:

- 2.1. Representantes:
 - 2.1.1. Se comprometen de forma activa a la consecución de los fines de la organización.

- 2.1.2. Promoverán la Innovación social y la búsqueda de soluciones que mejoren la realidad social de los colectivos a los que Trabajando en Positivo dirige su actuación.
- 2.1.3. Fomentarán el cambio en la percepción social de los colectivos a los que Trabajando en Positivo dirige su actuación.
- 2.2. Equipo Humano:
 - 2.2.1. Se compromete de forma activa a la consecución de los fines de la organización.
 - 2.2.2. Fomentará, en el ámbito de sus competencias, el cambio en la percepción social de los colectivos a los que se dirige.
- 2.3. Entidades Socias:
 - 2.3.1. Participarán activamente en la toma de decisiones.
 - 2.3.2. Cumplirán con los acuerdos adoptados.
- 2.4. Personas con VIH y/o en situación de exclusión social:
 - 2.4.1. Participarán en la planificación, diseño y evaluación de actividades que faciliten su inserción laboral y/o social.
- 2.5. Aliados y Colaboradores:
 - 2.5.1. Actuarán con respeto y en coherencia con los principios de Trabajando en positivo.
 - 2.5.2. Fomentarán, en el ámbito de su actuación, el cambio en la percepción social de los colectivos a los que Trabajando en Positivo dirige su actuación.
- 2.6. Proveedores:
 - 2.6.1. Aceptarán el Código ético de Trabajando en Positivo y actuarán en consonancia con el mismo, no siendo aceptable cualquier conducta contraria a los principios de la organización.
- 2.7. Financiadores:
 - 2.7.1. Aceptarán el Código ético de Trabajando en Positivo y actuarán en consonancia con el mismo, no siendo aceptable cualquier conducta contraria a los principios de la organización.

3. Perspectiva de Género

Trabajando en Positivo busca la incorporación de la perspectiva de género en todos sus procesos, fomentando la Igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y otras personas que no se identifiquen con estas categorías; la no discriminación por razón de sexo y género y, en general, la promoción de la diversidad cultural, igualdad y no discriminación en el sentido más amplio.

Para el cumplimiento con este valor, se requiere la adopción de los siguientes compromisos entre las diferentes partes interesadas de la organización.

- 3.1. Representantes:
 - 3.1.1. Garantizarán la Igualdad entre mujeres, hombres y otras personas que no se identifiquen con estas categorías.
 - 3.1.2. Incluirán la perspectiva de género en el desarrollo de su labor.
- 3.2. Equipo Humano:
 - 3.2.1. Se promoverá la elaboración de un Plan de Igualdad entre mujeres, hombres y otras personas que no se identifiquen con estas categorías.
 - 3.2.2. Garantizará la Igualdad entre mujeres, hombres y otras personas que no se identifiquen con estas categorías en la gestión de los recursos humanos, la gestión económico-financiera y la comunicación.
 - 3.2.3. Se fomentará la conciliación entre la vida laboral y personal mediante medidas que faciliten dicha conciliación, promocionando el Teletrabajo.

- 3.2.4. Se mantendrá una actitud respetuosa, inclusiva y no discriminatoria por razón de sexo, género u otras diversidades.
- 3.2.5. Denunciará las situaciones de Violencia de Género y/o discriminación por cualquier razón que se produzca a nivel interno.
- 3.3. Entidades Socias:
 - 3.3.1. Se fomentará y promoverá la elaboración de un Plan de Igualdad tanto a nivel propio de la organización como de las entidades que forman parte de la misma.
- 3.4. Personas con VIH y/o en situación de exclusión social:
 - 3.4.1. Participarán en las actividades, talleres y en todas aquellas propuestas, productos y/o servicios que proporcione Trabajando en Positivo, fomentando, en el ámbito de su actuación, la no discriminación de ninguna persona o colectivo.
- 3.5. Aliados y colaboradores:
 - 3.5.1. Incluirán la perspectiva de género en el ámbito de las actuaciones que les corresponden.
- 3.6. Proveedores:
 - 3.6.1. Fomentarán la Igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y otras personas que no se identifiquen con estas categorías; la no discriminación por razón de sexo y género y, en general, la promoción de la diversidad cultural, igualdad y no discriminación en el sentido más amplio, en el ámbito de sus competencias.
- 3.7. Financiadores:
 - 3.7.1. Su actuación se dirigirá siempre hacia la no discriminación de ninguna persona o colectivo en el sentido más amplio.

4. Participación

Trabajando en Positivo fomentará la participación e implicación de sus entidades socias en todos los aspectos, desde los órganos de representación y gobierno hasta la toma de decisiones conjunta, fomentando la corresponsabilidad y la comunicación tanto con la organización como entre las entidades socias.

Para ello, actuará como aglutinante, por ser una red abierta que, con su presencia y acción, permite y anima a otros a formar parte de ella o a participar en la promoción de la inserción laboral de las personas con el VIH.

Asimismo, tratará de servir de apoyo mutuo para que todas sus entidades mejoren su tarea, buscando hacer bien el trabajo, con profesionalidad, con transparencia, colaborando en la obtención de logros sentidos, compartidos y fructíferos.

Por ello, todas sus actuaciones se basarán en el valor de “compartir”, tanto retos como preocupaciones, inquietudes, acciones, etc. Para ello, sus partes interesadas deberán asumir los siguientes compromisos.

- 4.1. Representantes:
 - 4.1.1. Utilizarán criterios y medidas que permitan un funcionamiento democrático tanto en la Toma de decisiones como en la elección de los representantes.
 - 4.1.2. Utilizarán las herramientas necesarias para lograr el consenso entre los miembros.
 - 4.1.3. Fomentarán la participación activa en todos los ámbitos.
- 4.2. Equipo Humano:
 - 4.2.1. Fomentará el trabajo en equipo, la participación y la corresponsabilidad en el ámbito de sus funciones.

- 4.2.2. Favorecerá la implantación de una estrategia de comunicación interna participativa utilizando los canales de comunicación que faciliten dicha comunicación de forma eficaz.
- 4.3. Entidades Socias:
 - 4.3.1. Participarán en Igualdad de condiciones en todos los procesos.
 - 4.3.2. Participarán en la toma de decisiones y en la elaboración del Plan Estratégico.
- 4.4. Personas con VIH y/o en situación de exclusión social:
 - 4.4.1. Participarán, dentro de sus posibilidades, en la planificación, diseño y evaluación de todas aquellas propuestas, actividades y talleres que faciliten su integración social y/o laboral.
- 4.5. Aliados y colaboradores:
 - 4.5.1. Participarán, dentro de sus posibilidades, en aquellas sinergias, charlas y/o actividades conjuntas, aportando su experiencia, visión y saber hacer, con el espíritu de compartir y buscar nuevas vías y formas de actuación encaminados a la consecución de los fines de Trabajando en Positivo.
- 4.6. Proveedores:
 - 4.6.1. Apoyarán, en el ámbito de su actuación, la toma de decisiones, proporcionando los productos, servicios y/o experiencia que permita una mejor gestión de los recursos empleados, así como facilitando, en la medida de sus posibilidades, la consecución de los fines de Trabajando en Positivo.
- 4.7. Financiadores:
 - 4.7.1. Apoyarán la participación y comunicación de las entidades socias con Trabajando en Positivo con el objetivo de conseguir una mejora de los resultados en la ejecución de los proyectos y/o programas financiados.

4. Criterios de Aceptación de donaciones y selección de proveedores

Con el objeto de fomentar la transparencia en todos los ámbitos de gestión y por tanto la confianza de los socios, colaboradores y organizaciones con las que se relaciona Trabajando en Positivo, se establecen una serie de criterios a la hora de aceptar donaciones:

Aceptación de Donaciones

1. Se harán públicas las actuaciones y actividades de captación de fondos, ya sean públicos o privados, así como el coste y la recaudación anual realizada.
2. Serán públicos, también, cada uno de los financiadores, ya sean públicos como privados, así como su contribución particular.
3. Se publicitará el uso de la donación recibida con la imputación de los costes en los que se incurra para su gestión.

Selección de proveedores

1. Se tendrá en cuenta su actividad, trayectoria, transparencia y compromiso social.
2. Garantizarán el cumplimiento de la legislación vigente y demás normas aplicables.
3. Conocerán, asumirán y firmarán el Código Ético.

5. Vigencia y Difusión

Vigencia

El presente Código Ético se trata de un documento que pretende ser una guía de actuación y una herramienta de mejora continua y como tal será objeto de análisis y evaluación constante. De esta forma se aprobará inicialmente por la Asamblea General de Socios y tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales se llevará a cabo una consulta sobre modificaciones y propuestas de mejora del mismo, y se aprobarán o rechazarán las mismas en la Asamblea General de Socios.

Difusión

Trabajando en Positivo difundirá el Código Ético entre sus partes interesadas mediante su envío por correo electrónico, solicitándoles a cada una de ellas la cumplimentación de un certificado sobre su lectura y aceptación, así como sobre la inexistencia de elementos que dificulten la relación con la organización para el cumplimiento del mismo. El Código Ético también se difundirá a través de la página Web de la organización (www.trabajandoenpositivo.org) con el objetivo de que esté accesible y disponible para su consulta.

Igualmente, la organización aprovechará los espacios de reunión y relación con sus partes interesadas que sean pertinentes para la difusión del mismo.

6. Incidencias, Denuncias y No Conformidades

El equipo humano, las entidades asociadas, las personas a las que la organización apoya, proveedores y en general cualquier persona o entidad que se relacione con Trabajando en Positivo podrá poner en conocimiento aquellas incidencias y no conformidades vinculadas al Código Ético, así como denunciar su incumplimiento. Para ello, se pondrá a disposición un formulario (ver Anexo) que se deberá remitir a la siguiente dirección de correo electrónico: info@trabajandoenpositivo.org.

Se garantizará en todo momento, si así lo desea, el anonimato de la persona remitente.

La Asamblea nombrará por un periodo de dos años un Comité de Ética -compuesto por una persona física en representación de las entidades que forman parte de la junta directiva, una persona física en representación del resto de entidades y una persona física del equipo humano- que se hará responsable de estudiar, investigar y/o valorar los hechos que se expongan junto con los documentos que aporte; entrar en contacto (si es posible) con las partes implicadas y resolver el procedimiento, comunicándose dicha resolución a cada una de las partes afectadas.

El incumplimiento del presente Código de Conducta podrá dar lugar a sanciones disciplinarias conforme a la normativa laboral vigente sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que pudieran resultar. El comité de ética se encargará de estudiar cada caso recabando toda la información pertinente para ello.

Las sanciones disciplinarias serán calificadas como leves, graves o muy graves atendiendo a las circunstancias concretas del caso y de conformidad con el régimen disciplinario vigente aplicable.

A modo de referencia, se indican a continuación las sanciones que serán aplicables en virtud del grado de gravedad de dicho incumplimiento y de tratarse de miembros internos (representantes, equipo humano o entidades socias) o terceras personas jurídicas o físicas (personas con VIH y/o en situación de exclusión social; aliados y colaboradores; proveedores o financiadores).

Representantes, equipo humano o entidades socias

- Incumplimiento Leve (error humano puntual) -> Llamada de atención verbal o escrita.
- Incumplimiento Grave (negligencia, mala fe o reiterativo) -> Apertura de expediente y, en el caso del equipo humano, suspensión de empleo y sueldo de una semana.
- Incumplimiento Muy Grave (mala fe y reiterativo o contra Ley) -> Adopción de las acciones civiles y/o penales que asistan en virtud de cada supuesto concreto y, en el caso del equipo humano, despido.

Personas con VIH y/o en situación de exclusión social; aliados y colaboradores; proveedores o financiadores

- Incumplimiento Leve (error humano puntual) -> Llamada de atención verbal o escrita.
- Incumplimiento Grave (negligencia, mala fe o reiterativo) -> Rescisión inmediata del contrato verbal o escrito existente entre las partes y requerimiento de indemnización en virtud de cada supuesto concreto.
- Incumplimiento Muy Grave (mala fe y reiterativo o contra Ley) -> Rescisión inmediata del contrato verbal o escrito existente entre las partes y adopción de las acciones civiles y/o penales que asistan en virtud de cada supuesto concreto.

ANEXO



FORMULARIO COMUNICACIÓN INCIDENCIA, DENUNCIA O NO CONFORMIDAD VINCULADA CON EL CÓDIGO ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

TIPO COMUNICACIÓN Incidencia Denuncia No Conformidad

¿Desea ser informado del resultado del procedimiento? Sí No

DATOS REMITENTE (opcionales) Nombre y Apellidos: Información de contacto
Tlf:
E-mail:

HECHOS PUESTOS EN CONOCIMIENTO: (detallar fechas, hechos, lugares, horas, personas implicadas, elementos del Código Ético afectados, etc.)

DOCUMENTACIÓN APORTADA: