

*Federación Provincial de Asociaciones de
Minusválidos Físicos de Córdoba, FEPAMIC*

INTRODUCCIÓN

El proyecto de Fepamic es un proyecto integrador. Engloba y ha de dar respuesta a cada uno de los grupos de interés que integran Fepamic: asociaciones, trabajadores, usuarios, entidades colaboradoras, sociedad, clientes y proveedores.

El Código Ético de Fepamic es el conjunto de valores corporativos y principios que deben guiar la conducta de las personas que la integran. Así mismo debe inspirar los procedimientos y formas de trabajo que ordenan las relaciones con las asociaciones, los trabajadores, usuarios, clientes, entidades colaboradoras, sociedad y proveedores.

Las asociaciones, directivos y empleados de Fepamic, deben tener presente que cada decisión que tomen y todo lo que hacen, en el desarrollo de su actividad profesional, puede tener efectos en la reputación de la entidad. Por tanto todos deben comprometerse a respetar y hacer respetar la letra y el espíritu del presente Código Ético.

El Código no puede abordar todas las posibles situaciones, por que establece unos principios inspiradores que rijan la actuación de asociaciones, directivos y trabajadores. Así mismo insta una oficina encargada de aclarar dudas que se le presenten, resolver denuncias que le lleguen y difundir el conocimiento y aplicación del presente Código Ético.

FEPAMIC es una entidad representativa de las personas con discapacidad, por tanto, su labor debe ir dirigida a todas las personas con discapacidad, especialmente a las que precisan servicios y todavía no los tiene y a las que precisan un puesto de trabajo y están en paro.

NUESTROS VALORES

Fepamic quiere ser **entidad de confianza** de cada uno de los grupos de interés que la integran. La confianza es el cimiento de nuestro proyecto. Sin confianza no hay usuarios que escojan nuestros centros, sin confianza, no se puede esperar el mismo grado de implicación de los trabajadores, de entidades colaboradoras, de asociaciones, directivos; sin confianza no se pueden mantener clientes etc.

La confianza se gana en el trabajo del día a día, por la cercanía a las personas, por la vocación de entender y comprender sus necesidades. Siendo una entidad capaz de adquirir compromisos y cumplirlos.

La confianza de cada uno de los grupos de interés se consigue con una serie de valores instrumentales específicos y adecuados a cada grupo.

Así:

- **Para las asociaciones, la sociedad y entidades colaboradoras.** Se establece como valor instrumental:
 - a) La transparencia (facilitar información detallada de la gestión de Fepamic y del funcionamiento de sus órganos de gobierno).
 - b) Rentabilidad del proyecto, facilitar la información necesaria para comprobar que es un proyecto sólido y de futuro; creación de infraestructuras y servicios adecuados para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Con nuestros clientes:

- a) Calidad, mejorando de forma permanente nuestros servicios y nuestro esfuerzo para escucharles y anticiparnos a sus exigencias, así como para pretender la excelencia.
- b) Cumplimiento de nuestros compromisos. La suma de la calidad y cumplimiento lleva a la satisfacción y confianza del cliente.

- Con los empleados:

- a) Claridad, la relación ha de ser franca y transparente, permitiéndole conocer los objetivos de Fepamic, saber lo que se espera saber de él, y ser partícipe del proyecto común.
- b) Desarrollo profesional, Fepamic acompaña y respalda al trabajador en su esfuerzo para evolucionar profesionalmente, garantizando la igualdad de oportunidades, la iniciativa de cada persona y su participación activa en la gestión.
- c) Establecer condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud
- d) Estabilidad en el empleo, condiciones salariales y medidas de conciliación laboral y familiar, tan altas como el mercado en el que se desenvuelve Fepamic lo permita, especialmente si los trabajadores tienen hijos con discapacidad. La suma de estos valores instrumentales lleva al compromiso mutuo y confianza en la entidad.

- **Con nuestros proveedores:**

- a) La búsqueda del interés común.
- b) La garantía de cumplimiento de las condiciones establecidas.

NUESTRO COMPORTAMIENTO

A) OBLIGACIONES DE LOS DIRECTIVOS:

- a. Cumplir todas las normativas vigentes.
- b. Ofrecer formación y poner las herramientas necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, así como las normativas de seguridad y salud laboral.
- c. Establecer mecanismos justos y objetivos de retribución salarial. El empleado debe conocer los objetivos por los que se le evaluará y conocerá el resultado de su evaluación, teniendo la posibilidad de realizar aclaraciones o alegaciones que considere oportunas.
- d. Velar para que la política de contrataciones y promoción interna se fundamente en criterios de valía profesional.
- e. Guardar respeto hacia los empleados de FEPAMIC y actuar contra cualquier forma de discriminación.
- f. Establecer mecanismos para la vigilancia y el control del Código Ético, garantizando en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramitan.
- g. El puesto de directivo ha de entenderse como una oportunidad de servicio y ejemplaridad, debiendo evitarse hasta la apariencia de autoritarismo y personalismo, así como obtener cualquier ventaja personal del cargo que ejerce.

B) OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

- a. Respetar la política y las normativas internas de la empresa.
- b. Actuar de forma íntegra con los clientes.
- c. Evitar hacer valer la posición o los contactos debidos a la actividad en la empresa, para intereses personales.
- d. Utilizar las instalaciones, equipos o servicios de FEPAMIC exclusivamente para las funciones que han sido asignadas.
- e. Respetar a los compañeros y velar por la armonía en el ámbito laboral. Serán particularmente graves los actos dirigidos contra los propios colaboradores.
- f. Rechazar y no ofrecer regalos, que por su valor, puedan derivar obligaciones posteriores.
- g. Velar por la propiedad fiscal e intelectual de FEPAMIC.
- h. Proteger y evitar la divulgación de información bajo su responsabilidad. Toda información de FEPAMIC, sus clientes, sus asociaciones, sus empleados y sus usuarios es considerada confidencial. Conservar, proteger y usar eficientemente los archivos de FEPAMIC, así como desarrollar la actividad profesional encaminada a crear un valor añadido a nuestra entidad.

C) OBLIGACIONES DE LAS ASOCIACIONES.

- a. Fiscalizar la labor de la Junta Directiva.
- b. Apoyar el trabajo de la Federación.
- c. Velar por el cumplimiento del Código Ético.
- d. Asistir a las reuniones de los Órganos de Dirección, así como a las actividades programadas por las distintas asociaciones.
- e. Participar de forma activa en el funcionamiento de la Federación.

LA OFICINA

A) TIENE UNA TRIPLE VERTIENTE:

- a. **Órgano de consulta:** En la actividad diaria pueden surgir dudas sobre la forma de resolver situaciones especiales. La duda debe plantearse a su responsable de nivel superior y él recomendará la forma de proceder. Cuando el responsable mantenga la duda, elevará consulta a la Oficina.
- b. **Órgano de atención de reclamaciones:** Todos los empleados deben dirigirse a la Oficina para comunicar posibles incumplimientos del Código Ético, tanto si el incumplimiento les afecta personalmente o le afecta a un tercero.
- c. **Órgano de difusión de valores:** Desde la oficina se deberá difundir y promocionar entre todos los integrantes de FEPAMIC los valores, compromisos y normas de conducta que contiene el Código Ético.

B) COMPOSICIÓN:

La oficina la integrará el responsable de recursos humanos, un representante de las asociaciones (elegido expresamente en Asamblea), un representante de los trabajadores (elegido por sus representantes, miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de la propia Federación y de las empresas participadas) y un representante de la Junta Directiva.

C) NORMAS DE ACTUACIÓN EN LA OFICINA:

- a. Confidencialidad A la hora de tratar las denuncias.
- b. Garantía a la hora de comprobar la existencia de una infracción. Debiendo estar su decisión fundamentada y justificada.
- c. Respeto, a los derechos de una persona presuntamente implicada, tales como, derecho de audiencia para que argumente lo que mejor convenga a su interés.
- d. La mejora o adaptación del Código Ético, la puede plantear la Oficina por iniciativa propia a instancia de cualquier integrante de FEPAMIC. Siempre que en la Oficina comparta la necesidad de esa modificación. Las propuestas de modificar el Código, debe plantearlas la Oficina a la Asamblea General Ordinaria.

Código ético *córdoba 2009.*