

Codi ètic i de responsabilitat social

Juliol 2019

Índex

1. Introducció	3
2. Missió de l'entitat	3
3. Valors	4
4. Principis Orientadors	11
5. Aplicació del Codi Ètic i de responsabilitat social: Comitè de Codi Ètic	15
5.1.- Competències	15
5.2- Composició	15
5.3- Funcionament	15

1. Introducció

VINCLE, Associació per la recerca i l'acció social, amb el propòsit de millorar el compliment de la seva missió com a entitat del tercer Sector Social, decideix assumir un conjunt de **valors, principis i normes que han d'inspirar la conducta de les persones sòcies, treballadores i voluntàries.**

El codi ètic i de responsabilitat social ha de ser un referent valuós i la seva obligatorietat s'estableix sobre la base de les raons ètiques que el justifiquen. La seva força rau exclusivament en el compromís adquirit per totes les persones que participen de la nostra entitat de respectar un conjunt de valors i principis comuns. La seva finalitat es la recopilació d'aquets compromisos, així com la seva visibilització.

Així ha de:

- Servir com a carta de presentació dels valors, principis i compromisos generals de la nostra organització davant de la societat.
- Facilitar compartir pautes de referència per a les actuacions dels diferents agents de la nostra organització.
- Ofereixi una guia general de principis i valors ètics que inspirin la nostra tasca.

Àmbit d'aplicació

El codi ètic s'adreça a totes les persones i col·lectius que componen la nostra entitat. Així mateix, el codi també orientarà les relacions de l'organització i el seu personal amb les entitats i empreses que presten serveis o hi col·laboren.

2. Missió de l'entitat

Promoure la inclusió social de persones i col·lectius en risc, des del seu habitat social, assolint processos de conscienciació, millora, apoderament i desenvolupament comunitari per tal de contribuir a la igualtat d'oportunitats i construir una societat més solidària, justa i cohesionada.

3. Valors

VINCLE, fa dels següents valors i de la definició de persona part fonamental de la seva estratègia, la seva cultura com organització i les seves accions quotidianes:

Des d'una visió humanista, la persona:

- ésser individual i social subjecte de drets i deures
- ésser únic i irrepetible, lliure, autònom i infós de dignitat
- amb identitat pròpia i pertanyent a una comunitat
- ésser que busca donar sentit a la seva vida i al món en què viu i que pren les seves pròpies decisions

- ésser que té alguna cosa a dir, amb les seves pròpies idees i sentiments
- ha de trobar el seu propi camí i té dret a autodeterminar-se
- té dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva realització personal, sempre que no obstaculitzi els altres
- té dret a la seva integritat i a la igualtat d'oportunitats i condicions
- té el dret de ser acceptat amb les seves virtuts i defectes, independentment de la seva condició, i de no ser jutjat pel que és
- té dret a un nivell de vida que cobreixi les seves necessitats bàsiques i garanteixi la seva plena integració en els àmbits econòmic i laboral, relacional, polític i de ciutadania.
- té el deure de contribuir al benestar de la societat i de respectar als altres

Així, a nivell social o comunitari:

Totes les maneres d'entendre el món i l'entorn proper, tots els costums i hàbits individuals i col·lectius, totes les formes d'organització social i familiar són vàlides i valuoses i donen sentit a la vida de les persones i comunitats que les comparteixen.

En cadascun d'aquests medis o estils de vida les persones i grups s'han de poder desenvolupar en llibertat, solidaritat, democràcia i justícia. Sempre dins dels límits de la Declaració Universal dels Drets Humans.

En democràcia, tots els estils de vida han de trobar el seu lloc i interaccionar amb els altres en igualtat de condicions. Cal superar mirades etnocèntriques.

Les condicions individuals en gran part són una extensió de factors estructurals i conjunturals de la societat. La major part de conductes/idees/problemes de les persones (individualment) tenen orígens i circumstàncies socials.

Seguint les orientacions de la Carta de Qualitat del Tercer Sector Social¹, els hem dividit els nostres valors per a la seva orientació a les persones, la societat i l'organització.

Orientats a les persones

Respecte

La nostra actuació pren en consideració la capacitat de les persones per autodeterminar-se.

Tenim en compte les creences, costums, interessos, maneres de ser i d'actuar de les persones amb les que treballem en un marc de defensa de la dignitat humana, desenvolupant la nostra capacitat d'empatia i escolta.

Principis bàsics

- Potenciar l'autonomia de les persones i la seva capacitat per prendre decisions
- Respectar els temps dels altres
- Consensuar plans de treball i accions de millora.
- Vetllar per la integritat i la dignitat de les persones ateses.
- Possibilitar la comunicació
- Canviar els estereotips, prejudicis i judicis apriorístics.

¹ DD.AA. (2009): La Carta de Qualitat: un compromís per a la millora de la gestió. Eines del Tercer Sector Social. Barcelona. Referit a: López Adrover, C. i Martínez Barrera, M. (2011): Manual de Implantación de la Norma ONG Calidad. ICONG, Instituto para la Calidad de las ONG.

- Sensibilitzar i promoure el canvi d'opinions de la societat.
- No generar expectatives que no podem complir
- Responsabilitzar
- No manipular, ser conscients de la nostra situació de desigualtat professional vers els usuaris.

Compromís

Amb el convenciment en les aptituds i possibilitats de les persones per transformar les seves situacions, estructures i dinàmiques empobridores, excloents i opressives, ens vinculem com a tècnics amb el procés de les persones per tal de complir els pactes que hi establim.

Principis bàsics

- Conscienciar respecte a situacions personals
- Pactar processos de millora
- Fer protagonistes a les persones amb qui intervenim.
- Generar confiança.
- Responsabilitzar de compromisos i obligacions.
- Professionalitat, esforç per anar més enllà.

Orientats a la societat

Igualtat i Justícia social

Creiem en el treball orientat a la igualtat d'oportunitats, de tracte i en la superació dels factors que incideixen en l'exclusió de persones i col·lectius. L'entem com a capacitat legal, social i política de totes les persones per a participar plenament en tots els àmbits, sota criteris de desenvolupament sostenible.

Principis bàsics

- Donar a conèixer drets i responsabilitats.
- Conscienciar respecte a la responsabilitat pública a través de les administracions.
- Apoderament dels diferents grups, especialment de la importància del rol femení.
- Generar xarxes i VINCLEs, els canvis impulsat per a persones soles són inviàbles.
- Afavorir espais de trobada pels usuaris.
- Evitar la discriminació
- Promoció d'accions afirmatives

Democràcia i participació

Entenem que tot ciutadà i ciutadana té quelcom a escoltar, dir, aportar i ser tingut en compte en la construcció social del que és comú. En aquest marc, els nostres projectes i accions orientats a l'apoderament tenen en compte la seva opinió i decisió en la totalitat dels processos en els que estan immersos.

Principis bàsics

- Empatia escolta i partir de dels objectius de les persones participants.
- Promoure la vinculació amb l'entorn.
- Relacionar el personal amb el col·lectiu i el context.
- Formar i informar del marc normatiu democràtic
- Fomentar la participació en l'organització
- Cercar el consens
- Practicar l'apoderament
- Incorporar l'avaluació per part de les parts interessades: Contractants, finançadores i participants

Orientats a l'organització

Transparència

Per a nosaltres és important la claredat, l'honestedat i la fluïdesa de la informació i la comunicació a tots els nivells de les relacions humanes i institucionals. L'entenem com un dels pilars de la cohesió social.

Principis bàsics

- Rendició social de comptes
- Publicació de memòries tècniques i econòmiques.
- Millorar la comunicació externa i interna

Innovació i creativitat

Afirmem la nostra voluntat d'incorporar dia a dia l'anàlisi, el disseny i la implementació d'accions i processos amb fórmules creatives que permeten adequar-nos a una realitat constantment en canvi, per assolir els reptes que tenim plantejats.

Principis bàsics

- Introduir noves metodologies de treball
- Dotar-nos d'una metodologia de programació i avaluació flexible i adaptada a cada programa.
- Disposar d'instruments tecnològics que siguin dinàmiques i facilitadores.
- Fer anàlisi d'elements i pràctiques que cal millorar
- Col·laborar activament en els equips de treball
- Impulsar pràctiques de creativitat i innovació des de cada lloc de treball
- Ser flexibles i perseverants

Excel·lència

Pretensió de créixer i millorar en el saber i el saber fer, amb la voluntat d'excel·lir en els nostres serveis i programes en benefici de les persones amb les que treballem. Així cerquem la coherència entre objectius, processos, mètodes, i resultats, el més útils possibles per les persones.

Principis bàsics

- Potenciar la formació contínua del treballadors
- Recolzament entre equips i àrees de treball
- Pràctiques d'avaluació i millora contínua
- Impulsar bones pràctiques
- Disposar i utilitzar de Pla de qualitat
- Identificació d'àrees de millora.

ORIENTATS A LES PERSONES		
Valors	Definició	Accions/Actituds esperats

Respecte	La nostra actuació pren en consideració la capacitat de les persones per autodeterminar-se. Tenim en compte les creences, costums, interessos, maneres de ser i d'actuar de les persones amb les que treballem en un marc de defensa de la dignitat humana, desenvolupant la nostra capacitat d'empatia i escolta.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciar l'autonomia de les persones i la seva capacitat per prendre decisions ○ Respectar els temps ○ Consensuar plans de treball i accions de millora. ○ Vetllar per la integritat i la dignitat de les persones ateses. ○ Possibilitar la comunicació ○ Canviar els estereotips, prejudicis i judicis apriorístics. ○ Sensibilitzar i promoure el canvi d'opinions de la societat. ○ No generar expectatives que no podem complir ○ Responsabilitzar ○ No manipular, ser conscients de la nostra situació de desigualtat professional vers els usuaris.
Compromís	Amb el convenciment en les aptituds i possibilitats de les persones per transformar les seves situacions, estructures i dinàmiques empobridores, excloents i opressives, ens vinculem com a tècnics amb el procés de les persones per tal de complir els pactes que hi establim.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conscienciar respecte a situacions personals ○ Pactar processos de millora ○ Fer protagonistes a les persones amb qui intervenim. ○ Generar confiança. ○ Responsabilitzar de compromisos i obligacions. ○ Professionalitat, esforç per anar més enllà.
ORIENTATS A LA SOCIETAT		
Valors	Definició	Accions/Actituds esperats

Igualtat i Justícia social	<p>Creiem en el treball orientat a la igualtat d'oportunitats, de tracte i en la superació dels factors que incideixen en l'exclusió de persones i col·lectius. L'entenem com a capacitat legal, social i política de totes les persones per a participar plenament en tots els àmbits, sota criteris de desenvolupament sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Donar a conèixer drets i responsabilitats. ○ Conscienciar respecte a la responsabilitat pública a través de les administracions. ○ Apoderament dels diferents grups, especialment de la importància del rol femení. ○ Generar xarxes i VINCLES, els canvis impulsat per a persones soles són inviàbles. ○ Afavorir espais de trobada pels usuaris. ○ Evitar la discriminació ○ Promoció d'accions afirmatives
Democràcia i participació	<p>Entenem que tot ciutadà i ciutadana té quelcom a escoltar, dir, aportar i ser tingut en compte en la construcció social del que és comú. En aquest marc, els nostres projectes i accions orientats a l'apoderament tenen en compte la seva opinió i decisió en la totalitat dels processos en els que estan immersos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Empatia escolta i partir de dels objectius de les persones participants. ○ Promoure la vinculació amb l'entorn. ○ Relacionar el personal amb el col·lectiu i el context. ○ Formar i informar del marc normatiu democràtic ○ Fomentar la participació en l'organització ○ Cercar el consens ○ Practicar l'apoderament ○ Incorporar l'avaluació per part de les persones participants ó usuàries

ORIENTATS A LA ORGANITZACIÓ		
Valors	Definició	Accions/Actituds esperats
Transparència	Per a nosaltres es important la claredat, l'honestedat i la fluïdesa de la informació i la comunicació a tots els nivells de les relacions humanes i institucionals. L'entenem com un dels pilars de la cohesió social.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rendició social de comptes ○ Publicació de memòries tècniques i econòmiques. ○ Millorar la comunicació externa i interna
Innovació i creativitat	Afirmem la nostra voluntat d'incorporar dia a dia l'anàlisi, el disseny i la implementació d'accions i processos amb fórmules creatives que permeten adequar-nos a una realitat constantment en canvi, per assolir els reptes que tenim plantejats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Introduir noves metodologies de treball ○ Dotar-nos d'una metodologia de programació i avaluació flexible i adaptada a cada programa. ○ Disposar de instruments tecnològics que siguin dinàmiques i facilitadores. ○ Fer anàlisis d'elements i pràctiques que cal millorar ○ Col·laborar activament en els equips de treball ○ Impulsar pràctiques de creativitat i innovació des de cada lloc de treball ○ Ser flexibles i perseverants
Excel·lència	Pretensió de créixer i millorar en el saber i el saber fer, amb la voluntat d'excel·lir en els nostres serveis i programes en benefici de les persones amb les que treballem. Així cerquem la coherència entre objectius, processos, mètodes, i resultats, el més útils possibles per les persones.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciar la formació contínua de l'equip tècnic ○ Recolzament entre equips i àrees de treball ○ Pràctiques d'avaluació i millora contínua ○ Impulsar bones pràctiques ○ Disposar i utilitzar de Pla de qualitat ○ Identificació d'àrees de millora.

4. Principis orientadors

S'ha definit una sèrie de principis orientadors que han de regir en les accions quotidianes i la cultura corporativa i que es defineixen com a bases funcionals de la nostra entitat en els següents àmbits: comunicació, gestió de persones, economia i finançament, sistemes de gestió, atenció a les persones, i conflictes d'interès.

Per a l'elaboració d'aquest apartat s'ha partit del procés de treball i els resultats de la definició dels valors, la missió i la visió de l'entitat.

1. Comunicació

Les nostres accions de comunicació han de respondre a la nostra forma de treball i a com ens visualitzen altres agents del nostre context. També han de representar un instrument de difusió de la informació generada per la nostra entitat a tots els nostres grups d'interès: base social, equip, voluntariat, clientela, empreses proveïdores, persones ateses, a altres organitzacions amb qui ens relacionem, al nostre sector d'intervenció i si es dona al cas als mitjans de comunicació i al públic en general.

La comunicació considerada a nivell intern s'entén com un element fonamental per a la construcció de cohesió de l'organització. A nivell extern pot ser entesa com la projecció de l'associació, i per tant aportar elements de consolidació, qualitat, i innovació de la nostra marca.

Principis bàsics

Es del nostre interès com a entitat, dotar-nos d'un model comunicatiu basat en la transparència, l'honestetat, la rendició de comptes, i la claredat.

En línies general es fomentarà la comunicació multidireccional, basada en el respecte, el to positiu i constructiu, l'escolta activa i l'assertivitat. Així com un llenguatge no discriminatori ni sexista.

Comunicació Externa

La nostra entitat vol ser reconeguda per als nostres valors i el desenvolupament de la nostra missió, i per tant es promouran accions de comunicació externa per tal d'assolir aquestes fites, així com la transmissió dels elements bàsics del Tercer Sector Social com a impulsors de transformacions socials.

L'objectiu de construcció i manteniment de la nostra imatge corporativa i de la nostra marca és un objectiu de totes les persones que formem part de l'entitat, socis, treballadors i voluntaris.

Els professionals en el desenvolupament de les seves funcions de treball han de vetllar per:

- El dret a la imatge i a la intimitat de les persones usuàries i participants dels nostres serveis.
- El compliment de la legislació d'aplicació de la Llei de Protecció de dades.
- La protecció de la informació confidencial de l'entitat.

Les vies de comunicació amb qui ens contracta seran les acordades en cada cas, i es vetllarà perquè el to sigui positiu, i adequat, seguint els principis de respecte, proximitat, flexibilitat, confiança i professionalitat. La comunicació amb les persones ateses es mantindran en els límits de la professionalitat i de les tasques a desenvolupar, amb les mateixes característiques i principis que es detallen en el paràgraf anterior.

Comunicació Interna

Les persones que conformen l'entitat, sòcies, treballadores i voluntàries tenim el dret d'estar informats i el deure d'informar.

Per tal de fomentar la comunicació i la difusió de la informació de l'entitat es facilitarà la participació activa de les persones treballadores i sòcies, especialment en les assembles, reunions i altres espais de trobada.

A més a més d'altres vies de comunicació, s'impulsarà l'ús d'instruments de comunicació virtual, com a forma de comunicació entre les persones de l'entitat.

2. Gestió de persones

Les persones i les seves competències referides a coneixements, habilitats i actituds, són un valor essencial de l'eficàcia i la qualitat per una entitat com la nostra.

Gestionar equips professionals suposa orientar i dirigir a tots els membres de l'equip cap a fites i objectius comuns, exercint una conducció motivadora i participativa i gestionant els seus recurs i coneixements.

La realització professional de les persones prové del seu compromís amb la tasca desenvolupada en el projecte de l'entitat, del seu desenvolupaments personal i social i del reconeixement equitatiu de la seva aportació, de la seva actitud positiva cap a l'organització i a les persones que atenem.

L'actuació dels equips de professionals ha de ser conseqüent amb els valors i la missió de la nostra entitat i, per això s'espera de les persones que treballen a VINCLE que:

- Es comprometin amb el nostre projecte i la nostra metodologia de treball.
- Pensin en les necessitats dels nostres usuaris com a referent prioritari de les seves decisions i activitats en l'àmbit professionals o de voluntariat.
- S'esforcin en afavorir unes relacions internes, amb la resta de socis, professionals i voluntaris, basades en el respecte personal, l'esperit d'equip i la col·laboració sense menyspreu de la iniciativa i creativitat individual.

Principis bàsics

Les polítiques de gestió de persones tenen l'objectiu de la millora continua dels nostres projectes i serveis i el creixement, formació i promoció de les persones que conformem l'organització.

Respecte al marc normatiu vigent en l'àmbit de gestió de persones, les relacions i la legislació laboral.

La selecció de professionals es realitzarà en base a les competències personals i professionals i en funció del lloc de treball a cobrir, amb igualtat d'oportunitats, i sempre que sigui possible es tindran en compte els criteris de vinculació territorial i de promoció interna.

La incorporació de noves persones a l'equip ha de suposar el desplegament d'estratègies d'acollida que es desenvoluparan des de la direcció de programes i si és el cas de la coordinació i l'equip i de totes les persones que formin part de l'equip on s'incorpori.

S'afavorirà la formació contínua del personal, per a aquest motiu, anualment es desenvoluparà un pla de formació.

Es facilitaran els instruments per a potenciar el creixement professional i la millora d'accions no correctes. En darrera instància es prendran les mesures correctores necessàries prioritzant el desenvolupament del programa i la qualitat de les persones ateses.

Sempre que sigui possible es facilitaran accions que possibilitin una major conciliació de la vida personal i laboral.

Es promouran els hàbits saludables i elements de prevenció de riscos laborals, de salut i seguretat en el treball.

3. Economia i finançament

D'acord amb la nostra missió i visió, l'associació per la recerca i l'acció social, VINCLE, vol ser un projecte de referència que tingui continuïtat en el futur. Per tant, la sostenibilitat econòmica i financera són la base de pervivència del projecte.

Principis bàsics

Sempre que sigui possible, s'utilitzaran entitats de banca ètica i/o d'economia social.

Un altre factor a considerar serà la proximitat geogràfica, prioritzant entitats locals/catalanes abans que d'altres territoris.

També es valoraran les accions socials que desenvolupin aquestes entitats.

4. Sistemes de Gestió

Els nostres sistemes de gestió han de fomentar i implementar mesures per prevenir riscos, descobrir i compensar desviacions que es plantegin en l'organització de l'entitat i que puguin afectar negativament a la realització de la nostra missió.

Sempre que sigui possible es tendirà a la utilització de sistemes integrats de gestió. Aquest sistema pot ser entès, com a mecanisme de connexió en la gestió per tal de sistematitzar, coordinar i organitzar les tasques, especialment en les àrees: excel·lència i qualitat, prevenció de riscos laborals, transparència en la gestió econòmica i la protecció al medi ambient.

Principis bàsics

Orientació als nostres grups d'interès: usuaris, clients, persones sòcies, treballadores i voluntàries.

Protecció de dades: utilització de mesures tècniques i organitzatives per garantir la seguretat de les dades per tal que no tinguin un tractament o accés no autoritzat.

Els processos de gestió han de respectar les polítiques i la legislació de protecció del medi ambient.

Adopció dels sistemes d'ONG amb qualitat.

La qualitat i la responsabilitat social han de ser conceptes plenament incorporats en la nostra cultura organitzativa i de gestió.

5. Atenció a persones

La nostra entitat defineix les polítiques d'atenció a les persones a partir dels seus valors i la seva concepció de persona a l'acció social.

Principis bàsics

Les persones que atenem estan situades en el centre de la intervenció social i educativa que desenvolupem. Les persones que atenem són protagonistes del seu propi projecte de vida i dels processos que realitzen, són el subjecte del nostre treball socioeducatiu.

Fomentem la seva autonomia i responsabilitat.

El respecte a la persona, és la base de la no discriminació.

Entenem les persones com a éssers multidimensionals i cerquem el benestar en tots els àmbits de la vida d'aquestes.

6. Participació

La participació és l'element que vehicula les aportacions de totes les persones que conformem l'organització per tal de contribuir en tots els temes. Aquesta forma part de la nostra lògica com a entitat i alhora representa un signe d'identitat i un valor afegit en el compromís de transformació social que pretenem.

Principis bàsics

L'expressió de la participació i la gestió democràtica, és l'assemblea de socis i sòcies de la nostra entitat, i aquesta es la que pren les decisions estratègiques i globals de l'Associació per la Recerca i l'Acció social, VINCLE, que orientaran el futur de tota l'organització.

Volem construir un model a on totes les persones que conformem l'entitat siguin part activa de la mateixa i per tant, s'impulsaran processos participatius transversals al conjunt de l'organització.

Entenem que la participació ha de ser activa, voluntària i responsable i no de limitar-se al traspàs d'informació.

Aquests principis bàsics també s'han de traslladar en els serveis que desenvolupem i en el treball amb les persones que atenem.

7. Conflictes d'interès

Els conflictes d'interès sorgeixen quan qui ha d'exercir el seu judici o discerniment professional per a (ó en nom de) una altra persona que legítimament confia en el seu judici, té un interès particular (personal o professional) que pot interferir en l'exercici adequat de la seva responsabilitat professional.

Dit d'altra manera, té un interès particular que pot influir en la seva objectivitat. És un risc de biaix que existeix en la ment de qui decideix o influeix en la decisió. Poden ser per amor, amistat, gratitud, econòmic, parentiu, promoció personal, etc.

Principis bàsics

L'objectiu és assegurar que els processos de presa de decisió de VINCLE siguin objectius i imparcials, i que prevalgui l'interès de l'organització i de la seva missió per sobre del personal d'un o més membres dels òrgans directius, o de persones que exerceixin càrrecs en relació a proveïdors de bens i serveis i contraparts.

Accions clau:

a) Detecció

Sensibilització:

Tota persona dels òrgans de govern de VINCLE haurà de signar el document segons el qual ha rebut una còpia d'aquest protocol, està d'acord en el seu compliment i confirma que la informació es completa i vertadera.

Declaració d'interessos:

Comunicació proactiva, és a dir, qui es trobi en una situació de conflicte d'interès ho haurà de comunicar al seu superior jeràrquic abans de prendre qualsevol decisió associada a l'operació en qüestió, i aportar tota informació rellevant al respecte, segons l'annex-1. A partir d'aquí es farà una petita comissió que prendrà les següents mesures:

- Es buscarà informació complementària per a prendre decisions argumentadament: altres pressupostos, consultes tècniques
- Es realitzarà una acta on es reflecteix: Persones que han intervingut, alternatives estudiades, raons per la decisió on es reflecteix l'interès de l'Entitat i la seva missió per sobre del personal
- Es signarà
- Es posarà a coneixement del comitè d'Ètica
- S'informarà a la persona afectada

b) Polítiques de regals

No es pot demanar ni acceptar qualsevol tipus de regal que tingui com a objectiu que la persona l'professional afavoreixi directament o indirectament, a la persona que el concedeixi.

Atès les dificultats econòmiques de les persones amb les treballem, s'informarà, si s'escau, que l'Entitat no accepta regals. Únicament es poden acceptar aquells que tenen significació afectiva, o simbòlica.

En qualsevol cas, la persona receptora es pot adreçar al Comitè d'Ètica per consultar qualsevol dubte que es plantegin en aquesta matèria.

c) Garantia d'eficàcia

L'òrgan de control el constitueix el Comitè d'Ètica de l'Entitat.

Qualsevol membre de VINCLE que tingui coneixement o sospita de l'existència d'un conflicte d'interès no reportat proactivament, ho haurà de comunicar al Comitè d'Ètica.

5. Aplicació del Codi Ètic i de responsabilitat social: Comitè d'Ètica

Els principis i criteris d'actuació continguts en el present Codi Ètic i de responsabilitat social són d'obligat compliment.

Per tal de garantir l'aplicació del Codi, així com la supervisió i el control del seu compliment, es constituirà un Comitè d'Ètica, que tindrà les següents competències, composició i règim d'actuació.

5.1. Competències

Les principals funcions del Comitè d'Ètica són:

- Consultives: resol les consultes d'interpretació dels principis i les pautes d'actuació contingudes en el present Codi i assessorar sobre la forma d'actuar en determinades situacions.
- Pro-positives: analitzar i fer propostes sobre les demandes per incompliment del Codi.
- Vigilància: vetllar pel compliment del Codi Ètic i de responsabilitat social i proposar l'actualització del seu contingut per ajustar-lo a les modificacions que es produeixin a l'entitat, a l'entorn contextual, la societat i la legislació.
- Promotores: difondre i promocionar entre totes les persones que formen part de l'organització els valors i les normes d'actuació que s'estableixen en aquest Codi.

El Comitè prestarà especial interès i vetllarà per als següents temes:

- Intervenció professional i garantista dels drets fonamentals de les persones
- Protecció de dades, dret a la intimitat i compliment del secret professional
- Compliment de la Legislació aplicable.

A tal efecte podrà demanar informes als diferents departaments i emetre informes.

5.2. Composició

El Comitè d'Ètica serà nomenat bianualment per l'Assemblea de socis i sòcies a proposta de la Junta directiva i estarà format per:

- Una persona representat de la Junta Directiva, que actuarà en qualitat de president o presidenta
- Dues representat els socis i les sòcies de l'entitat
- Dues representant l'equip tècnic

Totes les persones elegibles al Comitè hauran de formar part de l'organització, com a mínim un any abans de la seva elecció.

En el cas dels representants des treballadors i treballadores s'escolliran per consens, en alguna de les trobades conjuntes que es realitzen a l'entitat.

El Comitè s'ha de reunir com a mínim cada sis mesos i en el moment que hi hagi una sol·licitud i/o consulta. El secretari o la secretària ha de convocar les reunions amb una antelació màxima de deu dies.

Els acords s'han d'adoptar per consens o, en cas de discrepància, per la majoria dels seus membres. En cas d'empat, el vot de la presidenta o del president o s'entendrà com de qualitat.

5.3. Funcionament

Qualsevol persona de l'organització que tingui dubtes sobre l'aplicació del Codi, o que observi una situació que pogués suposar un incompliment o vulneració de qualsevol dels principis i normes ètiques o de conducta establertes en aquest Codi, ha de comunicar-ho al Comitè d'Ètica, que actuarà en l'àmbit de les seves funcions consultives i propositives que es podran plantejar per incompliment del Codi.

Les consultes i les demandes es podran realitzar: a través de la següent adreça: codietic@VINCLE.org

En el cas de demandes per incompliments del Codi Ètic, s'hauran de detallar les circumstàncies de la mateixa i hauran d'acompanyar-, en la mesura del possible, les proves o indicis que l'avalin. També s'ha d'identificar als responsables de la presumpta irregularitat.

En el cas de consulta, s'ha d'indicar l'epígraf del Codi sobre el qual es vol aclariment o interpretació i detallar amb la major precisió possible l'objecte de la consulta.

La Junta Directiva haurà d'adreçar-se al Comitè d'Ètica i Responsabilitat Social, sempre i quan tingui coneixement de queixes o disconformitats que provinguin de persones que participin en els programes que es desenvolupen o de les institucions públiques per les que treballem que facin referència als continguts d'aquest Codi.

El Comitè d'Ètica, coneixerà i proposarà solucions i mesures a les demandes i consultes rebudes, donant-los en cada cas el tractament que consideri més oportú, actuarà en cada intervenció amb total independència i ple respecte a les persones afectades per tal de garantir, en tot moment, la confidencialitat en el tractament de les consultes que tramiti. Totes les persones que conformen l'organització tenen el deure de cooperar en les recerques que es duguin a terme sobre possibles incompliments del Codi.

L'entitat garanteix que no hi haurà represàlies per haver demandat un incompliment del Codi Ètic i de responsabilitat social, ni per haver participat en algun procediment de recerca.

El comitè ha de reflectir en un acta les valoracions de les diferents sol·licituds o dels procediments que s'han examinat o verificat a iniciativa segons consultes i demandes rebudes o per iniciativa pròpia. Es detallaran els acords assolits així com les recomanacions i instruccions, que s'enviaran a la Junta Directiva que resoldrà la seva aplicació.

La valoracions fetes que puguin afectar a persones concretes tenen el caràcter de document intern i confidencial, amb les previsions i garanties previstes en la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, i en el Reial decret 1720/2007, pel qual s'aprova el seu Reglament de desenvolupament.

Les decisions del Comitè d'Ètica són consultives per a l'entitat i per a les persones que en formen part.

L'incompliment de qualsevol dels criteris d'actuació continguts en el present Codi Ètic serà sancionat d'acord amb el règim disciplinari vigent, sense perjudici de qualsevol altres responsabilitats en què l'infractor o infractora pogués haver incorregut.

El Comitè d'Ètica també ha d'emetre un informe anual sobre l'activitat desenvolupada, tant en matèria d'intervencions consultives com d'accions de promoció del Codi Ètic, que es presentarà i aprovarà a l'Assemblea anual de socis.

Adhesió al Codi Ètic i de Responsabilitat Social de VINCLE

En/Na amb
 DNI/NIE..... en qualitat de

Manifesta:

Que he estat coneixedor/a del Codi ètic i de responsabilitat social de VINCLE i com a l'accepto i m'hi adhereixo i em comprometo a respectar-lo.

En el cas que es produís qualsevol circumstància personal, professional, familiar, o empresarial originària o sobrevinguda que pugui implicar que em trobi en una situació de conflicte d'interès, em comprometo a informar d'aquest fet al meu responsable jeràrquic de VINCLE.

De forma expressa declaro que:

Jo, la meva parella, alguna persona especialment vinculada amb mi per VINCLES d'afectivitat, consanguinitat prestem serveis professionals, realitzem alguna activitat o exercim algun càrrec a altre Entitat proveïdora de bens o serveis a VINCLE

SI

No

En cas afirmatiu, omplir les següents dades:

Nom i Cognoms persona que presta serveis	Entitat de la que forma part	Càrrec	Grau de parentesc o VINCLE

Signatura

Nom i Cognom
 Data