



CÓDIGO ÉTICO

Julio de 2010

ÍNDICE

Introducción: Por qué un Código Ético y sus finalidades

1. La base ética de FADEMA

- La entidad
- La misión
- La visión
- Los valores.

2. Los compromisos éticos de FADEMA según partes interesadas.

- Compromisos con las personas usuarias
- Compromisos con los trabajadores y de los trabajadores
- Compromisos con los voluntarios
- Compromisos con entidades subvencionadoras y personas físicas colaboradores y donantes.

3. La Gestión de los compromisos éticos.

- El Comité de Ética
- Evaluación continua del sistema de gestión ética
- El sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias
- Las auditorías éticas
- Sobre el cumplimiento del Código Ético.

INTRODUCCIÓN

Porqué un Código Ético y sus finalidades

Por un lado, la excesiva proliferación de organizaciones no lucrativas, la falta de recursos públicos destinados (cada vez menor) así como la dificultad de establecer un reparto de los mismos de manera justa y equitativa y por otro lado el crecimiento y reforma del Estado del bienestar, derivan en que el protagonismo y la participación cada vez se encuentren más repartidos entre los tres sectores: el de las administraciones públicas, las empresas y el tercer sector, integrado por las organizaciones sin fin de lucro. Esta evolución nos ha llevado a tener que afrontar cambios profundos en nuestra organización que debemos poner en marcha sin dilación tomando como punto de partida la apertura del nuevo Centro. Para ser más competitivos, asegurar y afianzar lo conseguido hasta ahora y para sobretodo, seguir creciendo y cumpliendo más y mejor nuestros objetivos y fines fundacionales, necesitamos dotar a nuestra entidad de medios técnicos y organizativos que se asemejarán, en algunos aspectos y cada vez más, a las empresas lucrativas.

No menos importante son las crecientes responsabilidades que asume el Órgano de Gobierno de la Fundación y sus Patronos fundadores y la necesidad de generar confianza no sólo ante las Administraciones Públicas (que a través del Protectorado de Fundaciones ya ejercen el control que por Ley se nos exige), sino ante la ciudadanía en general. A la realización de Auditorías, la implantación de un sistema de calidad y su certificación etc., que nos dotan credibilidad y transparencia, debemos añadir el adquirir un compromiso ético que abarque tanto un funcionamiento técnicamente solvente, como un comportamiento honesto.

Este compromiso, el código de conducta y los valores en que se basa hay que plasmarlo y documentarlo, dotándole de un articulado que haga más fácil tanto su implantación como la exigencia de su cumplimiento tanto por las personas que conformamos la entidad como por parte de la comunidad.

Así pues este documento tiene como objeto:

1. Definir el conjunto de compromisos, derivados de los valores de FADEMA, que adquiere la organización, sus representantes, trabajadores, y personal voluntario, frente a todos los grupos de interés.
2. Determinar el sistema por el cual FADEMA va a gestionar la comunicación, el desarrollo, y la revisión periódica de su código ético.
3. Establecer el procedimiento de detección de no conformidades, acciones correctoras y preventivas respecto a los criterios de comportamiento ético que afecten a los órganos de gestión, directivos, trabajadores, etc. derivados del compromiso y obligatoriedad del cumplimiento expreso del Código Ético.

1. LA BASE ÉTICA DE FADEMA:

La entidad

La Fundación Aragonesa de Esclerosis Múltiple, tanto por su finalidad como por sus objetivos, tiene un compromiso de gestión ética que se manifiesta en la necesaria y buena labor que día a día viene desarrollando desde su creación en 2001, hecho reconocido por instancias políticas, Administración Pública, por otras entidades del sector y por la sociedad en general.

Con la elaboración del Código Ético, desde FADEMA damos un paso más al dotarnos de un instrumento que facilite la gestión ética de la entidad, al recoger su misión, visión y valores y también los procesos y áreas mediante los cuales se va a llevar a cabo, cuáles son los objetivos en qué van a concretarse sus fines, qué indicadores van a utilizarse y cuáles van a ser los instrumentos de medición, análisis y mejora.

El Patronato de la Fundación Aragonesa de Esclerosis Múltiple, en reunión de fecha 21 de julio de 2010 aprueba este documento sobre los compromisos de FADEMA en el que se recogen los elementos que definen la identidad de FADEMA, la filosofía de sus fundadores y que constituye la razón de ser del resto de sus políticas, principios y compromisos. En este mismo documento se establece cuáles son su visión, misión y valores.

La visión

La Visión de futuro que plantea FADEMA es que las personas con EM de Aragón (ámbito de actuación de nuestra entidad y a los que siempre nos referiremos) y sus familias tengan la mejor y más completa calidad de vida, así como el total acceso a todo tipo de tratamientos y apoyos sociosanitarios en tanto en cuanto no exista una cura definitiva para esta enfermedad.

La misión

Ser modelo y referente como entidad representativa y de servicio del colectivo de personas con EM y otras enfermedades neurodegenerativas de similar implicación, siempre en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, y con vocación de cooperación y apoyo con otras del ámbito tanto nacional como internacional.

En este sentido, FADEMA tiene como principal finalidad la defensa de los derechos e intereses de las personas con EM, la mejora de su calidad de vida y la promoción y apoyo a la investigación tanto científica como social.

Para lograrlo:

- Ser reconocidos como una fuente consistente y de gran calidad en el apoyo e información a todas las personas con EM en Aragón.
- Aprovechando el gran logro que ha supuesto la construcción del nuevo Centro, utilizarlo como punto de partida para ser pioneros en el ideal en cuanto a estándares en la atención, cuidados y rehabilitación, conjugando de manera coordinada Centro de Rehabilitación Integral Especializada, Residencia y Centro de Día.
- Financiar, promover, apoyar y participar en la investigación de su causa, cura y cuidados de la EM.

Los valores

Las convicciones y filosofía que nos llevarán al éxito y como resultante la **MISION** y **VISION** ya declaradas son:

- Situar a las personas con EM en el centro de nuestro trabajo y fin último de nuestra labor.
- Involucrar al colectivo en la labor de la entidad siempre que sea posible.
- Promover la igualdad de acceso a nuestros servicios para todas las personas con EM sin discriminación alguna.
- Promover la independencia, dignidad y autodeterminación de todas las personas afectadas de EM.
- Velar por la sensibilización en todos los aspectos de la EM.

En cuanto a nuestra organización:

- Estará siempre sometida a la Ley y sus Estatutos.
- Será independiente, transparente y fiscalizable en todas sus actividades.
- Será dinámica, innovadora y creativa, adaptándose al entorno cambiante en el que se desarrolla y a las cambiantes necesidades y aspiraciones de las personas con EM, basándose en la propia experiencia y en la de entidades de similares características del ámbito que fueran.
- Revisará sus actuaciones con la adecuada periodicidad para ofrecer su máximo potencial.
- Trabajarán de manera conjunta con entidades de EM que puedan apoyar nuestros objetivos.

En cuanto a dirigentes y trabajadores:

- Contemplar en todas sus actuaciones el Código Ético.
- Aplicar y defender en todo momento un comportamiento ético y conforme a la Ley, denunciando ante su superior jerárquico hechos contrarios o falta de compromiso con dichos principios básicos.
- Trato justo, cortés y respetuoso entre los compañeros de trabajo.
- La consideración justa y debida de los intereses de otras personas relacionadas con FADEMA incluidos usuarios, clientes, autoridades, administración, otras entidades afines o no y sus representantes, etc.
- Profesionalidad y corrección en el desarrollo de la actividad.
- Lealtad a FADEMA y sus representantes.
- Eficientes en su actividad productiva y orientarla a lograr el máximo servicio al menor coste posible, en beneficio de los usuarios de los servicios y respetando siempre sus derechos.
- Rigurosos en la gestión económica, financiera, legal y fiscal.
- Respetuosos hacia la sostenibilidad del medio ambiente.

Podemos definir un único valor compartido, hacia el que deseamos orientarnos: la ética y responsabilidad social de todas nuestras actuaciones. Incorpora en la toma de decisiones valores como la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia las personas a las que atendemos y hacia la sociedad.

Todas las personas que pertenecen a la Fundación deberán desempeñar sus funciones bajo los cánones de comportamiento ético que rigen actualmente en nuestra sociedad, con cualquiera de las personas o entidades que se relacione, tanto internas como externas, y teniendo conciencia de la responsabilidad que implican todos sus actos, en representación de la Fundación y en la suya propia.

2. LOS COMPROMISOS ÉTICOS DE FADEMA SEGÚN PARTES INTERESADAS.

Con las personas usuarias de nuestros servicios.

La política de FADEMA con sus usuarios se basa en los siguientes principios:

- Dignidad humana: en todas y cada una de las actividades de la organización se antepone la dignidad de los destinatarios y la de cualquier otra persona por encima de cualquier otro criterio por utilitario que resulte.
- Defensa de sus derechos: la organización está comprometida con la defensa y la mejora de los derechos de las personas destinatarias de su actividad.
- Solidaridad: la organización impulsa tanto la solidaridad interna como la solidaridad con otras organizaciones y colectivos.

Además, dentro de sus criterios de excelencia en la prestación de servicios sociosanitarios, FADEMA se compromete a:

- Trato humano excelente: amable, acogedor, confidencial, respetuoso hacia su forma de ser, teniendo en cuenta su pluralidad y diversidad.
- Garantía de la confidencialidad de la información así como cumplimiento del plan de protección de datos, de acuerdo con la normativa vigente.

- Compromiso profesional con las personas: hacer todo lo posible para buscar la mejor solución a sus problemas, según el estado actual de los conocimientos y recursos de la intervención social, psicológica, terapéutica y educativa, para fomentar su autonomía personal y social.
- Satisfacción de sus expectativas: conocerlas y hacer lo posible por satisfacerlas, sin crear falsas esperanzas.
- Mejora continua de los procesos de servicio para desempeñarlos en menos tiempo, menos costes y con más eficacia, sin perder calidad en la asistencia.
- Información clara, comprensible, veraz, completa y detallada sobre las características de los servicios ofrecidos y sus derechos y deberes así como del Reglamento Interno vigente para cada Área de intervención.
- Acceso de los usuarios a la información sobre los valores de FADEMA.

Sobre los empleados de FADEMA.

El capital humano es uno de los principales activos de FADEMA. De su implicación va a depender que la entidad cumpla su misión. Además, las personas trabajadoras transmiten con sus palabras, acciones y actitud su opinión y confianza o no acerca de la gestión ética de la organización. FADEMA las tratará siempre con respeto, honestidad, diálogo, transparencia y sensibilidad. Estos principios se traducen en los siguientes compromisos:

- Trabajar desde el cumplimiento de las normas legales establecidas para una constante mejora en la satisfacción por la labor, haciendo de cada puesto de trabajo un espacio de formación, investigación e innovación permanente.
- Aplicar el plan de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, basado en la detección, prevención, corrección y evaluación de las situaciones de riesgo a las que están expuestos nuestros trabajadores.
- Promover un clima de diálogo abierto y transparencia en la información, que faciliten la integración de los trabajadores en la organización, que se sientan involucrados en el proyecto FADEMA y el desarrollo de su trabajo.
- Buscar la mejora de las condiciones del sector que permitan conseguir unos salarios adecuados a la capacidad y el esfuerzo que requieren los servicios de bienestar.
- Ser un punto de referencia que atraiga a las mejores personas que quieran trabajar en el ámbito de los servicios de bienestar.
- Velar por que el comportamiento de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones sea ético.

- En el marco de los principios y valores de FADEMA, no limitar el derecho de las personas a formar y mantener sus ideas y opiniones
- Potenciar y aprovechar adecuadamente la motivación del personal.
- Igualdad de oportunidades en la contratación, formación, actividad, retribución, despido y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, aplicando medidas de discriminación positiva cuando sea necesario.
- Periodos de prueba nunca podrán ser a través de la acción voluntaria.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.
- El personal podrá acceder directamente al Comité de Ética para dirigir sus sugerencias, quejas, o conflictos.
- Los trabajadores de FADEMA deben interpretar y suscribir los principios y valores de la Fundación plasmados en su Código Ético, siendo éste guía y referente en todas y cada una de sus acciones.
- Mantener el respeto y lealtad hacia la entidad y sus representantes en todo momento así como respetar el orden jerárquico establecido por el Órgano de Gobierno de la Fundación (Patronato) es uno de los principios básicos de todo el empleado de FADEMA.
- Todo el personal de FADEMA se compromete a una utilización responsable de la información y los recursos de la Organización. A garantizar el buen uso de las instalaciones y medios técnicos y velar siempre por los intereses de FADEMA colaborando en la mejora continua

de los procesos de servicio para desempeñarlos en menos tiempo, menos costes y con más eficacia, sin perder calidad en la asistencia.

- Se evitarán los conflictos de intereses y la comunicación indebida de datos que afecten a la propiedad intelectual de FADEMA y al fondo de negocio, mediante la determinación de un sistema de incompatibilidades.

Con las personas voluntarias y otros colaboradores no remunerados

FADEMA basa sus intervenciones en profesionales remunerados cuidadosamente formados y seleccionados. No obstante puede contar con la colaboración de personal voluntario. Sus compromisos con ellos son:

- Potenciar la participación real y efectiva de los voluntarios en el seno de la organización, fomentando la colaboración en tareas concretas, siempre cumpliendo la Ley del Voluntariado de manera estricta y que su colaboración nunca sea sustitutiva de un puesto de trabajo.
- Consensuar con cada voluntario su compromiso inicial y establecer acuerdos acerca de su disposición temporal, responsabilidades y tareas y, a su vez, exigir su cumplimiento, supervisar y valorar su aportación real a la Entidad por parte del personal competente asignado.
- Informar al futuro voluntario sobre la organización y necesidad de suscribirse a su Código Ético y toda su reglamentación interna y más concreta sobre infraestructura y funciones, etc.
- Concienciar a los voluntarios sobre el valor de la acción entendida como:

- Una aportación modesta, pero significativa, en un contexto global donde quedan muchas cosas por hacer
- Garantizar el cumplimiento de derechos y responsabilidades derivados de la normativa vigente.
- Crear y ofrecer itinerarios formativos para los voluntarios, que tengan en cuenta su proceso de maduración y crecimiento personal y faciliten el conocimiento de la entidad y de su entorno de trabajo.

Con colaboradores y donantes

La entidad puede solicitar fondos conforme a su misión y debe gestionarlos eficaz y eficientemente para la finalidad para la que fueron entregados, en su caso. La entidad puede buscar patrocinadores, a través de Campañas de captación de recursos siempre con los principios de transparencia y buenas prácticas.

En sus relaciones con entidades subvencionadoras y patrocinadores se compromete a:

- Aplicar una ratio de costes de estructura en relación con los gastos totales indicando cuál es la ratio objetivo y qué conceptos incluye.
- Analizar con rigor el contenido de las convocatorias a las que debe concurrir, con el fin de que la coherencia del proyecto, para el que solicita la subvención, con las condiciones concretas establecidas en cada convocatoria sea máxima evitando solicitar subvención para la ejecución de proyectos que no responden a necesidades objetivas previamente detectadas en su ámbito de actuación.
- Adoptar una actitud responsable y transparente en la aportación de documentación e información exigibles en

los procesos de concesión de subvenciones y de control de las cuentas justificativas, colaborando proactivamente con la Administración subvencionadora en la información de todos los aspectos referidos al proyecto subvencionado y a la utilización de fondos, propios o ajenos, destinados a la financiación.

- Documentar el informe de correlación del proyecto con el objeto de la subvención.
- Firmar acuerdos de colaboración con centros, profesionales y otras entidades e instituciones públicas y privadas para mejorar los procesos de coordinación y la optimización de recursos.
- Hacer alianzas con entidades parecidas para prestar mejores servicios.
- Fidelizar la colaboración manteniendo puntualmente informados tanto a empresas, entidades, instituciones, etc.. como a personas físicas que hayan colaborado económicamente con FADEMA de la trayectoria y consecución de sus fines a través de circulares, boletines informativos, publicaciones, etc...

Con las comunidades locales y la sociedad en general

La política de FADEMA con la comunidad es:

- Detectar nuevas necesidades dentro del ámbito del bienestar socio-sanitario de las personas con Esclerosis Múltiple e informar de éstas a las instituciones competentes.
- Participar en las iniciativas institucionales en materia de mejora de la calidad de los servicios y de atención a las personas.

- Participar en iniciativas institucionales o de otras entidades, orientadas a la solidaridad social y a la construcción de un mundo mejor.
- Participar en iniciativas con otras ONG o entidades que tengan como objetivo la mejora del bienestar social de las personas y de la comunidad.
- Desarrollar un plan de gestión medioambiental basado en criterios de sostenibilidad y en el fomento de la sensibilización ecológica en nuestros equipos y usuarios.
- Presentarse ante la sociedad como motor de cambio social para construcción de una sociedad mejor apoyándose en la solidaridad.
- Transmitir información veraz acerca de sus usuarios y de las situaciones sociales en que interviene, evitando instrumentalizarlos o manipular su imagen para crear sentimientos de culpa, presionar a los ciudadanos o cualquier otro fin distinto a la búsqueda del bienestar y la mejora de la calidad de vida de los usuarios y sus familias en su inmensa mayoría personas con EM.

Con la Administración

Las relaciones de FADEMA con la Administración se basarán en la transparencia, el diálogo, la colaboración y la no competencia, constituyendo siempre un complemento que no un sustitutivo del sistema sociosanitario establecido en nuestra Comunidad Autónoma, al tiempo que cada una de las partes mantiene los valores que le son propios y le identifican. FADEMA:

- Facilitará a la Administración a través del órgano competente: Protectorado de Fundaciones, su función de control proporcionándole en plazo, con claridad y transparencia, la información exigible y relativa a su ámbito de actuación.

- Participará en todos aquellos foros que sean precisos para el logro de la mayor eficacia y eficiencia de las actuaciones, aportando las informaciones y conocimientos de que disponga para la mejora de la acción conjunta.
- Promoverá y participará en la toma de conciencia de la Administración en aquellos aspectos que, por su actividad y conocimiento, sean convenientes, acercando la visión y la actuación de las Administraciones a las necesidades reales del colectivo de personas con EM.

Con otras entidades de parecidos fines y objetivos

Nuestra entidad puede concurrir con otras organizaciones bien colaborando, bien compitiendo. Tanto en el caso de relaciones de competición como de colaboración, estas se basarán en el respeto y la igualdad.

- En el caso de concurrencia competitiva, FADEMA buscará ventaja mediante el uso veraz de sus cualidades positivas, evitando realizar críticas injustificadas y comentarios denigratorios hacia el resto de las organizaciones concurrentes, así como la difusión de información falseada o tendenciosa acerca de las mismas.
- Orientará la competencia a buscar el cumplimiento de su misión, sin ejercer en ningún caso competencia desleal.
- Se respetará el derecho a la propiedad de otras entidades, incluyendo la propiedad intelectual y el fondo de negocio, recurriéndose al diálogo y al arbitraje en caso de conflicto.

- En las relaciones de concurrencia de colaboración FADEMA fomentará el trabajo en red, procurando la colaboración y el intercambio de conocimientos y experiencias en los procesos de reflexión y de fijación de objetivos, así como en posprocedimientos utilizados. Cada organización mantendrá su autonomía en cuanto a funcionamiento y valores.
- Se basará en el diálogo y el consenso, sin renunciar en ningún caso a su misión y valores, para lo que se propiciarán los espacios para el encuentro, como la pertenencia a foros, asociaciones, etc.
- Documentará los acuerdos de colaboración con otras entidades en el caso de proyectos comunes y la pertenencia a foros y entidades consecuentes con su misión.

3. LA GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS ÉTICOS DE FADEMA

Sin los instrumentos adecuados de implantación, el código ético corre el riesgo de convertirse únicamente en una declaración de buenas intenciones. Es por este motivo, para su plena implantación y cumplimiento, que FADEMA se dota de un comité de ética, un sistema de evaluación continua, un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias y auditorías éticas, que a continuación se desarrollan.

1. El comité de ética

Funciones:

La organización se dotará de un Comité de Ética, designado por el Patronato, que deberá:

- Asegurarse de que el código ético se difunde, implanta y mantiene, tal como se recoge en este documento

- Poner en conocimiento de Patronato de la Fundación los incumplimientos del código ético
- Estudiar y proponer al Patronato soluciones acerca de las denuncias y conflictos que se produzcan por supuestas faltas de aplicación del Código Ético y otras normas de la Fundación, como sus estatutos, reglamentos de régimen Interno, etc...
- Asesorar al patronato acerca de posibles mejoras.
- Interpretar el Código Ético

Organización:

- El Comité de Ética será designado por el Patronato de FADEMA y ratificado cada 2 años. Sus miembros se elegirán de tal manera que estén representadas todas las áreas de la entidad.
- El Patronato establecerá un sistema de flujo de información eficaz y registros que faciliten el acceso del Comité de Ética a todas las actuaciones susceptibles de contravenir los contenidos del Código Ético.
- Al menos, cada tres años el patronato revisará el Sistema de Gestión Ética para asegurarse de su adecuación y eficacia.

2. Evaluación del sistema de gestión ética

El sistema de gestión ética debe contar con indicadores documentados que permitan realizar una evaluación global de la gestión ética y de los espacios de mejora que éstos desvelen.

Estos serán:

De transparencia:

FADEMA publicará en su web la composición de sus órganos de gobierno, del Comité de Ética y de otros cargos y grupos relevantes, así como la memoria anual y acuerdos de Patronato más relevantes.

En cuanto al personal:

- Dedicar un importe anual a subvencionar actividades formativas de los empleados relacionadas con su trabajo
- Desglose de la plantilla por edad, sexo, nivel de estudios y posición dentro de la organización
- Bajas voluntarias, incluyendo causas, sexo, puesto y sector
- Índices de satisfacción de los empleados
- Evaluación de sus quejas y sugerencias

Proveedores:

- Documentar los criterios de selección y el listado

3. Sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias

FADEMA se dotará de un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias que hagan referencia a algún elemento del código ético, ya sea por incumplimiento o para la mejora del mismo. El objetivo es mejorar la calidad y la comunicación y velar por la aplicación del presente código.

4. Las auditorías de gestión ética

- La Fundación planificará anualmente auditorías internas del Sistema de Gestión Ética. Estas se llevarán a cabo por los integrantes del Comité de Ética más dos personas designadas a tal efecto por el Patronato de la FADEMA, pudiendo ser

integrantes del mismo, socios, usuarios, etc... y siempre pertenecientes a las diversas disciplinas y actividades que permiten el funcionamiento de FADEMA.

- Los auditores emitirán un informe anual que se elevará al Órgano de Gobierno de FADEMA: su patronato.

El informe contendrá los siguientes ítems:

- Grado de cumplimiento de los compromisos éticos de FADEMA.
- Grado en que este cumplimiento ha servido a la misión, valores y visión de FADEMA.
- Aspectos a mejorar.
- Propuestas de cambio que incluyan medidas para prevenir y corregir posibles desviaciones y plazos y responsables de llevarlas a cabo. El comité realizará un seguimiento de todos estos aspectos.

SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

- La aceptación de este código es condición previa para ingresar y/o formar parte de nuestra organización.

- El incumplimiento del Código Ético comportará:

Si es por parte de un miembro del Órgano de Gobierno, la advertencia por parte del resto del Patronato y, en función de su gravedad: exigir su corrección pública y/o expulsión del Patronato.

Si es por parte de un usuario o socio, advertencia pública y suspender los servicios en un caso o dar de baja como socio, dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

Si es por parte de un trabajador, advertencia pública en presencia del equipo, la separación de la actividad, la suspensión temporal de su contrato de trabajo o la rescisión del mismo, en función de la gravedad del hecho.

Por último, el responsable de la función sancionadora será el Presidente del Patronato de la Fundación a instancias del mismo Patronato y del informe pertinente del Comité Ético. La persona encargada de ejecutar y comunicar la sanción será la Dirección General de la Fundación, en el tiempo y forma indicado por el Presidente.