

CÓDIGO ÉTICO COGAMI

El presente Código Ético se adopta con los siguientes objetivos:

- ☒ Enfatizar en el hecho de que COGAMI, ante todo, es una organización comprometida y dirigida por valores.
- ☒ Transmitir la cultura COGAMI de manera coherente con determinados valores a los que se les confirió el rango de éticos.
- ☒ Servir de orientación y guía de conducta en la actuación de COGAMI y de las personas que la integran.
- ☒ Erigirse como modelo que pueda servir de orientación para todas las Entidades que forman COGAMI.

La cultura COGAMI

COGAMI es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito autonómico, declarada de utilidad pública, constituida por más de 50 asociaciones, lo que la convierte en la entidad más representativa de las personas con discapacidad en Galicia. Desde el año 1990 COGAMI desarrolla su cometido para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias, para conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la defensa y promoción de sus derechos, de la reivindicación del cambio social, de la potenciación del asociacionismo y de la prestación de servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas.

COGAMI tiene una cultura propia, manifestada a través de su misión, visión y valores.

MISIÓN

Conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la defensa y la promoción de sus derechos, de la reivindicación del cambio social, de la potenciación y coordinación del asociacionismo y de la prestación de servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas.

VISIÓN

Un movimiento asociativo consolidado y ampliamente reconocido por la sociedad en general, por sus valores y liderazgo:
- en I+D+I de metodologías de trabajo con las personas con discapacidad

- en la prestación de servicios de excelencia dirigidos a las personas con discapacidad

VALORES

Valores de entidad

1. Defensa de derechos de las personas con discapacidad.
2. Igualdad interseccional.
3. Solidaridad.
4. Participación.
5. Implicación social.
6. Independencia.

Valores de gestión

1. Transparencia
2. Mejora continua.
3. Innovación.
4. Calidad.
5. Profesionalidad.
6. Democracia interna.
7. Enfoque de género

Personas y/u organizaciones destinatarias de este CÓDIGO ÉTICO

- J Las organizaciones miembro de COGAMI, incluidas las asociadas directamente y las indirectas mediante sus Federaciones, porque son parte integrante y esencial de COGAMI.
- J Las personas que integran los órganos de gobierno de COGAMI, unipersonales y colegiadas, así como las estructuras de apoyo a los mismos: en su cometido a la hora de elaborar y encarnar la estrategia de COGAMI, representar a la entidad en todo tipo de eventos o procesos, redactar documentos con la marca COGAMI, tomar posiciones públicas, participar de forma permanente o transitoria en organismos públicos o privados en nombre de COGAMI, entre otras.
- J Equipo humano de COGAMI, considerado en su totalidad, lo que incluye al personal contratado, al personal en prácticas, el equipo de personas profesionales de todas sus áreas y a las personas que colaboran con COGAMI en calidad de voluntarias.
- J Las organizaciones colaboradoras de COGAMI.

Todas estas personas y organizaciones, desde su respectivo papel dentro o en conexión con COGAMI, son responsables de aplicar los valores y normas éticas contenidas en este código ético en su labor y colaborar en su desarrollo, aplicación y cumplimiento, con arreglo a las atribuciones que corresponde a cada una de ellas en el entorno de COGAMI.

Consejo de Ética

El presente Código Ético es, necesariamente, un documento vivo, que evoluciona, y cuyo contenido y aplicación debe ser objeto de análisis y evaluación continuos.

El desarrollo, interpretación, comunicación, aplicación, seguimiento y evaluación del presente Código Ético corresponderá a un Consejo de Ética creado al efecto, integrado por las siguientes personas de COGAMI: las personas titulares de la Presidencia, la Secretaría, Vicepresidencia, la Comisión Permanente, las Federaciones Provinciales, las personas responsables de Áreas y Oficinas así como por dos personas expertas independientes de reconocido prestigio que se decida.

Con carácter periódico, preferentemente anual, el Consejo de Ética elaborará un informe sobre la aplicación del presente Código Ético y las propuestas de mejora.

Sin perjuicio del papel del Consejo de Ética, el conjunto de personas dirigentes de COGAMI deberán adoptar las directrices e instrucciones oportunas que permitan el desarrollo y aplicación de este Código Ético.

DEFINICIÓN DE LOS VALORES Y CÓDIGO DE CONDUCTAS SEGÚN LOS MISMOS.

Valores de la entidad:

1. Defensa de los derechos de las personas con discapacidad por encima de los intereses particulares, tanto a nivel individual, familiar como organizativo. Entendiendo por ello la promoción, protección y aseguramiento del goce pleno y en condiciones de igualdad legal en cuanto a los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promoviendo el respeto de su dignidad inherente.

Especialmente en lo referente:

- ⊆ Al respeto a la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y a la independencia de las personas.
- ⊆ A la participación plena y efectiva en la sociedad.
- ⊆ Al respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y de la condición humanas.
- ⊆ La accesibilidad universal y el diseño para todas/os
- ⊆ Al respeto a la evolución de las facultades de las niñas y niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 1.1. En coherencia con su condición de miembro de COGAMI, abordarán en su propia estrategia la discapacidad desde una visión de derechos humanos y desde el enfoque bio-psico-social con enfoque interseccional
- 1.2. En coherencia con su condición de miembro de COGAMI, elaborarán su propia estrategia con arreglo al enfoque inclusivo considerado como valor.
- 1.3. En coherencia con su condición de miembro de COGAMI, aplicarán en su estrategia los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 1.4. En coherencia con su condición de miembro de COGAMI defenderán los intereses de las personas con discapacidad y de sus familias globalmente consideradas.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 1.5. Orientarán la estrategia de COGAMI en función de las necesidades de las personas con discapacidad y de sus familias, no poniendo nunca las prioridades en función de tomas de posición que no procedan de acuerdo con este Código Ético.
- 1.6. Basarán su acción reivindicativa en la visión de derechos humanos, desterrando y denunciando cualquier actitud que implique paternalismo o beneficencia.
- 1.7. Denunciarán cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.
- 1.8. Considerarán la inclusión como valor, adoptando el enfoque inclusivo en la estrategia de COGAMI.
- 1.9. Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de la estrategia de COGAMI.

- 1.10. Velarán especialmente por las personas en situación de mayor vulnerabilidad como consecuencia de tener una mayor vulnerabilidad ante situaciones de discriminación.
- 1.11. Defenderán una imagen social de las personas con discapacidad acorde con la visión de derechos y el enfoque de la participación.
- 1.12. Aplicarán los criterios de accesibilidad universal con carácter previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la participación social plena.

EQUIPO HUMANO

- 1.13. Aplicará los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.
- 1.14. Aplicará los criterios de accesibilidad universal con carácter previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la participación social plena.
- 1.15. El entorno laboral, sus procesos y métodos y los puestos de trabajo del Equipo se adaptarán en cada caso a las necesidades por razón de discapacidad.
- 1.16. Procurará que la sede de COGAMI y todo el equipamiento técnico de la misma cumplan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.
- 1.17. Denunciará cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.
- 1.18. Promoverá la atención individualizada a las personas con discapacidad y a sus familias, de ser el caso, otorgando en todo el proceso un trato digno y respetuoso a las personas usuarias, garantizando el secreto profesional y la confidencialidad de la información y evitando distinciones de trato ajenas a las derivadas de criterios técnicos y profesionales.
- 1.19. Fomentará el empoderamiento de las personas con discapacidad y la autodefensa de sus derechos.

- 1.20. Considerará como proveedores de servicios en primer lugar a las empresas de iniciativa social tales como centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, empresas de inserción y demás fórmulas de economía social, etc.

ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 1.21. Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de las colaboraciones que realicen para COGAMI.
 - 1.22. Aplicarán los criterios de accesibilidad universal con carácter previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la participación social plena.
1. Igualdad interseccional: entendida como la puesta en marcha de medidas de acción positiva que garanticen la visualización y eliminación de la discriminación de las personas por razón de discapacidad, género, orientación sexual, etnia, cultura, religión, estatus social, ámbito de residencia (rural/urbano).... a favor de la igualdad real.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 2.1. Harán uso de la metodología “de abajo hacia arriba”, analizando así el conjunto de necesidades y realidades de las personas en función de sus características como posibles ejes de presión que estén discriminando a esa persona.
- 2.2. Tendrán siempre en cuenta los siguientes ejes de desigualdad: sexo, razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social (recogidas todas ellas en la LO 3/2007 sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres), durante el proceso de investigación, análisis y planificación de cada una de las acciones de la Organización.
- 2.3. Harán uso de un lenguaje igualitario, el cual no dé lugar al entendimiento de desigualdad por razón de cualquiera de los factores anteriormente nombrados.

- 2.4. Fomentarán las sinergias y relaciones con Entidades diferentes de la discapacidad para conocer y sentir la realidad de la desigualdad en otros colectivos.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 2.5. Garantizarán la formación en materia de la Interseccionalidad como metodología de trabajo de cara a la visualización de las personas usuarias no solo a través del prisma de la discapacidad sino de una situación única que englobará las características que la persona tenga (mujer/hombre, con/sin discapacidad, rural/ciudad...).
- 2.6. Tendrán siempre en cuenta los siguientes ejes de desigualdad: sexo, razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social (recogidas todas ellas en la LO 3/2007 sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres), durante el proceso de investigación, análisis y planificación de cada una de las líneas estratégicas de COGAMI.
- 2.7. Harán uso de un lenguaje igualitario tanto en lo verbal como en la escritura, en la que no se dé lugar al entendimiento de desigualdad por razón de cualquiera de los factores de desigualdad anteriormente nombrados.
- 2.8. Fomentarán las sinergias y relaciones con entidades diferentes de la discapacidad para conocer y sentir la realidad de la desigualdad en otros colectivos.

EQUIPO HUMANO

- 2.9. Se formará en el uso de la metodología interseccional como parte de la calidad e innovación profesional.
- 2.10. Hará uso de la metodología interseccional de cara a la visualización de las personas usuarias no solo a través del prisma de la discapacidad sino de una situación única que englobará las características que la persona tenga (mujer/hombre, con/sin discapacidad, rural/ciudad...).

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 2.11. Harán uso de la metodología interseccional en las colaboraciones que realicen con COGAMI.
2. Solidaridad: entendida como un sentimiento de apoyo mutuo entre las personas con discapacidad, las familias de personas con discapacidad, las entidades miembro y las organizaciones afines a COGAMI.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 3.1. Serán objeto del máximo respeto y consideración por parte de COGAMI y de sus estructuras, orgánicas y personales, que procurarán siempre prestar la colaboración propia de una relación basada en la reciprocidad y el mutuo apoyo.
- 3.2. Se sentirán identificadas con la cultura COGAMI, asumiendo como propios su misión, visión y valores, en coherencia con su condición de personas socias y entidades vinculadas a COGAMI.
- 3.3. Considerarán a COGAMI como propia, actuando responsablemente con su condición de personas socias y evitando protagonismos individuales indebidos que dificulten o impidan a COGAMI el cumplimiento de su misión.
- 3.4. Defenderán los intereses del movimiento social de la discapacidad globalmente considerado, respetando el pluralismo y la diversidad que le son propios.
- 3.5. No buscarán el apoyo indebido de COGAMI en beneficio propio tratándose de intereses no admisibles de la propia organización, ni en detrimento de los intereses legítimos, razonables y justificados de otra organización.
- 3.6. Defenderán los intereses que le son propios y legítimos ante los poderes públicos y la sociedad, desde el respeto al conjunto del movimiento asociativo COGAMI.
- 3.7. Cada una de ellas procurará el apoyo a las demás entidades miembro de COGAMI, manteniendo la disposición al diálogo, a la cooperación y a la mutua ayuda.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 3.8. Asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura COGAMI en todas las acciones de representación que les sean propias.
- 3.9. Nunca se manifestarán ostensiblemente contrarias al ideario de COGAMI en las acciones de representación que les sean propias.
- 3.10. Orientarán su actividad representativa en el ámbito de COGAMI con arreglo a los intereses globales de la discapacidad, nunca de sus intereses particulares.

EQUIPO HUMANO

- 3.11. Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura COGAMI, como base y referente de su labor dentro del Equipo, que deberá impregnar toda su actuación profesional, no impidiendo su puesta en práctica por motivos de índole personal, profesional o corporativa.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 3.12. Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura COGAMI a la hora de realizar los trabajos de colaboración para COGAMI, cualesquiera que sean éstos.
 - 3.13. Nunca se manifestarán contrarias al ideario de COGAMI en los trabajos de colaboración, cualesquiera que sean éstos.
 - 3.14. Tendrán en consideración, a modo de fuente de referencia necesaria para realizar cualquier trabajo de colaboración, el acervo ya producido por COGAMI.
3. Participación plena y efectiva entendida como:
- o La implicación de los principales grupos de interés en el establecimiento de los objetivos y en el desenvolvimiento de los servicios de la organización.

- o La implicación de sus organizaciones miembro, de acuerdo con sus normas reguladoras, en la elaboración y toma de decisiones y en los órganos de representación y gobierno de la Entidad.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 4.1. Participarán en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleve a cabo COGAMI
- 4.2. Colaborarán responsablemente en la realización de actuaciones de todo tipo organizadas por COGAMI y a petición de ésta.
- 4.3. Participarán activamente en todo momento en la estrategia de COGAMI.

LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 4.4. Establecerán criterios que permitan el funcionamiento democrático en la toma de decisiones y en la elección de cargos sociales de COGAMI.
- 4.5. Fomentarán el consenso como práctica aplicable en la toma de decisiones de todo tipo.
- 4.6. Fomentarán una participación activa en todos los órganos internos y externos en los que representen a COGAMI.
- 4.7. Informarán a las organizaciones en cuyo nombre participan en los órganos de gobierno de COGAMI y otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos desplegados, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia y tenerse presentes.

EQUIPO HUMANO

- 4.8. Fomentará la participación y corresponsabilidad de todas las personas integrantes del Equipo, con arreglo a las funciones propias de cada puesto de trabajo.

- 4.9. Fomentará el trabajo en equipo, respetando las funciones propias de cada puesto de trabajo, todas ellas igualmente necesarias e importantes para el resultado final.
- 4.10. Fomentará el respeto a la diversidad, evitando absolutamente la discriminación por motivos de discapacidad, género, raza, religión, creencias, nacionalidad u orientación o identidad sexual, u otra circunstancia personal análoga.
- 4.11. Establecerá una estrategia de comunicación interna participativa, mediante el uso de canales de comunicación bidireccionales, que permitan una comunicación eficaz y fluida entre todas las personas que integran el equipo.
- 4.12. Potenciará la participación de personas voluntarias.
- 4.13. Potenciará el apoyo mutuo entre las personas integrantes del Equipo, evitando protagonismos que dificulten o impidan el citado apoyo mutuo.
- 4.14. Facilitará a las personas el acceso a los órganos de la entidad y a los servicios que se prestan.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 4.15. Colaborarán responsablemente en la realización de actuaciones de todo tipo organizadas por COGAMI y a petición de ésta.
4. Implicación social: entendida como la participación activa en la defensa de otras causas sociales más allá de la discapacidad y siempre que no contradigan los valores y misión de la organización.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 5.1. Promoverán, en todos sus ámbitos de actuación, el compromiso con la implicación activa en cualquier causa justa, que redunde en el interés general, con independencia de que se vean o no afectados sus socios.
- 5.2. Se comprometerán a promover e implicar a sus socios y usuarios en el compromiso de otras causas sociales ajenas a sus intereses particulares.

LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 5.1. Contribuirán activamente al compromiso de COGAMI con la sociedad, actuando de forma implicada y responsable, como verdaderos agentes de cambio social.
- 5.2. Promoverán la innovación social en discapacidad que ofrezca soluciones nuevas en mejora de las condiciones de vida a las personas con discapacidad y a sus familias.
- 5.3. Apoyarán y colaborarán activamente con las demás organizaciones del Tercer Sector comprometidas con la defensa de las personas en situación de mayor vulnerabilidad.
- 5.4. Asumirán el deber de informar y formar a todos los públicos de COGAMI con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas con discapacidad y a sus familias, que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social de COGAMI y con eso la percepción social de las personas con discapacidad y de sus familias.

EQUIPO HUMANO

- 5.5. Aplicará en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo el compromiso de vocación de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.
- 5.6. Aplicará en el desarrollo de las funciones propias de su responsabilidad y de su puesto de trabajo la innovación social en discapacidad, que ofrezca soluciones nuevas en la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.
- 5.7. Buscará el aumento de la presencia social de COGAMI a través de la participación activa en redes sociales y de todo tipo.
- 5.8. Fomentará el voluntariado como fórmula de participación social.
- 5.9. Elegirá como proveedores preferentes de servicios de COGAMI en primer lugar a las empresas de iniciativa social tales como centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, empresas de inserción y demás fórmulas de economía social, etc.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 5.10. Promoverán, en todos sus ámbitos de actuación, el compromiso con la implicación activa en cualquier causa justa, que redunde en el interés general, con independencia de que se vean o no afectados sus socios.
5. Independencia: entendida como que COGAMI es una organización libre, aconfesional, apartidista e no gubernamental, que actúa con plena autonomía e independencia de los poderes públicos, de las formaciones políticas, de los agentes sociales o de cualquier otro grupo de presión. Así mismo, COGAMI toma sus decisiones fruto del debate y el consenso interno, sin someterse a los intereses particulares o parciales de las organizaciones miembro y sin preferencia por ninguna de ellas.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 6.1 No ocuparán ni comprometerán el espacio de COGAMI en ningún momento, respetando la independencia de la entidad.
- 6.2 Actuando en representación o por cuenta de COGAMI, no ocuparán ni comprometerán el espacio de otras organizaciones miembro de COGAMI en ningún momento, respetando la independencia de todas ellas.

LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 6.3 Fijarán la estrategia de COGAMI libremente, sin atender la toma de posición política, económica o de cualquier otra naturaleza, ni someterse a ningún control o dependencia orgánica de formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales y cualquier otra entidad pública o privada.
- 6.4 Evitarán cualquier manifestación personal de índole partidista o religiosa o similar en el ejercicio de su cargo.

EQUIPO HUMANO

- 6.5 Velarán por la independencia de COGAMI con respeto a formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales o cualquier otra entidad pública o privada.
- 6.6 Evitarán cualquier manifestación de índole partidista o religiosa o similar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.
- 6.7 Fomentarán acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas, velando para que éstos no limiten, en ningún caso, la independencia de COGAMI.
- 6.8 Actuando en representación y por cuenta de COGAMI, no ocuparán ni comprometerán el espacio de otras organizaciones miembro de COGAMI en ningún momento, respetando la independencia de todas ellas.

ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 6.9 Evitarán cualquier enfoque de índole partidista o religiosa o análoga en el desarrollo de los trabajos que realicen para COGAMI.

Valores de gestión

1. Transparencia entendida como: económica e informativa cara a la sociedad en general, en la toma de decisiones de cara a las entidades miembro y en las metodologías de trabajo y acceso a los servicios de cara a la clientela de los mismos.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 1.1. Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.
- 1.2. Serán transparentes económica e informativamente de cara a la sociedad en general.
- 1.3. Serán transparentes en las elecciones de los cargos de su Junta Directiva.
- 1.4. Serán transparentes en la elección de las personas que representan a la organización en instituciones y organismos externos a la entidad.
- 1.5. Serán transparentes en la acción política y en la gestión que realicen.
- 1.6. Buscarán la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y terceros.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 1.7. Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.
- 1.8. Garantizarán la transparencia en la elección de los cargos sociales.
- 1.9. Garantizarán la transparencia en la elección de las personas que representen a COGAMI en instituciones y organismos externos a la entidad.
- 1.10. Garantizarán la transparencia en la acción política y en la gestión.
- 1.11. Velarán por la excelencia en la gestión y en el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.
- 1.12. Evitarán el lucro personal de representantes y cargos directivos a partir del mal uso de los recursos de COGAMI.
- 1.13. Evitarán recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con los usos sociales admisibles por su condición de representantes de COGAMI.
- 1.14. Evitarán el lucro personal o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en COGAMI.
- 1.15. Aplicarán con el mayor rigor la austeridad y la sobriedad en toda su actuación.

EQUIPO HUMANO

- 1.16. Actuará cumprindo a legalidade en todo momento.
- 1.17. Garantizará a transparencia en la gestión económico-financiera. Se dará publicidade a toda la información relevante relacionada con dicha gestión.
- 1.18. Promoverá el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.
- 1.19. Actuará bajo los principios de excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros.
- 1.20. Evitará el lucro indebido de sus personas o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en COGAMI.
- 1.21. Garantizará la transparencia en los procesos de contratación de personal, así como en la elección de personal en prácticas y en la participación de personas voluntarias.
- 1.22. Evitará recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros del Equipo humano de COGAMI.
- 1.23. Fomentará la austeridad como valor fundamental en la gestión de los recursos, aplicando criterios de eficiencia. Evitarán el derroche y la mala utilización de los recursos.
- 1.24. Las retribuciones de las personas integrantes del equipo serán dignas y suficientes, con relación al valor del trabajo desarrollado, evitando cualquier extralimitación no acorde con la austeridad que se aplica en todas las esferas de COGAMI.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 1.25. Actuarán cumprindo a legalidade en todo momento.
 - 1.26. Serán transparentes económica e informativamente cara a la sociedad en general.
 - 1.27. Serán transparentes en la elección de los cargos de su Junta Directiva.
 - 1.28. Serán transparentes en la elección de las personas que representan la organización en instituciones y organismos externos a la entidad.
 - 1.29. Serán transparentes en la acción política y en la gestión que realicen.
 - 1.30. Buscarán la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y terceros.
2. Mejora continua: entendida como la forma de desarrollar la gestión, los servicios de la organización, las alianzas y el desempeño de las organizaciones miembro de COGAMI, es decir, planificando, realizando lo planificado, evaluando lo realizado e introduciendo mejoras adaptadas a los medios de la organización con criterios de eficiencia y eficacia y teniendo en cuenta su misión.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 2.1. Procurarán tener una planificación basada en el análisis interno y externo de la organización.
- 2.2. Procurarán disponer de un sistema de evaluación de resultados y de introducción de mejoras en la organización que garantice los criterios de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta la misión de la entidad.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 2.3. Realizarán la planificación de COGAMI basándose en un análisis interno y externo de la entidad.
- 2.4. Velarán por la realización de lo establecido en la planificación con criterios de eficiencia y eficacia y teniendo en cuenta su misión.
- 2.5. Fomentarán la evaluación de los resultados como una herramienta para la detección de posibles áreas de mejora en la organización.
- 2.6. Se pondrán en marcha herramientas que permitan la detección y la comunicación de posibles áreas de mejora por parte de las personas/organizaciones que las detecten.
- 2.7. Garantizarán el análisis de las áreas de mejora identificadas como consecuencia de la evaluación.
- 2.8. Garantizarán la introducción de las mejoras adaptadas a los medios de la organización con criterios de eficiencia y eficacia y teniendo en cuenta la misión de la organización.

EQUIPO HUMANO

- 2.9. Compartirá la planificación de COGAMI, participando en su elaboración y en su ejecución.
- 2.10. Realizará lo establecido en la planificación de COGAMI con criterios de eficiencia y eficacia y teniendo en cuenta la misión de la organización.
- 2.11. Realizará las mediciones necesarias para poder evaluar los resultados de la ejecución de la planificación.
- 2.12. Será proactivo en la revisión y mejora de la eficacia y eficiencia de los procesos de la organización.
- 2.13. Identificará posibles áreas de mejora como consecuencia de esa medición.
- 2.14. Comunicará a los órganos/personas establecidas las posibles áreas de mejora.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 2.15. Procurarán tener una planificación basada en el análisis interno y externo de la organización.

- 2.16. Procurarán disponer de un sistema de evaluación de resultados y de introducción de mejoras en la organización que garantice los criterios de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta la misión de la entidad.
3. Innovación: entendida como la búsqueda continua de nuevos servicios, procesos, metodologías, herramientas y alianzas para responder de la mejor forma posible a las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés de la organización, formando éstos parte activa de todo el proceso.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 3.1. Contarán entre los valores de la organización con el valor de la INNOVACIÓN.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 3.2. Fomentarán la innovación en COGAMI, a través de mecanismos o programas para motivar a las personas a participar en actividades de mejora (aunque éstas no estén dirigidas a su área de responsabilidad), asignando recursos y evaluando y revisando la eficacia de las acciones.
- 3.3. Fomentarán las herramientas y los mecanismos necesarios para favorecer la generación de ideas y animarán a poner en marcha proyectos de innovación y mejora.
- 3.4. Fomentarán las actitudes y actividades creativas e innovadoras.
- 3.5. Facilitarán la adquisición de conocimientos y competencias relacionadas con la creatividad e innovación.

EQUIPO HUMANO

- 3.6. Estará dispuesto a participar en equipos de mejora.
- 3.7. Empleará los canales existentes para presentar iniciativas, sugerencias y mejoras.
- 3.8. Dispondrá de actitudes creativas e innovadoras.
- 3.9. Será proactivo en cuanto a adquisición y actualización de conocimientos y competencias relacionadas con la creatividad e innovación.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 3.10. Contarán entre los valores de la organización con el valor de la INNOVACIÓN.
4. Calidad: entendida como la exigencia en la persecución de la excelencia y el buen hacer en todas sus actuaciones, buscando la mejora continua, la innovación y el incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 4.1. Buscarán el buen hacer, la mejora continua, la innovación y el incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión en todas sus actuaciones.
- 4.2. Promoverán disponer de un sistema de gestión de la calidad.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 4.3. Todas las propuestas de COGAMI estarán contrastadas técnicamente y elaboradas con el máximo rigor.
- 4.4. Aplicarán en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.
- 4.5. Fomentarán la aplicación de normas y modelos de calidad, que aseguren en último término la satisfacción de las personas usuarias.
- 4.6. Desarrollarán su actuación con arreglo al Sistema de Gestión de Calidad de COGAMI

EQUIPO HUMANO

- 4.7. Aplicará en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.
- 4.8. Seguirá lo establecido en el sistema de gestión de calidad de COGAMI
- 4.9. Atendiendo a que el personal y los recursos humanos son los elementos más importantes de COGAMI, velará por la satisfacción de todo el Equipo.
- 4.10. La necesaria austeridad en la gestión de los recursos, acrecentada en tiempos de crisis, no supondrá una disminución en la calidad de las acciones de COGAMI.

ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 4.11. Buscarán el buen hacer, la mejora continua, la innovación y el incremento de la eficiencia y eficacia en la gestión en todas sus actuaciones.

5. Profesionalidad entendida:

- c Con respecto al equipo de profesionales: entendida como la disposición de los conocimientos y competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo, la interiorización de la misión y valores de COGAMI, la iniciativa, la proactividad, la lealtad y el compromiso e implicación con la organización según los principios éticos acordados.

- c Con respecto a las entidades colaboradoras: entendida como la disposición de los conocimientos y competencias necesarias para realizar la colaboración según los principios éticos acordados.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 5.1. Dispondrán de los conocimientos y competencias necesarias para realizar sus actividades según los valores éticos acordados.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 5.2. Garantizarán que el equipo de profesionales pueda disponer de las herramientas y medios necesarios para la actualización de sus conocimientos y competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.
- 5.3. Fomentarán la iniciativa, la proactividad, la lealtad y el compromiso e implicación con la organización del equipo de profesionales.
- 5.4. Actuarán coherentemente con los objetivos estratégicos de COGAMI en todo momento.
- 5.5. Guardarán un comportamiento ejemplar en todas sus actuaciones públicas.
- 5.6. Guardarán el debido secreto sobre la información relevante de COGAMI, de carácter estratégico o de otro tipo, que requiera sigilo, a la que tuviesen acceso como consecuencia de su labor de representación.
- 5.7. Defenderán en todo momento la marca COGAMI, haciendo un buen uso de ella en su labor de representación.
- 5.8. Garantizarán la autocrítica dentro de la organización, dirigida al logro de una mejor eficacia en la acción y en la gestión.

EQUIPO HUMANO

- 5.9. Procurarán la formación continuada y el aprendizaje permanente como presupuesto para la excelencia de su quehacer profesional y como deber derivado de su compromiso con la discapacidad.
- 5.10. Evitarán situaciones de ventaja como consecuencia de su discapacidad ajenas a su auténtica situación personal. No utilizarán su discapacidad como excusa que justifique una actitud profesional poco eficiente.
- 5.11. Evitarán la negligencia profesional
- 5.12. En el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, darán prioridad a los intereses de COGAMI antes que a sus intereses personales.
- 5.13. Guardará el secreto sobre la información relevante de COGAMI, de carácter estratégico o de otro tipo que requiera secreto, al que tuviese acceso como consecuencia de su pertenencia al Equipo.
- 5.14. Defenderá en todo momento la marca COGAMI, haciendo un buen uso de ella en su labor profesional.

- 5.15. Comunicará cualquier cambio en sus circunstancias vitales, siempre de acuerdo con la legalidad, si, a su juicio, éste pudiese repercutir en el desarrollo de su actividad profesional.
- 5.16. Buscará constantemente las mejores soluciones para llevar a cabo la misión de COGAMI acorde con sus valores.
- 5.17. Fomentará la evaluación en todas las acciones de COGAMI, como presupuesto para la mayor eficacia en la gestión.
- 5.18. Vigilará el buen funcionamiento de los recursos, dispositivos, dependencias e instalaciones de COGAMI.
- 5.19. Procurará la formación continuada y el aprendizaje permanente como camino para la excelencia en su quehacer profesional y como deber derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.
- 5.20. Evitará situaciones de ventaja como consecuencia de su discapacidad ajenas a su auténtica situación personal. No utilizará su discapacidad como excusa que justifique una actitud profesional poco eficiente.
- 5.21. Evitará la negligencia profesional.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 5.22. Dispondrán de los conocimientos y competencias necesarias para realizar sus actividades según los valores éticos acordados.

- 6. Democracia interna: entendida como la participación activa y continua de las organizaciones miembro y de la principal clientela de la organización en el diseño de los fines y medios de la entidad y el respeto del principio de la mayoría de las mismas en las decisiones comunes que COGAMI tome. Sirviendo además como medio de control o compensación de la burocratización de la organización, de la deformación de las personas responsables de la misma o del excesivo predominio de la eficacia sobre los fines de la entidad.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 6.1. Promoverán, como base de su actuación, la participación de sus miembros en la toma de decisiones, en la formulación de estrategias, y en la elaboración de la política social de la entidad.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 6.2. Promoverán e implicarán a todas las personas y entidades vinculadas con la organización en el compromiso de colaborar en la toma de decisiones.
- 6.3. Promoverán y valorarán las ayudas y opiniones como elemento básico de la reflexión para la toma de decisiones.
- 6.4. Establecerán sistemas de control para que la burocratización del funcionamiento de la entidad no desvíe los objetivos de la organización.
- 6.5. Velarán por evitar comportamientos personalistas que puedan ser substitutivos de la personalidad de la organización y de sus miembros.
- 6.6. Erradicarán comportamientos que tiendan a substituir a los órganos de decisión por razones de mera eficacia.

EQUIPO HUMANO

- 6.7. Se comprometerá con la responsabilidad de participar en la toma de decisiones de la entidad.
- 6.8. Evitará que los comportamientos burocráticos, en el funcionamiento de la entidad, no desvíen los objetivos de la organización.
- 6.9. Informará a las personas que forman los órganos de Gobierno, con lealtad a la Entidad, de cara a la toma de decisiones que eviten la deformación de las personas responsables o del excesivo predominio de la eficacia sobre los fines de la entidad.

LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 6.10. Entenderán que en las tomas de decisión la entidad tiene un funcionamiento democrático en el que se tienen en cuenta la participación y las ayudas de todos los integrantes de la entidad.
7. Enfoque de género: entendido como la valoración transversal de las implicaciones que tienen para las mujeres y los hombres cada una de las acciones o aplicación de políticas en todas las áreas de la entidad de tal forma que facilite a las personas el acceso a los órganos de la organización y a los servicios que se prestan. El enfoque de género tiene como objetivo final la igualdad de oportunidades.

LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO

- 7.1. Garantizarán formación en materia de género tanto al conjunto de miembros de sus órganos de gobierno como al personal trabajador de la Entidad.
- 7.2. Garantizarán formación en pautas y herramientas a emplear de cara a un lenguaje en el que se reflejan ambos sexos, dirigidas tanto al conjunto de

- miembros de sus órganos de gobierno como al personal trabajador de la Entidad.
- 7.3. Garantizarán la organización y difusión de actividades propias y ajenas que fomenten la formación en materia de género al conjunto de personas que forman la Entidad.
 - 7.4. Realizarán acciones pedagógicas dirigidas tanto al conjunto de las personas socias de la Asociación como a otras que puedan ser de interés.
 - 7.5. Harán uso de un lenguaje en positivo que incluya ambos sexos (masculino y femenino) en todos sus documentos (fichas de personas socias, fichas de inscripción...) y sitios oficiales (web, perfiles sociales...) .
 - 7.6. Revisarán y modificarán el lenguaje empleado (según las pautas marcadas por la Guía de Estilo de COGAMI) tanto en la documentación propia y viva de la organización ya existente como el lenguaje empleado en los sitios oficiales.
 - 7.7. Garantizarán una recogida de datos segregados por sexos (personas beneficiarias...) en sus memorias de actividades anuales y en el resto de documentos de los que hagan uso.
 - 7.8. Garantizarán una recogida segregada por sexo y valoración posterior de las necesidades que tienen mujeres y hombres con discapacidad anualmente.
 - 7.9. Realizarán una valoración sobre los servicios ofertados en función de las necesidades observadas en las mujeres y hombres que forman parte de la entidad en calidad de personas socias y realizarán propuestas de mejora, si hay ocasión.
 - 7.10. Garantizarán la paridad en los órganos de participación y decisión de la Entidad teniendo en cuenta las capacidades de las personas propuestas.
 - 7.11. Garantizarán la investigación, análisis y planificación de las actividades anuales de la Entidad teniendo en cuenta la realidad del uso del tiempo de las personas beneficiarias (socios y socias) (¿cuál es su disponibilidad horaria?, ¿cuándo podrían venir?, ¿por qué no vienen?)
 - 7.12. Evitarán la difusión y/o promoción de una imagen discriminatoria tanto de las mujeres como de los hombres, en cualquiera de sus Programas y/o actividades.
 - 7.13. Fomentarán la colaboración y relaciones con Asociaciones de Mujeres.
 - 7.14. Promoverán la participación de las mujeres en la entidad a través de la facilitación de espacios de encuentro y debate entre ellas sobre temáticas de su interés.
 - 7.15. Revisarán los Estatutos de la Entidad para la modificación de aquellos aspectos que puedan ser de carácter sexista.
 - 7.16. Mantendrán una actitud positiva en el abordaje del enfoque de género (en todos sus prismas) como un valor de calidad profesional.
 - 7.17. Promoverán la recogida y valoración de las necesidades de conciliación entre la vida personal y profesional del personal trabajador de la Organización y propondrán medidas al respecto, según las posibilidades de la Entidad.
 - 7.18. Fomentarán una racionalización de los horarios en función de las necesidades del personal trabajador.

PERSONAS QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

- 7.19. Garantizarán formación en materia de género dirigidas al conjunto de miembros de sus órganos de gobierno y las Coordinaciones de Área/Centros de COGAMI.
- 7.20. Garantizarán formación en pautas y herramientas a emplear de cara a un lenguaje en el que se reflejen ambos sexos, dirigidas tanto al conjunto de miembros de sus órganos de gobierno como al personal trabajador de la Entidad.
- 7.21. Garantizarán el uso de un lenguaje en positivo que incluya a ambos sexos (masculino y femenino) en todas las Áreas de COGAMI, en los documentos propios (guía de recursos, folletos de mano, memorias...) y sitios oficiales (web, perfiles sociales...)
- 7.22. Garantizarán la revisión del lenguaje empleado tanto en la documentación propia y viva de COGAMI ya existente (en la Intranet, en el servidor –R, S, Y, V-) como el lenguaje empleado en los sitios oficiales (web, facebook, twitter, Google +...)
- 7.23. Harán uso de un lenguaje en el que sean partícipes ambos sexos durante su ejercicio profesional tanto en la palabra como en la escritura..
- 7.24. Garantizarán la creación de una “Guía de Estilo de COGAMI” que recoja las pautas y recomendaciones para el uso de un lenguaje que haga partícipes a ambos sexos.
- 7.25. Garantizarán, la paridad de sexos en los órganos de gobierno internos y externos de la entidad teniendo en cuenta las capacidades de las personas propuestas.
- 7.26. Supervisarán y garantizarán que las Organizaciones Miembro, Equipo Humano y Personas y Organizaciones Colaboradoras, lleven a cabo las conductas recogidas en este Código Ético vinculadas al enfoque de género.
- 7.27. Garantizarán el enfoque de género en la investigación, análisis y planificación de cada una de las líneas estratégicas de COGAMI con la metodología “de abajo hacia arriba”, esto es, partiendo de las propias necesidades tanto manifestadas personalmente como observadas profesionalmente, en las mujeres y hombres con discapacidad.
- 7.28. Mantendrán una actitud positiva en el abordaje del enfoque de género (en todos sus prismas) como un valor de calidad profesional.
- 7.29. Garantizarán la visibilidad de los datos segregados por sexo (en personas beneficiarias...) en sus memorias de actividades anuales y en el resto de documentos de los que hagan uso.
- 7.30. Garantizarán la recogida segregada por sexo y valoración posterior de las necesidades que tienen mujeres y hombres con discapacidad anualmente.
- 7.31. Garantizarán la realización de una valoración sobre los servicios ofertados en función de las necesidades observadas en las mujeres y hombres que forman parte de la entidad en calidad de personas socias.

- 7.32. Promoverán la recogida y valoración de las necesidades de conciliación entre la vida personal y profesional del personal trabajador de cada Área de COGAMI y propondrá medidas al respecto.
- 7.33. Fomentarán una racionalización de los horarios en función de las necesidades del personal trabajador sin menoscabo en ningún momento de la productividad laboral.
- 7.34. Promoverán la elaboración de un Plan de Igualdad entre mulleres y hombres para COGAMI.

EQUIPO HUMANO

- 7.35. Mantendrá una actitud positiva en el abordaje del enfoque de género (en todos sus prismas) como un valor de calidad profesional.
- 7.36. Participará en acciones formativas vinculadas al enfoque de género como parte del reciclaje y calidad profesional.
- 7.37. Participará en acciones formativas ligadas a la interiorización de la utilidad de múltiples herramientas para el uso de un lenguaje que comprenda a ambos sexos.
- 7.38. Tendrá presente como pauta de trabajo el enfoque de género en la investigación, análisis y planificación de cada una de las acciones que se lleven a cabo en su puesto de trabajo con la metodología “de abajo hacia arriba”.
- 7.39. Revisará y modificará el lenguaje empleado (según las pautas marcadas por la Guía de Estilo de COGAMI) en los documentos oficiales y propios de la Entidad, en el marco de su Área de trabajo en COGAMI, de cara a promover expresiones lingüísticas que comprendan ambos sexos.
- 7.40. Hará uso de un lenguaje en el que sean partícipes ambos sexos durante su ejercicio profesional tanto en lo verbal como en lo escrito.
- 7.41. Recogerá los datos segregados por sexos en sus memorias de actividades anuales (personas beneficiarias...) y en el resto de documentos de los que hagan uso (nº de inserciones laborales, nº de AP, nº de personas voluntarias, nº de personas usuarias...).
- 7.42. Valorará los servicios ofertados en función de las necesidades observadas en las mujeres y hombres que forman parte de la entidad en calidad de personas usuarias y realizará propuestas de mejora, si se da la circunstancia.
- 7.43. Valorará la realidad de cada persona, según su sexo, en todo el proceso de trabajo individual, de cara a conocer sus necesidades y atender mejor los recursos de los que hacer uso, y poder así caminar hacia su empoderamiento real en igualdad de condiciones.
- 7.44. Transmitirá las necesidades relativas a la conciliación de su vida personal y profesional a su coordinación directa, junto con las medidas propuestas al respecto.
- 7.45. Denunciará las situaciones de violencia y acoso sexual que se detecten.

ORGANIZACIONES COLABORADORAS DE COGAMI

- 7.46. Incluirán la perspectiva de género en las colaboraciones que realicen para COGAMI.