

CÓDIGO ÉTICO COGAMI

O presente Código Ético adóptase cos seguintes obxectivos:

- ☒ Pór a énfase no feito de que COGAMI por encima de todo é unha organización comprometida e dirixida por valores.
- ☒ Transmitir a cultura COGAMI de maneira coherente con determinados valores ós que se lles conferiu o rango de éticos.
- ☒ Servir de orientación e guía de conduta na actuación de COGAMI e das persoas que a integran.
- ☒ Erixirse como modelo que poida servir de orientación para todas as Entidades que forman COGAMI.

A cultura COGAMI

COGAMI é unha entidade sen ánimo de lucro de ámbito autonómico, declarada de utilidade pública, constituída por máis de 50 asociacións, o que a converte na entidade máis representativa das persoas con discapacidade en Galicia. Dende o ano 1990 COGAMI desenvolve o seu labor para mellorar as condicións de vida das persoas con discapacidade e as súas familias, para conseguir a plena inclusión das persoas con discapacidade en todos os ámbitos da sociedade, a través da defensa e promoción dos seus dereitos, da reivindicación do cambio social, da potenciación do asociacionismo e da prestación de servizos que satisfagan as súas necesidades e expectativas.

COGAMI ten unha cultura propia, manifestada a través da súa misión, visión e valores.

MISIÓN

Conseguir a plena inclusión das persoas con discapacidade en todos os ámbitos da sociedade, a través da defensa e a promoción dos seus dereitos, da reivindicación do cambio social, da potenciación e coordinación do asociacionismo e da prestación de servizos que satisfagan as súas necesidades e expectativas.

VISIÓN

Un movemento asociativo consolidado e amplamente recoñecido pola sociedade en xeral, polos seus valores e liderado:

- na I+D+I de metodoloxías de traballo coas persoas con discapacidade
- na prestación de servizos de excelencia dirixidos ás persoas con discapacidade

VALORES

Valores de entidade

1. Defensa de dereitos das persoas con discapacidade.
2. Igualdade interseccional.
3. Solidariedade.
4. Participación.
5. Implicación social.
6. Independencia.

Valores de xestión

1. Transparencia
2. Mellora continua.
3. Innovación.
4. Calidade.
5. Profesionalidade.
6. Democracia interna.
7. Enfoque de xénero

Persoas e/ou organizacións destinatarias deste CÓDIGO ÉTICO

- J As organizacións membro de COGAMI, incluídas as asociadas directamente e as indirectas mediante as súas Federacións, porque son parte integrante e esencial de COGAMI.
- J As persoas que integran os órganos de goberno de COGAMI, unipersoais e colexiadas, así como as estruturas de apoio aos mesmos: , no seu labor á hora de elaborar e encarnar a estratexia de COGAMI, representar á entidade en todo tipo de eventos ou procesos, redactar documentos coa marca COGAMI, tomar posicións públicas, participar de forma permanente ou transitoria en organismos públicos ou privados en nome de COGAMI, entre outras.
- J Equipo humano de COGAMI, considerado na súa globalidade, o que inclúe ó persoal contratado, ó persoal en prácticas, o equipo de persoas profesionais de todas as súas áreas e ás persoas que colaboran con COGAMI en calidade de voluntarias.
- J As organizacións colaboradoras de COGAMI.

Todas estas persoas e organizacións, dende o seu respectivo papel dentro ou en conexión con COGAMI, son responsables de aplicar os valores e normas éticas contidos neste código ético na súa labor e colaborar no seu desenvolvemento, aplicación e cumprimento,

con arranxo ás atribucións que corresponde a cada unha delas na contorna de COGAMI.

Consello de Ética

O presente Código Ético é, necesariamente, un documento vivo, que evoluciona, e cuxo contido e aplicación deben ser obxecto de análise e avaliación continuos.

O desenvolvemento, interpretación, comunicación, aplicación, seguimento e avaliación do presente Código Ético corresponderá a un Consello de Ética creado ao efecto, integrado polas seguintes persoas de COGAMI: as persoas titulares da Presidencia, a Secretaría, Vicepresidencia, a Comisión Permanente, as Federacións Provinciais, as persoas responsables de Areas e Oficinas así como por dúas persoas expertas independentes de recoñecido prestixio que se decida.

Con carácter periódico, preferentemente anual, o Consello de Ética elaborará un informe sobre a aplicación do presente Código Ético e as propostas de mellora.

Sen prexuízo do papel do Consello de Ética, o conxunto de persoas dirixentes de COGAMI deberán adoptar as directrices e instrucións oportunas que permitan o desenvolvemento e aplicación deste Código Ético.

DEFINICIÓN DOS VALORES E CÓDIGO DE CONDUCTAS SEGUNDO OS MESMOS.

Valores da entidade:

1. Defensa dos dereitos das persoas con discapacidade por riba dos intereses particulares, tanto a nivel individual, familiar como organizativo. Entendendo por elo a promoción, protección e aseguramento do goce pleno e en condicións de igualdade legal en canto aos dereitos humanos e liberdades fundamentais de todas as persoas con discapacidade e promovendo o respecto da súa dignidade inherente.

Especialmente no referente:

- ⊆ Ao respecto á autonomía individual, incluída a liberdade de tomar as propias decisións e a independencia das persoas
- ⊆ Á participación plena e efectiva na sociedade;
- ⊆ Ao respecto pola diferenza e a aceptación das persoas con discapacidade como parte da diversidade e da condición humanas.

- ⊂ A accesibilidade universal e o deseño para todas/os
- ⊂ Ao respecto a evolución das facultades das nenas e nenos con discapacidade e do seu dereito a preservar a súa identidade.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 1.1. En coherencia coa súa condición de membro de COGAMI, abordarán na súa propia estratexia a discapacidade dende unha visión de dereitos humanos e desde o enfoque bio-psico-social con enfoque interseccional.
- 1.2. En coherencia coa súa condición de membro de COGAMI, elaborarán a súa propia estratexia con arranxo ao enfoque inclusivo considerado como valor.
- 1.3. En coherencia coa súa condición de membro de COGAMI, aplicarán na súa estratexia os valores, principios e mandatos da Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade.
- 1.4. En coherencia coa súa condición de membro de COGAMI defenderán os intereses das persoas con discapacidade e das súas familias globalmente consideradas.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 1.5. Orientarán a estratexia da COGAMI en función das necesidades das persoas con discapacidade e das súas familias, non poñendo nunca as prioridades en función de tomas de posición que non procedan de acordo con este Código Ético.
- 1.6. Basearán a súa acción reivindicativa na visión de dereitos humanos, desterrando e denunciando calquera actitude que implique paternalismo ou beneficencia.
- 1.7. Denunciarán calquera situación que vulnere os dereitos das persoas con discapacidade.
- 1.8. Considerarán a inclusión como valor, adoptando o enfoque inclusivo na estratexia de COGAMI.

- 1.9. Aplicarán os valores, principios e mandatos da Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade como base fundamental e primeira da estratexia de COGAMI.
- 1.10. Velarán especialmente polas persoas en situación de maior vulnerabilidade como consecuencia de ter unha maior vulnerabilidade ante situacións de discriminación.
- 1.11. Defenderán unha imaxe social das persoas con discapacidade acorde coa visión de dereitos e o enfoque da participación.
- 1.12. Aplicarán os criterios de accesibilidade universal con carácter previo a calquera das súas actuacións e como base para a participación social plena.

EQUIPO HUMANO

- 1.13. Aplicará os valores, principios e mandatos da Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade como base fundamental e primeira no desenvolvemento das funcións propias do seu posto de traballo.
- 1.14. Aplicará os criterios de accesibilidade universal con carácter previo a calquera das súas actuacións e como base para a participación social plena.
- 1.15. A contorna laboral, os seus procesos e métodos e os postos de traballo do Equipo adaptaranse en cada caso ás necesidades por razón de discapacidade.
- 1.16. Procurará que a sede de COGAMI e todo o equipamento técnico da mesma cumpran os criterios de accesibilidade universal e deseño para todas as persoas.
- 1.17. Denunciará calquera situación que vulnere os dereitos das persoas con discapacidade.
- 1.18. Promoverá a atención individualizada ás persoas con discapacidade e ás súas familias, de ser o caso, outorgando en todo o proceso un trato digno e respectuoso as persoas usuarias, garantindo o segredo profesional e a confidencialidade da información e evitando distincións de trato alleas ás derivadas de criterios técnicos e profesionais.

- 1.19. Fomentará o empoderamento das persoas con discapacidade e a autodefensa dos seus dereitos.
- 1.20. Considerará como provedores de servizos en primeiro lugar ás empresas de iniciativa social tales como centros especiais de emprego sen ánimo de lucro, empresas de inserción e demais fórmulas de economía social, etc.

ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 1.21. Aplicarán os valores, principios e mandatos da Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade como base fundamental e primeira das colaboracións que realicen para COGAMI.
 - 1.22. Aplicarán os criterios de accesibilidade universal con carácter previo a calquera das súas actuacións e como base para a participación social plena.
1. Igualdade interseccional: entendida coma a posta en marcha de medidas de acción positiva que garantan a visibilización e eliminación da discriminación das persoas por razón de discapacidade, xénero, orientación sexual, etnia, cultura, relixión, estatus social, ámbito de residencia (rural/urbano)... en prol da igualdade real.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 2.1. Farán uso da metodoloxía “de abaixo cara arriba”, analizando así o conxunto de necesidades e realidades das persoas en función das súas características como posibles eixos de presión que estean discriminando a esa persoa.
- 2.2. Terán sempre en conta os seguintes eixos de desigualdade: sexo, razón de nacemento, orixe racial ou étnico, relixión, convicción u opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, enfermidade, lingua ou calquera outra circunstancia persoal ou social (recollidas todas elas na LO 3/2007 sobre a Igualdade efectiva entre mulleres e homes), durante o proceso de investigación, análise e planificación de cada unha das accións da Organización.
- 2.3. Farán uso dunha linguaxe igualitaria, na que non se dea lugar ao entendemento de desigualdade por razón de calquera dos factores anteriormente nomeados.

- 2.4. Fomentarán as sinerxías e relacións con Entidades diferentes da discapacidade para coñecer e sentir a realidade da desigualdade noutros colectivos.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 2.5. Garantirán a formación en materia da Interseccionalidade como metodoloxía de traballo de cara á visibilización das persoas usuarias non só a través do prisma da discapacidade senón dunha situación única que englobará ás características que a persoa teña (muller/home, con/sen discapacidade, rural/cidade...).
- 2.6. Terán sempre en conta os seguintes eixos de desigualdade: sexo, razón de nacemento, orixe racial ou étnico, relixión, convicción u opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, enfermidade, lingua ou calquera outra circunstancia persoal ou social (recollidas todas elas na LO 3/2007 sobre a Igualdade efectiva entre mulleres e homes), durante o proceso de investigación, análise e planificación de cada unha das liñas estratéxicas de COGAMI.
- 2.7. Farán uso dunha linguaxe igualitaria tanto no verbal coma na escrita, na que non se dea lugar ó entendemento de desigualdade por razón de calquera dos factores de desigualdade anteriormente nomeados.
- 2.8. Fomentarán as sinerxías e relacións con Entidades diferentes da discapacidade para coñecer e sentir a realidade da desigualdade noutros colectivos.

EQUIPO HUMANO

- 2.9. Formarase no uso da metodoloxía interseccional como parte da calidade e innovación profesional.
- 2.10. Fará uso da metodoloxía interseccional de cara a visibilización das persoas usuarias non só a través do prisma da discapacidade senón dunha situación única que englobará as características que a persoa teña (muller/home, con/sen discapacidade, rural/cidade...).

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 2.11. Farán uso da metodoloxía interserccional nas colaboracións que realicen con COGAMI.
2. Solidariedade: entendida como un sentimento de apoio mutuo entre as persoas con discapacidade, as familias de persoas con discapacidade, as entidades membro e as organizacións afíns a COGAMI.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 3.1. Serán obxecto do máximo respecto e consideración por parte de COGAMI e das súas estruturas, orgánicas e persoais, que procurarán sempre prestar a colaboración propia dunha relación baseada na reciprocidade e o mutuo apoio.
- 3.2. Sentiranse identificadas coa cultura COGAMI, asumindo como propios a súa misión, visión e valores, en coherencia coa súa condición de persoas socias e entidades vinculadas a COGAMI.
- 3.3. Considerarán a COGAMI como propio, actuando responsablemente coa súa condición de persoas socias e evitando protagonismos individuais indebidos que dificulten ou impidan a COGAMI o cumprimento da súa misión.
- 3.4. Defenderán os intereses do movemento social da discapacidade globalmente considerado, respectando o pluralismo e a diversidade que lle son propios.
- 3.5. Non buscarán o apoio indebido de COGAMI en beneficio propio tratándose de intereses non admisibles da propia organización, nin en detrimento dos intereses lexítimos, razoables e xustificados doutra organización.
- 3.6. Defenderán os intereses que lles son propios e lexítimos ante os poderes públicos e a sociedade, dende o respecto ó conxunto do movemento asociativo COGAMI.
- 3.7. Cada unha delas procurará o apoio ás demais entidades membro de COGAMI, mantendo a disposición ó diálogo, á cooperación e á mutua axuda.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 3.8. Asumirán como propios a misión, visión e valores que conforman a cultura COGAMI en todas as accións de representación que lles sexan propias.
- 3.9. Nunca se manifestarán ostensiblemente contrarias ao ideario de COGAMI nas accións de representación que lles sexan propias.
- 3.10. Orientarán a súa actividade representativa no ámbito de COGAMI con arranxo aos intereses globais da discapacidade, nunca dos seus intereses particulares.

EQUIPO HUMANO

- 3.11. Respetarán e asumirán como propios a misión, visión e valores que conforman a cultura COGAMI, como base e referente do seu labor dentro do Equipo, que deberá impregnar toda a súa actuación profesional, non impedindo a súa posta en práctica por motivos de índole persoal, profesional ou corporativa.

AS ORGANIZACIÓN COLABORADORAS DE COGAMI

- 3.12. Respetarán e asumirán como propios a misión, visión e valores que conforman a cultura COGAMI á hora de realizar os traballos de colaboración para COGAMI, calquera que sexan estes.
 - 3.13. Nunca se manifestarán contrarias ao ideario de COGAMI nos traballos de colaboración, calquera que sexan estes.
 - 3.14. Terán en consideración, a modo de fonte de referencia necesaria para realizar calquera traballo de colaboración, o acervo xa producido por COGAMI.
3. Participación plena e efectiva entendida como:
- o A implicación dos principais grupos de interese no establecemento dos obxectivos e no desenvolvemento dos servizos da organización.

- o A implicación das súas organizacións membro, de acordo coas súas normas reguladoras, na elaboración e toma de decisións e nos órganos de representación e goberno da Entidade.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 4.1. Participarán en igualdade de condicións en todos os procesos que leve a cabo COGAMI
- 4.2. Colaborarán responsablemente na realización de actuacións de todo tipo organizadas por COGAMI e a petición desta.
- 4.3. Participarán activamente en todo momento na estratexia de COGAMI.

AS PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 4.4. Establecerán criterios que permitan o funcionamento democrático na toma de decisións e na elección de cargos sociais de COGAMI.
- 4.5. Fomentarán o consenso como práctica aplicable na toma de decisións de todo tipo.
- 4.6. Fomentarán unha participación activa en todos os órganos internos e externos nos que representen a COGAMI.
- 4.7. Informarán ás organizacións en cuxo nome participan nos órganos de goberno de COGAMI e outros organismos de apoio dos acordos tomados e dos traballos despregados, de forma que estes poidan aplicarse con eficacia e terse presentes.

EQUIPO HUMANO

- 4.8. Fomentará a participación e corresponsabilidade de todas as persoas integrantes do Equipo, con arranxo ás funcións propias de cada posto de traballo.

- 4.9. Fomentará o traballo en equipo, respectando as funcións propias de cada posto de traballo, todas elas igualmente necesarias e importantes para o resultado final.
- 4.10. Fomentará o respecto á diversidade, evitando absolutamente a discriminación por motivos de discapacidade, xénero, raza, relixión, crenzas, nacionalidade ou orientación ou identidade sexuais, ou outra circunstancia persoal análoga.
- 4.11. Establecerá unha estratexia de comunicación interna participativa, mediante o uso de canles de comunicación bidireccionais, que permitan unha comunicación eficaz e fluída entre todas as persoas que integran o equipo.
- 4.12. Potenciará a participación de persoas voluntarias.
- 4.13. Potenciará o apoio mutuo entre as persoas integrantes do Equipo, evitando protagonismos que dificulten ou impidan devandito apoio mutuo.
- 4.14. Facilitará ás persoas o acceso aos órganos da entidade e aos servizos que se prestan.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 4.15. Colaborarán responsablemente na realización de actuacións de todo tipo organizadas por COGAMI e a petición desta.
4. Implicación social: entendida como a participación activa na defensa doutras causas sociais máis alá da discapacidade e sempre que non contradigan os valores e misión da organización.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 5.1. Promoverán, en todos os seus ámbitos de actuación, o compromiso coa implicación activa en calquera causa xusta, que redunde na interese xeral, con independencia de que se vexan ou non afectados os seus socios.
- 5.2. Comprometeranse a promover e implicar os seus socios e usuarios no compromiso doutras causas sociais alleas aos seus intereses particulares.

AS PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 5.1. Contribuirán activamente ao compromiso de COGAMI coa sociedade, actuando de forma implicada e responsable, como verdadeiros axentes de cambio social.
- 5.2. Promoverán a innovación social en discapacidade que ofrezca solucións novas en mellora das condicións de vida as persoas con discapacidade e das súas familias.
- 5.3. Apoiarán e colaborarán activamente coas demais organizacións do Terceiro Sector comprometidas coa defensa das persoas en situación de maior vulnerabilidade.
- 5.4. Asumirán o deber de informar e formar a todos os públicos de COGAMI con veracidade, trasladando unha imaxe axustada das persoas con discapacidade e as súas familias, que evite estereotipos e prexuízos, contribuindo así a aumentar a notoriedade social de COGAMI e con iso a percepción social das persoas con discapacidade e das súas familias.

EQUIPO HUMANO

- 5.5. Aplicará no desenvolvemento das funcións propias do seu posto de traballo o compromiso de vocación de servizo, dirixido á mellora das condicións de vida das persoas con discapacidade e das súas familias.
- 5.6. Aplicará no desenvolvemento das funcións propias da súa responsabilidade e do seu posto de traballo a innovación social en discapacidade, que ofrezca solucións novas na mellora das condicións de vida das persoas con discapacidade e das súas familias.
- 5.7. Buscará o aumento da presenza social de COGAMI a través da participación activa en redes sociais e de todo tipo.
- 5.8. Fomentará o voluntariado como fórmula de participación social.
- 5.9. Elixirá como provedores preferentes de servizos de COGAMI en primeiro lugar ás empresas de iniciativa social tales como centros especiais de emprego sen ánimo de lucro, empresas de inserción e demais fórmulas de economía social, etc.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 5.10. Promoverán, en todos os seus ámbitos de actuación, o compromiso coa implicación activa en calquera causa xusta, que redunde na interese xeral, con independencia de que se vexan ou non afectados os seus socios.
5. Independencia: entendida como que COGAMI é unha organización libre, aconfesional, apartidista e non governamental, que actúa con plena autonomía e independencia dos poderes públicos, das formacións políticas, dos axentes sociais ou de calquera outro grupo de presión. Así mesmo, COGAMI toma as súas decisións froito do debate e o consenso interno, sen someterse aos intereses particulares ou parciais das organizacións membro e sen preferencia por ningunha delas.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 6.1 Non ocuparán nin comprometerán o espazo de COGAMI en ningún momento, respectando a independencia da entidade.
- 6.2 Actuando en representación ou por conta de COGAMI, non ocuparán nin comprometerán o espazo doutras organizacións membro de COGAMI en ningún momento, respectando a independencia de todas elas.

AS PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 6.3 Fixarán a estratexia de COGAMI libremente, sen atender a toma de posición política, económica ou de calquera outra natureza, nin someterse a ningún control ou dependencia orgánica de formacións políticas, grupos de presión, axentes sociais e calquera outras entidades públicas ou privadas.
- 6.4 Evitarán calquera manifestación persoal de índole partidista ou relixiosa ou similar no exercicio do seu cargo.

EQUIPO HUMANO

- 6.5 Velarán pola independencia de COGAMI respecto de formacións políticas, grupos de presión, axentes sociais ou calquera outras entidades públicas ou privadas.
- 6.6 Evitarán calquera manifestación de índole partidista ou relixiosa ou similar no desenvolvemento das funcións propias do seu posto de traballo.
- 6.7 Fomentarán acordos de colaboración con entidades públicas ou privadas, velando para que estes non limiten en ningún caso a independencia de COGAMI.
- 6.8 Actuando en representación e por conta de COGAMI, non ocuparán nin comprometerán o espazo doutras organizacións membro de COGAMI en ningún momento, respectando a independencia de todas elas.

ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 6.9 Evitarán calquera enfoque de índole partidista ou relixiosa ou análoga no desenvolvemento dos traballos que realicen para COGAMI.

Valores de xestión

1. Transparencia entendida como: económica e informativa cara a sociedade en xeral, na toma de decisións cara as entidades membro e nas metodoloxías de traballo e acceso aos servizos cara a clientela dos mesmos.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 1.1. Actuarán cumprindo a legalidade en todo momento.
- 1.2. Serán transparentes económica e informativamente cara a sociedade en xeral.
- 1.3. Serán transparentes na elección dos cargos da súa Xunta Directiva.
- 1.4. Serán transparentes na elección das persoas que representan a organización en institucións e organismos externos á entidade.
- 1.5. Serán transparentes na acción política e na xestión que realicen.
- 1.6. Buscarán a excelencia na xestión e o bo uso dos recursos propios, públicos e terceiros.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 1.7. Actuarán cumprindo a legalidade en todo momento.
- 1.8. Garantirán a transparencia na elección dos cargos sociais.
- 1.9. Garantirán a transparencia na elección das persoas que representen a COGAMI en institucións e organismos externos á entidade.
- 1.10. Garantirán a transparencia na acción política e na xestión.
- 1.11. Velarán pola excelencia na xestión e o bo uso dos recursos propios, públicos e de terceiros.
- 1.12. Evitarán o lucro persoal de representantes e cargos directivos a partir do mal uso dos recursos de COGAMI.
- 1.13. Evitarán recibir dádivas ou agasallos de terceiros incompatibles cos usos sociais admisibles pola súa condición de representantes de COGAMI.
- 1.14. Evitarán o lucro persoal ou de familiares ou amizades como consecuencia do seu labor en COGAMI.
- 1.15. Aplicarán co maior rigor a austeridade e a sobriedade en toda a súa actuación.

EQUIPO HUMANO

- 1.16. Actuará cumprindo a legalidade en todo momento.
- 1.17. Garantirá a transparencia na xestión económico-financeira. Darase publicidade a toda a información relevante relacionada coa devandita xestión.
- 1.18. Promoverá o control externo da xestión económico-financeira, a través de auditorías externas independentes.
- 1.19. Actuará baixo os principios de excelencia na xestión e o bo uso dos recursos propios, públicos e de terceiros.
- 1.20. Evitará o lucro indebido das súas persoas ou de familiares ou amizades como consecuencia do seu labor en COGAMI.
- 1.21. Garantirá a transparencia nos procesos de contratación de persoal, así como na elección de persoal en prácticas e na participación de persoas voluntarias.
- 1.22. Evitará recibir dádivas ou agasallos de terceiros incompatibles co uso social admisible pola súa condición de membros do Equipo humano de COGAMI.
- 1.23. Fomentará a austeridade como valor fundamental na xestión dos recursos, aplicando criterios de eficiencia. Evitarán o malgasto e a mala utilización dos recursos.
- 1.24. As retribucións das persoas integrantes do equipo serán dignas e suficientes, con arranxo ao valor do traballo despregado, evitando calquera extralimitación non acorde coa austeridade que se aplica en todas as esferas de COGAMI.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 1.25. Actuarán cumprindo a legalidade en todo momento.
 - 1.26. Serán transparentes económica e informativamente cara a sociedade en xeral.
 - 1.27. Serán transparentes na elección dos cargos da súa Xunta Directiva.
 - 1.28. Serán transparentes na elección das persoas que representan a organización en institucións e organismos externos á entidade.
 - 1.29. Serán transparentes na acción política e na xestión que realicen.
 - 1.30. Buscarán a excelencia na xestión e o bo uso dos recursos propios, públicos e terceiros.
2. Mellora continua: entendida como a forma de desenvolver a xestión, os servizos da organización, as alianzas e o desempeño das organizacións membro de COGAMI, é dicir, planificando, realizando o planificado, avaliando o realizado e introducindo melloras adaptadas aos medios da organización con criterios de eficiencia e eficacia e tendo en conta a súa misión.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 2.1. Procurarán ter unha planificación baseada na análise interna e externa da organización.

- 2.2. Procurarán dispor dun sistema de avaliación de resultados e de introdución de melloras na organización que garante os criterios de eficiencia e eficacia, tendo en conta a misión da entidade.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 2.3. Realizarán a planificación de COGAMI baseándose nunha análise interna e externa da entidade.
- 2.4. Velarán pola realización do establecido na planificación con criterios de eficiencia e eficacia e tendo en conta a súa misión.
- 2.5. Fomentarán a avaliación dos resultados como unha ferramenta para a detección de posibles áreas de mellora na organización.
- 2.6. Porán en marcha ferramentas que permitan a detección e a comunicación de posibles áreas de mellora por parte das persoas/organizacións que as detecten.
- 2.7. Garantirán a análise das áreas de mellora identificadas como consecuencia da avaliación.
- 2.8. Garantirán a introdución das melloras adaptadas aos medios da organización con criterios de eficiencia e eficacia e tendo en conta a misión da organización.

EQUIPO HUMANO

- 2.9. Compartirá a planificación de COGAMI, participando na súa elaboración e na súa execución.
- 2.10. Realizará o establecido na planificación de COGAMI con criterios de eficiencia e eficacia e tendo en conta a misión da organización.
- 2.11. Realizará as medicións necesarias para poder avaliar os resultados da execución da planificación.
- 2.12. Será proactivo na revisión e mellora da eficacia e eficiencia dos procesos da organización.
- 2.13. Identificará posibles áreas de mellora como consecuencia desa medición.
- 2.14. Comunicará aos órganos/persoas establecidas as posibles áreas de mellora.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 2.15. Procurarán ter unha planificación baseada na análise interna e externa da organización.
 - 2.16. Procurarán dispor dun sistema de avaliación de resultados e de introdución de melloras na organización que garante os criterios de eficiencia e eficacia, tendo en conta a misión da entidade.
3. Innovación: entendida como a busca continua de novos servizos, procesos, metodoloxías, ferramentas e alianzas para responder da mellor forma posible ás necesidades e expectativas dos principais grupos de interese da organización, formando estes parte activa de todo o proceso.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 3.1. Contarán entre os valores da organización co valor da INNOVACIÓN.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 3.2. Fomentarán a innovación en COGAMI, a través de mecanismos ou programas para motivar ás persoas a participar en actividades de mellora (aínda que estas non estean dirixidas á súa área de responsabilidade), asignando recursos e avaliando e revisando a eficacia das accións.
- 3.3. Fomentarán as ferramentas e os mecanismos necesarios para favorecer a xeración de ideas e animarán a pór en marcha proxectos de innovación e mellora.
- 3.4. Fomentarán as actitudes e actividades creativas e innovadoras.
- 3.5. Facilitarán a adquisición de coñecementos e competencias relacionadas coa creatividade e innovación.

EQUIPO HUMANO

- 3.6. Estará disposto a participar en equipos de mellora.
- 3.7. Empregará os canais existentes para presentar iniciativas, suxestións e melloras.
- 3.8. Disporá de actitudes creativas e innovadoras.
- 3.9. Será proactivo en canto a adquisición e actualización de coñecementos e competencias relacionadas coa creatividade e innovación.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 3.10. Contarán entre os valores da organización co valor da INNOVACIÓN.
4. Calidade: entendida como a esixencia na persecución da excelencia e o bo facer en todas as súas actuacións, buscando a mellora continua, a innovación e o incremento da eficiencia e eficacia na xestión.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 4.1. Buscarán o bo facer, a mellora continua, a innovación e o incremento da eficiencia e eficacia na xestión en todas as súas actuacións.
- 4.2. Promoverán o dispor dun sistema de xestión da calidade.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 4.3. Todas as propostas de COGAMI estarán contrastadas tecnicamente e elaboradas co máximo rigor.
- 4.4. Aplicarán en todas as súas actuacións criterios de eficiencia e calidade como esixencia moral.
- 4.5. Fomentarán a aplicación de normas e modelos de calidade, que aseguren en último termo a satisfacción das persoas usuarias.
- 4.6. Desenvolverán a súa actuación con arranxo ao Sistema de Xestión da Calidade de COGAMI

EQUIPO HUMANO

- 4.7. Aplicará en todas as súas actuacións criterios de eficiencia e calidade como esixencia moral.
- 4.8. Seguirá o establecido no sistema de xestión de calidade de COGAMI
- 4.9. Atendendo a que o persoal e os recursos humanos son os elementos máis importantes de COGAMI, velará pola satisfacción de todo o Equipo.
- 4.10. A necesaria austeridade na xestión dos recursos, acrecentada en tempos de crise, non suporá unha diminución na calidade das accións de COGAMI.

ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 4.11. Buscarán o bo facer, a mellora continua, a innovación e o incremento da eficiencia e eficacia na xestión en todas as súas actuacións.

5. Profesionalidade entendida:

- ⊆ Con respecto ao equipo de profesionais: entendida como a disposición dos coñecementos e competencias necesarias para desempeñar o posto de traballo, a interiorización da misión e valores de COGAMI, a iniciativa, a proactividade, a lealdade e o compromiso e implicación coa organización segundo os principios éticos acordados.
- ⊆ Con respecto ás entidades colaboradoras: entendida como a disposición dos coñecementos e competencias necesarias para realizar a colaboración segundo os principios éticos acordados.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 5.1. Disporán dos coñecementos e competencias necesarias para realizar as súas actividades segundo os valores éticos acordados.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 5.2. Garantirán que o equipo de profesionais poida dispor das ferramentas e medios necesarios para a actualización dos seus coñecementos e competencias necesarias para desempeñar o posto de traballo.
- 5.3. Fomentarán a iniciativa, a proactividade, a lealdade e o compromiso e implicación coa organización do equipo de profesionais.
- 5.4. Actuarán coherentemente cos obxectivos estratéxicos de COGAMI en todo momento.
- 5.5. Gardarán un comportamento exemplar en todas as súas actuacións públicas.
- 5.6. Gardarán o debido segredo sobre a información relevante de COGAMI, de carácter estratéxico ou doutro tipo que requira sigilo, á que tivesen acceso como consecuencia do seu labor de representación.
- 5.7. Defenderán en todo momento a marca COGAMI, facendo un bo uso dela no seu labor de representación.
- 5.8. Garantirán a autocrítica dentro da organización, dirixida ao logro dunha mellor eficacia na acción e na xestión.

EQUIPO HUMANO

- 5.9. Procurarán a formación continuada e a aprendizaxe permanente como presuposto para a excelencia do seu quefacer profesional e como deber derivado do seu compromiso coa discapacidade.
- 5.10. Evitarán situacións de vantaxe como consecuencia da súa discapacidade alleas á súa auténtica situación persoal. Non utilizarán a súa discapacidade como escusa que xustifique unha actitude profesional pouco eficiente.
- 5.11. Evitarán a negligencia profesional
- 5.12. No desenvolvemento das funcións propias do seu posto de traballo, darán prioridade aos intereses de COGAMI antes que aos seus intereses persoais.
- 5.13. Gardará o segredo sobre a información relevante de COGAMI, de carácter estratéxico ou doutro tipo que requira sigilo, á que tivese acceso como consecuencia da súa pertenza ao Equipo.
- 5.14. Defenderá en todo momento a marca COGAMI, facendo un bo uso dela no seu labor profesional.
- 5.15. Comunicará calquera cambio nas súas circunstancias vitais, sempre de acordo coa legalidade, se ó seu xuízo este puidese repercutir no desenvolvemento da súa actividade profesional.
- 5.16. Buscará constantemente as mellores solucións para levar a cabo a misión de COGAMI acorde aos seus valores.
- 5.17. Fomentará a avaliación en todas as accións de COGAMI, como presuposto para a maior eficacia na xestión.
- 5.18. Vixiará o bo funcionamento dos recursos, dispositivos, dependencias e instalacións de COGAMI.

- 5.19. Procurará a formación continuada e a aprendizaxe permanente como presuposto para a excelencia no seu quefacer profesional e como deber derivado do seu compromiso coas persoas con discapacidade.
- 5.20. Evitará situacións de vantaxe como consecuencia da súa discapacidade alleas á súa auténtica situación persoal. Non utilizará a súa discapacidade como escusa que xustifique unha actitude profesional pouco eficiente.
- 5.21. Evitará a negligencia profesional.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 5.22. Disporán dos coñecementos e competencias necesarias para realizar as súas actividades segundo os valores éticos acordados.
6. Democracia interna: entendida como a participación activa e continua das organizacións membro e da principal clientela da organización no deseño dos fins e medios da entidade e o respecto do principio da maioría das mesmas nas decisións comúns que COGAMI tome. Servindo ademais como medio de control ou compensación da burocratización da organización, da desvirtuación das persoas responsables da mesma ou da excesiva prevaleta da eficacia sobre os fins da entidade.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 6.1. Promoverán, como base da súa actuación, a participación dos seus membros na toma de decisións, na formulación de estratexias, e na elaboración da política social da entidade.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 6.2. Promoverán e implicarán a todas as persoas e entidades vinculada coa organización no compromiso de colaborar na toma de decisións.
- 6.3. Promoverán e valorarán as achegas e opinións como elemento básico da reflexión para a toma de decisións.
- 6.4. Establecerán sistema de control para que a burocratización do funcionamento da entidade non desvíe os obxectivos da organización.
- 6.5. Velarán por evitar comportamentos personalistas que podan ser substitutivos da personalidade da organización e dos seus membros.
- 6.6. Erradicarán comportamentos que tendan a substituír aos órganos de decisión por razóns de mera eficacia.

EQUIPO HUMANO

- 6.7. Comprometerase coa responsabilidade de participar na toma de decisións da entidade.
- 6.8. Evitará que os comportamentos burocráticos, no funcionamento da entidade, non desvíen os obxectivos da organización.
- 6.9. Informará ás persoas que forman os órganos de Goberno, con lealdade a Entidade, cara a toma de decisións que eviten a desvirtuación das persoas responsables ou da excesiva prevaenza da eficacia sobre os fins da entidade.

AS ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 6.10. Entenderán que nas tomas de decisión a entidade ten un funcionamento democrático no que se teñen en conta a participación e as achegas de todos os integrantes da entidade
7. Enfoque de xénero: entendido como a valoración transversal das implicacións que teñen para as mulleres e os homes cada unha das accións ou aplicación de políticas en todas as áreas da entidade de tal forma que facilite ás persoas o acceso aos órganos da organización e aos servizos que se prestan. O enfoque de xénero ten como obxectivo final a igualdade de oportunidades.

AS ORGANIZACIÓNS MEMBRO

- 7.1. Garantirán formación en materia de xénero tanto ao conxunto de membros dos seus órganos de goberno como ó persoal traballador da Entidade.
- 7.2. Garantirán formación en pautas e ferramentas a empregar de cara a unha linguaxe na que se reflectan ambos os sexos, dirixidas tanto ao conxunto de membros dos seus órganos de goberno como ao persoal traballador da Entidade.
- 7.3. Garantirán a organización e difusión de actividades propias e alleas que fomenten a formación en materia de xénero ao conxunto de persoas que forman a Entidade.
- 7.4. Realizarán accións pedagóxicas dirixidas tanto ao conxunto das persoas socias da Asociación como a outras que poidan ser de interese.
- 7.5. Farán uso dunha linguaxe en positivo que inclúa ambos os sexos (masculino e feminino) en tódolos seus documentos (fichas de persoas socias, fichas de inscrición...) e sitios oficiais (web, perfís sociais...) .
- 7.6. Revisarán e modificarán a linguaxe empregada (segundo as pautas marcadas pola Guía de Estilo de COGAMI) tanto na documentación propia e viva da organización xa existente como a linguaxe empregada nos sitios oficiais.

- 7.7. Garantirán unha recollida de datos segregados por sexos (persoas beneficiarias...) nas súas memorias de actividades anuais e no resto de documentos dos que fagan uso.
- 7.8. Garantirán unha recollida segregada por sexo e valoración posterior das necesidades que teñen mulleres e homes con discapacidade anualmente.
- 7.9. Realizarán unha valoración sobre os servizos ofertados en función das necesidades observadas nas mulleres e homes que forman parte da entidade en calidade de persoas socias e realizarán propostas de mellora, de ser o caso.
- 7.10. Garantirán a paridade nos órganos de participación e decisión da Entidade tendo en conta as capacidades das persoas propostas.
- 7.11. Garantirán a investigación, análise e planificación das actividades anuais da Entidade tendo en conta a realidade do uso do tempo das persoas beneficiarias (socios e socias) (cal é a súa dispoñibilidade horaria?, cando poderían vir?, por que non veñen?)
- 7.12. Evitarán a difusión e/ou promoción dunha imaxe discriminatoria tanto das mulleres coma dos homes, en calquera dos seus Programas e/ou actividades.
- 7.13. Fomentarán a colaboración e relacións con Asociacións de Mulleres.
- 7.14. Promoverán a participación das mulleres na entidade a través da facilitación de espazos de encontro e debate entre elas sobre temáticas do seu interese.
- 7.15. Revisarán os Estatutos da Entidade para a modificación daqueles aspectos que poidan ser de carácter sexista.
- 7.16. Manterán unha actitude positiva na abordaxe do enfoque de xénero (en tódolos seus prismas) coma un valor de calidade profesional.
- 7.17. Promoverá a recollida e valoración das necesidades de conciliación entre a vida persoal e profesional do persoal traballador da Organización e propondrá medidas ó respecto, segundo as posibilidades da Entidade.
- 7.18. Fomentarán unha racionalización dos horarios en función das necesidades do persoal traballador.

PERSOAS QUE INTEGRAN OS ÓRGANOS DE GOBERNO

- 7.19. Garantirán formación en materia de xénero dirixidas ao conxunto de membros dos seus órganos de goberno e ás Coordinacións de Área/Centros de COGAMI.
- 7.20. Garantirán formación en pautas e ferramentas a empregar de cara a unha linguaxe na que se reflectan ambos os sexos, dirixidas tanto ao conxunto de membros dos seus órganos de goberno como ao persoal traballador da Entidade.
- 7.21. Garantirán o uso dunha linguaxe en positivo que inclúa ambos os dous sexos (masculino e feminino) en todas as Áreas de COGAMI, nos documentos propios (guía de recursos, folletos de man, memorias...) e sitios oficiais (web, perfís sociais...) .
- 7.22. Garantirán a revisión da linguaxe empregada tanto na documentación propia e viva de COGAMI xa existente (na Intranet, no servidor –R, S, Y, V-) como a linguaxe empregada nos sitios oficiais (web, facebook, twitter, Google +...)

- 7.23. Farán uso dunha linguaxe na que sexan partícipes ámbolos sexos durante o seu exercicio profesional tanto na verba coma na escrita.
- 7.24. Garantirán a creación dunha “Guía de Estilo de COGAMI” que recolla as pautas e recomendacións para o uso dunha linguaxe que faga partícipes ambos os dous sexos.
- 7.25. Garantirán, a paridade de sexos nos órganos de goberno internos e externos á entidade tendo en conta as capacidades das persoas propostas.
- 7.26. Supervisarán e garantirán que as Organizacións Membro, Equipo Humano e Persoas e Organizacións Colaboradoras, leven a cabo as condutas recollidas neste Código Ético vinculadas ao enfoque de xénero.
- 7.27. Garantirán o enfoque de xénero na investigación, análise e planificación de cada unha das liñas estratéxicas de COGAMI coa metodoloxía “de abaixo cara arriba”, isto é, partindo das propias necesidades tanto manifestadas persoalmente como observadas profesionalmente, nas mulleres e homes con discapacidade.
- 7.28. Manterán unha actitude positiva na abordaxe do enfoque de xénero (en tódolos seus prismas) coma un valor de calidade profesional.
- 7.29. Garantirán a visibilización dos datos segregados por sexo (en persoas beneficiarias...) nas súas memorias de actividades anuais e no resto de documentos dos que fagan uso.
- 7.30. Garantirán a recollida segregada por sexo e valoración posterior das necesidades que teñen mulleres e homes con discapacidade anualmente.
- 7.31. Garantirán a realización dunha valoración sobre os servizos ofertados en función das necesidades observadas nas mulleres e homes que forman parte da entidade en calidade de persoas socias.
- 7.32. Promoverán a recollida e valoración das necesidades de conciliación entre a vida persoal e profesional do persoal traballador de cada Área de COGAMI e propondrá medidas ao respecto.
- 7.33. Fomentarán unha racionalización dos horarios en función das necesidades do persoal traballador sen menoscabo en ningún momento da produtividade laboral.
- 7.34. Promoverán a elaboración dun Plan de Igualdade entre mulleres e homes para COGAMI.

EQUIPO HUMANO

- 7.35. Manterá unha actitude positiva na abordaxe do enfoque de xénero (en todos os seus prismas) coma un valor de calidade profesional.
- 7.36. Participará en accións formativas vinculadas ao enfoque de xénero como parte da reciclaxe e calidade profesional.
- 7.37. Participará en accións formativas ligadas á interiorización da utilidade de múltiples ferramentas para o uso dunha linguaxe que abrangha ambos os dous sexos.

- 7.38. Terá presente como pauta de traballo o enfoque de xénero na investigación, análise e planificación de cada unha das accións que se leven a cabo no seu posto de traballo coa metodoloxía “de abaixo cara arriba”.
- 7.39. Revisará e modificará a linguaxe empregada (segundo as pautas marcadas pola Guía de Estilo de COGAMI) nos documentos oficiais e propios da Entidade, no marco da súa Área de traballo en COGAMI, de cara a promover expresións lingüísticas que abrangan ambos os dous sexos.
- 7.40. Fará uso dunha linguaxe na que sexan partícipes ambos os dous sexos durante o seu exercicio profesional tanto na verba coma na escrita.
- 7.41. Recollerá os datos segregados por sexos nas súas memorias de actividades anuais (persoas beneficiarias...) e no resto de documentos dos que fagan uso (nº de insercións laborais, nº de AP, nº de persoas voluntarias, nº de persoas usuarias...).
- 7.42. Valorará os servizos ofertados en función das necesidades observadas nas mulleres e homes que forman parte da entidade en calidade de persoas usuarias e realizará propostas de mellora, de ser o caso.
- 7.43. Valorará a realidade de cada persoa, segundo o seu sexo, en todo o proceso de traballo individual, de cara a coñecer as súas necesidades e atender mellor os recursos dos que facer uso, e poder así camiñar cara o seu empoderamento real en igualdade de condicións.
- 7.44. Transmitirá as necesidades relativas á conciliación da súa vida persoal e profesional á súa coordinación directa, xunto coas medidas propostas ao respecto.
- 7.45. Denunciará as situacións de violencia e acoso sexual que se detecten.

ORGANIZACIÓNS COLABORADORAS DE COGAMI

- 7.46. Incluirán a perspectiva de xénero nas colaboracións que realicen para COGAMI.