



CÓDIGO ÉTICO DE AGACAMT

Septiembre de 2009



CÓDIGO ÉTICO DE AGACAMT

ÍNDICE 2

1. Por qué un Código Ético	3
2. Objetivos del Código Ético	4
3. La base ética de AGACAMT	5
3.1 La entidad	5
3.2 Los valores.	5
4. Los compromisos éticos de AGACAMT con las partes interesadas.	6
4.1 Compromisos con las personas acosadas	6
4.2 Compromisos con las personas asociadas	6
4.2.1 Con todos los socios	6
4.2.2 Con los responsables de Agacamt	7
4.3 Compromiso con la sociedad en general	7
5. La gestión de los compromisos éticos.	8
5.1 El Interventor	8
5.1.1 Funciones	8
5.1.2 Organización	8
5.2 Evaluación del sistema de gestión ética	9
5.3 Sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias	9



1. POR QUÉ UN CÓDIGO ÉTICO

Nuestra asociación nació con el compromiso de luchar por unos valores que, según la experiencia personal de muchos de nosotros, están siendo arrasados en el ámbito laboral. Sin embargo, a lo largo de estos años se ha puesto de manifiesto que no todos los que nos implicamos en esta lucha tenemos la misma visión de estos valores, e incluso las diferentes sensibilidades nos conducen a discrepancias que es preciso encauzar.

Dado que nuestra asociación es muy humilde y tropieza con enormes dificultades para sobrevivir, se impone la necesidad de estimular y promover la unidad y cohesión internas, y evitar que, como ha ocurrido con otras asociaciones similares en este país, se convierta en una entidad fantasma e inoperante en la práctica.

Por todo ello nos parece esencial que todos los que participamos en esta asociación tengamos **una misma concepción de lo que se pretende alcanzar**, y si bien debe haber un amplio margen de decisión en cuanto a los métodos para conseguirlo, todo debe basarse en un **sistema de valores compartido** sin el cual parece probable que las discrepancias puedan anular su esfuerzo.

Por tanto, el objetivo básico de este código ético es ofrecer un conjunto de **valores, principios y normas**, para orientar la toma de decisiones. Pero no es un conjunto de reglas que prescriban como los asociados deben de comportarse en todas las situaciones, aunque si pueden servir para clarificar **como no deben de comportarse** en muchas de ellas.



2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO ÉTICO

Los objetivos que se relacionan a continuación son aplicables tanto a los asociados como a las personas que desempeñan cargos en la organización, o incluso a la misma organización. Son los siguientes:

- Garantizar los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad humana, tanto en nuestro ámbito interno como en la actividad externa de nuestra asociación.
- Establecer el conjunto de normas éticas que deben utilizarse como guía en el ejercicio de la actividad de la asociación.
- Ayudar en la toma de decisiones cuando se presenten incertidumbres éticas.
- Ayudar a las personas que acudan a la asociación a integrarse y comprender la finalidad, los valores y el compromiso de la misma.
- Expresar y comprometer a los asociados en las responsabilidades compartidas de nuestra organización.

:



3. LA BASE ÉTICA DE AGACAMT

3.1 La entidad

Como asociación sin ánimo de lucro, independiente, apolítica y aconfesional, Agacamt se siente comprometida a una gestión ética de su labor social y de su organización interna.

Con la elaboración de este código ético Agacamt pretende dar un paso más en esa dirección, y dotarse de un instrumento que facilite la gestión ética de la entidad, al recoger su misión, valores y también como se van a llevar a cabo, como se va a controlar su evolución y el proceso de mejora continua que se pretende conseguir.

3.2 Los valores

Los valores que Agacamt incorpora a su gestión son los siguientes:

- Compromiso con la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores que sufren un proceso de acoso laboral, tanto ante la entidad responsable, pública o privada, como ante los servicios públicos que deben de defender esos derechos.
- Compromiso con la dignidad de la persona por encima de cualquier otro criterio.
- Compromiso con la no-violencia activa, tanto como método para abordar la lucha contra el acoso en el trabajo, como para afrontar cualquier tipo de conflicto, externo o interno, que se pudiera presentar.
- Compromiso de cooperación con cualquier entidad, pública o privada, que permita obtener avances en la lucha contra el acoso.

4. LOS COMPROMISOS ÉTICOS DE AGACAMT CON LAS PARTES INTERESADAS.

4.1 Con las personas acosadas

La política de Agacamt con las personas que acuden a pedir ayuda se basa en los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** en todas y cada una de las actividades de la organización se antepone la dignidad de los destinatarios y la de cualquier otra persona por encima de cualquier otro criterio, por utilitario que pudiera parecer.
- **Calor humano:** Se deberá conseguir que la persona se sienta acogida y comprendida, y que reciba el trato humano y cálido que le pueda ayudar a afrontar la situación.
- **Confidencialidad:** se deberá garantizar la confidencialidad de la información que la persona facilite, así como la aplicación de un plan de protección de datos, según la normativa vigente.
- **Defensa de sus derechos:** La organización se compromete con la defensa y la mejora de los derechos de las personas acosadas en su trabajo.

4.2 Con las personas asociadas

Las personas asociadas, además de su condición de víctimas, habrán de ser consideradas como miembros de la organización, y por tanto garantizar su participación en términos de igualdad, y fomentar su compromiso con los valores de Agacamt. Para ello se deberán aplicar los siguientes principios:

4.2.1 Con todos los socios

- Informar, en el proceso de captación de socios, de los derechos y obligaciones que tal condición conlleva.



- Los socios serán tratados con respeto y corrección, tanto por los responsables de la organización como por los demás socios.
- Favorecer el conocimiento de la misión y los valores de Agacamt, su adhesión a estos valores y el sentido de pertenencia.
- Informar de las actuaciones de la organización, así como ofrecer toda la información relevante que pueda ser de interés para el socio.
- Observar el cumplimiento de los estatutos y el Código Ético.
- Arbitrar procedimientos de gestión de las sugerencias, quejas y conflictos.

4.2.2 Con los responsables de Agacamt

- Facilitar su trabajo colaborando cuando se les solicite y siempre y cuando esté a su alcance.
- Todos los miembros de órganos de gobierno se comprometen a una utilización responsable de la información de la organización.

4.3 Con la sociedad en general

- Transmitir información veraz sobre la problemática del acoso laboral: Organizar para ello los eventos que estén a su alcance.
- Participar en iniciativas de otras entidades cuyos objetivos sean compatibles con los fines de Agacamt.

5. LA GESTIÓN DEL COMPROMISO ÉTICO

Sin los instrumentos adecuados de gestión, el código ético corre el riesgo de convertirse únicamente en una declaración de buenas intenciones. Es por este motivo que Agacamt se dota de la figura del **Interventor**, un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias y un sistema de evaluación continua.

5.1. El Interventor

5.1.1 Funciones:

- Asegurarse de que el Código Ético se difunde, implanta y mantiene.
- Poner en conocimiento de la Junta Directiva los posibles incumplimientos del Código Ético.
- Estudiar y proponer a la Junta Directiva soluciones acerca de las quejas, denuncias y conflictos por supuestas faltas de aplicación del Código Ético o de los Estatutos.
- Asesorar a la Junta Directiva sobre posibles mejoras
- Interpretar el Código Ético

5.1.2 Organización

- El Interventor será propuesto a la Asamblea por la Junta Directiva, y deberá ser ratificado cada dos años. Será un socio numerario o de Honor, con una antigüedad mínima de seis meses.
- El Interventor podrá incorporar como ayudantes a otros socios que le puedan asesorar en materias específicas relacionadas con una denuncia concreta, previo consentimiento de la Junta Directiva. En casos excepcionales podrá solicitar temporalmente ayuda a alguna persona no socia, por el mismo procedimiento.
- El Interventor tendrá acceso a toda la información que necesite, y todas las Delegaciones habrán de prestarle su máxima colaboración.



- Cada tres años, como mínimo, la Junta Directiva revisará el sistema de gestión ética, para asegurarse de su eficacia.

5.2 Evaluación del sistema de gestión ética

- El Interventor deberá presentar, en primer lugar ante la Junta Directiva y posteriormente ante la Asamblea anual Ordinaria, un Informe de gestión, con la relación de quejas presentadas y su resolución, así como las sugerencias que estime oportunas para la mejora de la gestión ética.
- La Junta Directiva debe comprometerse a facilitar a los socios información sobre acuerdos de la misma, nuevos programas y acuerdos relevantes con otras entidades, mediante correo electrónico. Los que no dispongan del mismo, podrán solicitar la información de forma personal, o bien la recibirán por correo postal con periodicidad trimestral.

5.3 Sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias

Se habilitará un sistema de quejas, reclamaciones y sugerencias, que siempre habrán de hacer referencia a algún elemento del Código Ético, bien por incumplimiento o para la mejora del mismo. Irán dirigidos al Interventor.