



CÓDIGO DE CONDUCTA

Andalucía Inclusiva COCEMFE

INDICE

NUESTRA ENTIDAD.....	3
PRIMERA PARTE. Contenido del Código	5
1. IDENTIDAD DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE Y SUS FEDERACIONES.....	5
1.1. Concepto y características de la confederación de Personas con Discapacidad Andalucía Inclusiva COCEMFE.	6
1.2. Misión, visión y valores	7
2. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE	8
2.1 Las relaciones con las Federaciones.....	8
2.2 Las relaciones con los donantes privados	9
2.3 Las relaciones con las empresas	9
2.4 Relación con organismos públicos	10
3. CRITERIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE	10
3.1. Transparencia y recursos económicos	11
3.2. Relación con donantes privados.....	11
3.3. Recursos humanos	11
4. PAUTAS COMUNICATIVAS, PUBLICIDAD Y USO DE IMÁGENES.....	12
SEGUNDA PARTE. Aplicación, difusión y cumplimiento del Código	16
1. APLICACIÓN DEL CÓDIGO.....	16
2. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO	16
3. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	17

NUESTRA ENTIDAD

Nuestra entidad **nace en octubre de 2014** con una clara vocación de servicio a las personas con discapacidad y con el **objetivo de aunar a las más de 254 asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica que forman Andalucía Inclusiva COCEMFE**. Somos un referente del sector para nuestros más de 50.000 usuarios, estando implantados en todo el territorio andaluz.

Destacamos nuestro **desempeño como entidad interlocutora** de las demandas de nuestro colectivo ante los poderes públicos y la sociedad, además de colaboradora con otras entidades del Tercer Sector. **Nuestra organización no está supeditada a intereses propios**, en la medida de que es una herramienta para la defensa, por medio de sus organizaciones que la componen, de las personas con discapacidad física y orgánica.

Este trabajo incansable durante estos años se ha traducido en diferentes líneas de actuación como el asesoramiento jurídico y técnico a usuarios y entidades miembro. La gestión y confección de nuestros proyectos más ambiciosos para que nuestras entidades puedan dar servicio y soporte en empleo, educación, salud y ocio a los usuarios en particular y al colectivo de las personas con discapacidad física y orgánica en general.

Andalucía Inclusiva COCEMFE (Confederación andaluza de personas con discapacidad física y orgánica) nace en 2014, siendo su principal objetivo la promoción, defensa de los derechos y mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad en Andalucía, así como conseguir su plena integración en la sociedad.

Como confederación, Andalucía Inclusiva reúne en su seno a las diversas organizaciones de discapacidades físicas y orgánicas que tienen la misma finalidad dentro del territorio andaluz, **siendo la encargada de coordinar, impulsar y potenciar los objetivos y actividades de sus miembros, visualizar las necesidades del colectivo** (cuyo número asciende a más de 275.516 personas en toda la comunidad autónoma), proponer soluciones y representar a éstos ante la Administración General del Estado y otros agentes sociales.

Andalucía Inclusiva, esta a su vez, **integrada en COCEMFE - Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica constituida en el año 1980**, Organización No Gubernamental de ámbito estatal y sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública desde 1983 y galardonada con la Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social 2004.

A su vez, **Andalucía Inclusiva es entidad miembro del CERMI Andaluz**. Esperando sumar, en un breve periodo de tiempo, a un mayor número de entidades asociadas.

En la actualidad **Andalucía Inclusiva tiene plena representación en todo el territorio andaluz** (Almería, Granada, Málaga, Sevilla, Huelva, Cádiz, Jaén y Córdoba). Además de las federaciones provinciales, pertenecen a Andalucía Inclusiva otras entidades de representación regional tal y como son la Federación Andaluza de Parkinson, Federación de Mujeres con Discapacidad (FAMDISA), Federación de Asociaciones de Espina Bífida de Andalucía (FAEBA), Federación Andaluza de Asociaciones de Ataxias (FADADA), Asociación Fraternidad Cristiana de personas con discapacidad (FRATER), así como la Federación Andaluza de Deportes para discapacitados (FADDF).

1. PRIMERA PARTE

CONTENIDO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

1. IDENTIDAD DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE Y SUS FEDERACIONES

Andalucía Inclusiva COCEMFE es la Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Andalucía, con implantación en todo el territorio andaluz, gracias a las entidades que la componen.

Entre las Federaciones que componen Andalucía Inclusiva COCEMFE, existe pluralidad y diversidad, por la diversidad de los territorios a los que representan, por su temática y en ocasiones incluso por los diferentes recursos que ponen a disposición de las personas con discapacidad, no obstante, esta característica es su principal fuerza de la que se derivan otros rasgos:

- Suponen una gran riqueza social que refleja hasta qué punto la discapacidad es un hecho transversal en nuestra sociedad.
- Aportan concepciones, estilos y prácticas distintas y, en muchas ocasiones, complementarias.
- Se dirigen a grupos y colectivos sociales diversos, a los que informan y sensibilizan sobre la realidad de las personas con discapacidad. Se pretende así que todas las personas puedan encontrar alguna referencia cercana a sus inquietudes.
- Representan una suma de esfuerzos en favor de la personas con discapacidad.

Esta diversidad no impide identificar algunos elementos que, más allá de las diferencias, constituyen el común denominador, las señas de identidad, los rasgos distintivos de todas nuestras Federaciones y que son, a su vez, los puntos que diferencian a nuestras Federaciones con relación a otros actores que participan en las acciones sociales de nuestra región.

1.1. Concepto y características de la confederaciones de Personas con Discapacidad Andalucía Inclusiva COCEMFE

Andalucía Inclusiva COCEMFE forma parte del llamado tercer sector o no lucrativo; más concretamente participan, sin agotarlo, del movimiento asociativo altruista de la sociedad civil.

Las características esenciales de nuestras Confederaciones son las siguientes:

1. *Es una organización con vocación de estabilidad que dispone de un grado mínimo de estructura.* No se trata de campañas, ni de iniciativas aisladas. Posee personalidad jurídica y capacidad legal de acuerdo con la normativa vigente.
2. *No posee ánimo de lucro.* La totalidad de los ingresos obtenidos se destinan a beneficiar a las entidades de personas con discapacidad que las componen, y a ser utilizados en beneficio de las personas con discapacidad, en último lugar, son destinados al funcionamiento de la propia organización.
3. *Trabaja activamente en la promoción y defensa de las personas con discapacidad.*
4. *Tiene una voluntad de cambio o de transformación social,* participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones inclusivas con las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores, y que promueven la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable de sus actividades.
5. *Posee respaldo y presencia social.* Gozando de un comprobado apoyo en la sociedad, así como de implantación en todo el territorio regional a través de sus entidades.
6. *Tiene independencia.* La confederaciones tiene autonomía institucional y decisoria respecto de cualquier instancia gubernamental, intergubernamental o cualquier otra ajena a la institución. Esto implica que la organización no está sujeta a ningún control o dependencia orgánica u organizativa de entidades públicas o grupos empresariales, posee capacidad de fijar libremente sus objetivos, estrategias, elección de contrapartes, etc.

7. *Actúa con mecanismos transparentes y participativos de elección o nombramiento de sus cargos, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* En particular los miembros de su Junta Directiva son voluntarios, sin perjuicio de las compensaciones oportunas originadas por los gastos derivados de su cargo.
8. *Es transparente en su política, en sus prácticas y en sus presupuestos.* Esto supone que publican documentación cuantitativa y cualitativa, así como facilita el control externo de sus actividades y recursos.

1.2. Misión, y Valores

Misión.- Andalucía Inclusiva COCEMFE quiere ser una organización que vertebré a las organizaciones representativas de personas con discapacidad física y orgánica de Andalucía, siendo vehículo para atender las reivindicaciones y defensa de los derechos de las mismas, siendo interlocutora de las demandas de este colectivo ante los poderes públicos y la sociedad, además de colaborar con otras entidades del Tercer Sector.

Valores.- En una entidad autónoma que trabaja por la potenciación de la participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida cotidiana, con un trabajo coordinado, y participa con transparencia, sensibilización, evaluación, reivindicación, eficacia, tolerancia, respeto, libertad, compromiso y responsabilidad. Respetamos profundamente las ideas de todos y apostamos por el diálogo, trabajando con esfuerzo y dedicación para mejorar día a día.

2. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE

2.1 Las relaciones con las federaciones

Las Confederación debe trabajar en colaboración y en estrecha relación con sus federaciones y en un segundo plano con las asociaciones de estas y las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores. Comparten con

ellas unos objetivos comunes y una misma visión del trabajo. Por ello establecen que no promueven el paternalismo o la imposición de criterios desde Andalucía Inclusiva. La asociación se lleva a cabo desde los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad e igualdad.

Andalucía Inclusiva COCEMFE tenderán a no ser ejecutora directa de los programas, sino a trabajar siempre con sus federaciones, salvo en casos muy concretos y justificados.

Sus actuaciones deben fomentar la construcción de tejido asociativo y en ningún caso provocarán un deterioro del mismo, por lo que siempre deben vigilar que no se produzcan efectos secundarios en este sentido.

La relación entre Andalucía Inclusiva y sus federaciones se articula fundamentalmente a través de los proyectos y programas. En éstos, la Confederación trabajará a partir de iniciativas que surjan de la propia población beneficiaria. Las poblaciones beneficiarias siempre serán personas con discapacidad, sus familiares y/o sus cuidadores.

La relación de las entidades no se limitará exclusivamente al ámbito de proyectos, sino que tenderá a incorporar la reflexión y el análisis conjunto, el intercambio de experiencias, el establecimiento de estrategias conjuntas o el desarrollo de campañas de sensibilización y denuncia.

2.2 Relaciones con otras entidades representativas de la discapacidad

Las Confederación para alcanzar sus objetivos, procurará trabajar de modo coordinado y con espíritu de colaboración con otras entidades representativas de la discapacidad, evitando el trabajo aislado, la competitividad con ellas y la duplicidad de las tareas.

Andalucía Inclusiva COCEMFE no llevarán a cabo ninguna crítica ni denuncia contra otras organizaciones sin explicar los motivos y señalar las instituciones concretas a las que se refieren.

Para la buena realización de estos objetivos, Andalucía Inclusiva COCEMFE se comprometen a participar activamente en todas las estructuras de coordinación de las que forman parte.

2.3 Relación con donantes privados

Andalucía Inclusiva COCEMFE velarán por que la procedencia de las donaciones que reciban no impida su libre actuación y no supongan obstáculo alguno para la consecución de los objetivos que les son propios.

Respetarán siempre la voluntad de donantes en lo que se refiere al destino final de sus fondos. Darán cumplimiento al derecho de éstos a recibir la correspondiente certificación de la donación.

2.4 Las relaciones con las empresas

Las relaciones de colaboración con empresas respetarán los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros, que deben caracterizar el trabajo de Andalucía Inclusiva COCEMFE.

Andalucía Inclusiva COEMFE respetarán unos criterios mínimos, acordes con el cumplimiento de los principios contenidos en este Código. En concreto, las empresas con las que se establezca una colaboración deberán:

- 2.4.1 Respetar, promover y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, sociales y laborales, sobretodo lo dispuesto por la Convención Internacional de Derechos de Personas con Discapacidad.
- 2.4.2 Cumplir los ocho Convenios fundamentales de la OIT, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- 2.4.3 Promover medidas para la prevención de delitos, así como prácticas contra el fraude, el soborno y la corrupción.
- 2.4.4 Respetar el medio ambiente y luchar contra el cambio climático, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen y siendo conscientes de su relación con la injusticia y la pobreza.
- 2.4.5 Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen. Andalucía Inclusiva COCEMFE no se asociarán con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud como el tabaco o el alcohol destilado.
- 2.4.6 Andalucía Inclusiva COCEMFE, en definitiva, no podrán colaborar

con aquellas empresas cuyos fines y métodos de trabajo colisionen con nuestros valores.

2.5 Relación con organismos públicos

Andalucía Inclusiva COCEMFE establecerá las estrategias de colaboración y de financiación con los organismos públicos que estimen oportunas para potenciar los fines de ambas partes. No obstante, estamos obligados a exigir a estos organismos que sean coherentes con sus políticas públicas de promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, así como demuestren su compromiso contra la corrupción, el soborno y el cohecho. Por último, la financiación recibida por organismos públicos debe ir acompañada por un modelo prudente de riesgo y dependencia.

3. CRITERIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DE ANDALUCÍA INCLUSIVA COCEMFE

3.1 Transparencia y gestión

Andalucía Inclusiva COCEMFE actuará en todo momento conforme a la ley.

La gestión de Andalucía Inclusiva COCEMFE deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de la institución.

Andalucía Inclusiva COCEMFE, como organización al servicio de la sociedad, debe facilitar a toda persona que lo solicite información periódica sobre sus líneas de actuación, programas, objetivos, políticas, forma de obtención de recursos, cantidad de los mismos y composición de sus órganos de gobierno, sistema de retribución, ayudas y subvenciones públicas, así como sobre sus principales donantes privados y organismos a los que pertenece, para ello se procurará que toda esta información esté adecuadamente publicitada en su web.

Andalucía Inclusiva COCEMFE publicarán anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos y órganos de gobierno.

3.2 Recursos económicos

Toda la actividad de captación de fondos que realice Andalucía Inclusiva COCEMFE se ajustará al marco legal, así como a los principios éticos establecidos en este Código, especialmente en lo referente al epígrafe 5 “Pautas comunicativas, publicidad y uso de imágenes.”

Todas las actividades de captación de fondos deberán ser veraces y evitar mensajes engañosos, describir correctamente la identidad de la organización, no solicitar donaciones para aquellas acciones a las que la organización no vaya a poder responder adecuadamente y evitar el uso de tácticas de presión o culpabilizadoras.

Andalucía Inclusiva COCEMFE estará obligada a adjuntar la memoria económica que anualmente se realice y darán conocimiento de los datos económicos a sus socios y donantes y a las entidades con las que trabaje.

Andalucía Inclusiva COCEMFE habrán de hacer pública la distribución de sus gastos, especificando las cantidades destinadas a gastos de administración, así como la definición de los conceptos incluidos en el cálculo de dichos gastos.

3.3 Recursos humanos

Se respetará escrupulosamente la legalidad vigente cuando la relación entre Andalucía Inclusiva COCEMFE y las personas que aportan su trabajo sea de tipo laboral.

Andalucía Inclusiva COCEMFE deberá adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión o identidad y orientación sexual, enfermedad o discapacidad. Así mismo, Andalucía Inclusiva COCEMFE desarrollará políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución y que presten especial protección a mujeres, menores de edad y personas con discapacidad.

Andalucía Inclusiva COCEMFE, en función de su cualidad como entidad de voluntariado, definirá claramente las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos de aquel. También facilitarán a dichas personas la forma de expresar su solidaridad y de avanzar en su compromiso para ser ciudadanos/as críticos/as por la acción y la transformación social, a través de un trabajo no remunerado que promueva la

defensa del bien común y de los derechos fundamentales y que contribuya tanto a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y en particular de las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores, como a proteger y conservar el entorno.

Andalucía Inclusiva COCEMFE promoverán más allá de lo que estrictamente exija la ley, aquellos aspectos relacionados con la motivación y la formación continua de sus trabajadores y trabajadoras, tanto si son personas contratadas como si son voluntarias, así como cuidarán los aspectos de prevención de riesgos para la seguridad y la salud.

Andalucía Inclusiva COCEMFE velará para que los entornos de trabajo sean seguros para todos los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, pondrán en marcha las medidas de prevención, control, actuación y reparación que sean posibles para luchar contra el abuso, el acoso, el fraude, la explotación, sexual y la de cualquier otra índole, así como contra cualquier otra conducta ilícita, incluyendo cualquier forma de amenaza, castigo o intimidación.

Andalucía Inclusiva COCEMFE se hace responsables de que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan el Código de Conducta y los mecanismos existentes para reportar incidencias si las hubiera.

4. PAUTAS COMUNICATIVAS, PUBLICIDAD Y USO DE IMÁGENES

Las ONGD somos entidades educadoras para una ciudadanía global; fomentamos una pedagogía permanente que promueve la reflexión para la acción; contribuimos a una “cultura de la solidaridad” apostando por la transformación social y política. En este sentido, la comunicación para las ONGD es una dimensión más del cambio social y político; debe garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno; y debe fomentar la movilización y la participación social para el desarrollo.

La comunicación así entendida debe seguir las siguientes pautas y prácticas:

- a. *La exclusión, la pobreza y la injusticia no son hechos aislados o inevitables. Por eso es importante, explicar y denunciar sus causas multidimensionales, señalar sus posibles soluciones y mostrar la interdependencia de las*

situaciones de exclusión que se producen en nuestra región.

- Se propiciará el conocimiento crítico de las distintas realidades y circunstancias, reflejando la diversidad de situaciones y los obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad, los esfuerzos desplegados para superarlos y los progresos alcanzados.
 - Situar como protagonistas de la comunicación a las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores y no a las entidades.
 - Situar de manera preferente, como protagonistas de la comunicación a las personas implicadas en los acontecimientos narrados. Los testimonios de las personas deberán ser utilizados con preferencia sobre las interpretaciones de terceras personas.
 - Se mostrará absoluto respeto por la dignidad de las personas evitando en todo momento lanzar mensajes e imágenes paternalistas, discriminatorias, estereotipadas o idílicas que atenten contra su dignidad.
 - Los nombres y apellidos y los cargos de las personas deberán mostrarse siempre que sea posible, ofreciendo con detalle información sobre su contexto.
 - Se evitarán mensajes e imágenes que expresen relaciones jerárquicas entre donantes y receptores y se destacará el rol activo de las organizaciones, instituciones o personas socias en el trabajo conjunto.
 - Se pondrá de relieve la capacidad de las personas para construir y trabajar sus propias propuestas y alternativas.
 - Se aprovechará el potencial de las TIC para promover el diálogo y la construcción participativa de la comunicación, garantizando el acceso y el uso de los medios de comunicación a los colectivos con quienes trabajamos.
- b. *Promover la toma de conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad* y la necesaria reciprocidad para un conocimiento mutuo que garantice el respeto por las diferentes capacidades. En general, el mensaje debe evitar generalizaciones que relaten la injusticia apelando a estereotipos o generalizaciones.
- En este sentido, se evitará reforzar prejuicios y estereotipos, con especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres con discapacidad.

- En las comunicaciones sobre las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad se reflejarán los esfuerzos y estrategias de las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores para hacer frente a la realidad del momento.
- c. *Contribuir al aumento de la participación ciudadana en los procesos de cambio social* para la inclusión de personas con discapacidad, intensificando el diálogo y la solidaridad ciudadana. Deberá fomentarse la movilización social para garantizar políticas públicas de inclusión adecuadas así como políticas globales y estructuras económicas, comerciales, sociales y ambientales basadas en la justicia social.
- Los mensajes ofrecerán alternativas y claves de actuación para que las personas que los reciben puedan apropiarse de ellos.
 - Los mensajes y narrativas que se elaboren deberán ofrecer y promover cambios de actitudes individuales y/o colectivas que hagan posible un cambio real de las estructuras globales injustas que crean y mantienen situaciones de exclusión.
 - Se fomentarán procesos de diálogo entre los distintos receptores de los mensajes.
 - Se ofrecerán vías de participación ciudadana aprovechando las posibilidades que ofrecen las redes sociales.
- d. *Promover los valores radicales, es decir, valores que están en la esencia de las ONGD*, como son el respeto a dignidad de las personas con discapacidad y sus derechos, así como el de sus familiares y/o cuidadores.
- Se presentará a las personas en su entorno social, cultural, medioambiental y económico y evitando toda clase de discriminación.
 - Los mensajes denunciarán las desigualdades de género como fruto de un sistema patriarcal que viola los Derechos Humanos y sitúa a mujeres y hombres en posiciones inequitativas.
- e. *Difundir los logros y progresos conseguidos para rendir cuentas y mostrar resultados* en pro de las personas con discapacidad.
- La comunicación ha de servir no sólo para dar a conocer los obstáculos para la inclusión total y efectiva de las personas con discapacidad sino también los resultados positivos que tiene el

- trabajo de las entidades que representan a las personas con discapacidad.
- La comunicación contribuirá a la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones. Se garantizará la accesibilidad y claridad de la información para que cualquier persona pueda consultarla abiertamente.
- f. *Trabajar conjuntamente con profesionales de la comunicación* para mejorar la calidad y el tratamiento de las informaciones que se ofrecen sobre las diferentes realidades de las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores. Facilitar el acceso a los medios de comunicación a las personas que normalmente son excluidas de los canales de comunicación.
- Elaborar informaciones coherentes con este código de conducta y que al mismo tiempo contengan un alto contenido periodístico que interese a los medios.
 - Trabajar con los medios, para que no se difundan ni mensajes ni imágenes sensacionalistas que puedan herir la dignidad de las personas retratadas u ofrecer imágenes distorsionadas de la realidad.
- g. *Garantizar la profesionalidad y el rigor en todas las comunicaciones*, donde la calidad prime sobre la instantaneidad que imponen los canales digitales.
- Las informaciones que se difundan deberán haber sido contrastadas convenientemente; se contará con fuentes fidedignas de información y análisis rigurosos de las situaciones.
- h. *Tanto la Confederación como sus Federaciones respetarán de manera activa* las pautas y recomendaciones recogidas por el Código de Conducta.

2. SEGUNDA PARTE

DIFUSIÓN, APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

1. APLICACIÓN

Las entidades miembro de Andalucía Inclusiva COCEMFE deberán suscribir formalmente el Código de Conducta tal y como queda recogido en el reglamento vigente, así como serán responsables de que todo su personal, tanto contratado como voluntario, lo conozca y lo cumpla.

2. DIFUSIÓN

La difusión del Código tiene como objetivos:

- Clarificar el concepto, los objetivos y las actuaciones (prácticas) de las Andalucía Inclusiva COCEMFE.
- Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación de Andalucía Inclusiva COCEMFE.
- Dar a conocer a la sociedad andaluza los criterios de actuación aceptados consensuadamente por Andalucía Inclusiva COCEMFE

El Código de Conducta de Andalucía Inclusiva COCEMFE deberá ser conocido por:

- Las organizaciones firmantes del mismo así como serán responsables de que todo su personal, tanto contratado como voluntario, lo conozca y lo cumpla.
- Los socios y colaboradores (de cualquier tipo) que deseen conocerlo.
- Las entidades asociadas.
- Las administraciones públicas que colaboran con Andalucía Inclusiva

COCEMFE y todas aquellas otras que lo deseen.

- Los medios de comunicación, empresas y cualquier otra institución que colabore habitualmente con Andalucía Inclusiva COCEMFE.
- La opinión pública en general.

La responsabilidad de la difusión del Código recae en Andalucía Inclusiva COCEMFE.

3. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Con el fin de garantizar el correcto seguimiento y cumplimiento del Código de Conducta por parte de Andalucía Inclusiva COCEMFE, se creará una Comisión de Seguimiento del mismo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Código según el reglamento de régimen interno aprobado por Asamblea General son las siguientes:

- Fomentar la difusión y conocimiento del Código de Conducta.
- Promover su seguimiento por parte de Andalucía Inclusiva COCEMFE.
- Velar por el cumplimiento del Código de conducta entre las entidades suscriptoras.
- Interpretar el Código y asesorar a las entidades en su aplicación.
- Informar sobre él a las entidades que soliciten su ingreso en la Confederación.
- Aquellas otras que le solicite expresamente la Junta Directiva o les sean requeridas mediante acuerdo en la Asamblea General.

La Comisión de Seguimiento del Código de Conducta está compuesta por la persona que ejerza la Vice- presidencia Primera de la Junta Directiva de la Confederación, cuatro representantes de organizaciones miembro y al menos una persona experta de Andalucía Inclusiva COCEMFE. En cuanto a los requisitos y sistemas de elección de sus miembros por la Asamblea General se estará a lo dispuesto en las normas estatutarias y reglamentarias vigentes de la Confederación.

La Comisión podrá actuar por iniciativa propia, a petición de la Junta Directiva

de la Confederación o cuando cualquier otra organización de Andalucía Inclusiva COCEMFE presente formalmente una información concreta de presunto incumplimiento del Código.

La Comisión podrá realizar recomendaciones o propuestas dirigidas al conjunto de entidades de Andalucía Inclusiva COCEMFE o a la misma Confederación, sobre aspectos del Código que considere deben ser tenidos especialmente en consideración.

Cuando actúe con relación a una organización concreta la Comisión deberá:

- Establecer un diálogo extenso con la entidad atendiendo las razones expuestas por ésta. Como fruto de ese diálogo la Comisión podrá proponer recomendaciones a esa entidad con el fin de adecuar su actividad al Código.
- Cuando existan dificultades en el diálogo y las recomendaciones no hayan sido tomadas en cuenta, la Comisión elevará el correspondiente informe ante la Junta Directiva incluyendo las propuestas que correspondan.
- De producirse una desconsideración fundamentada hacia la Comisión (no haber atendido a las consultas de diálogo de la Comisión, negativa injustificada a suministrar la información solicitada...) o un reiterado e injustificado incumplimiento del Código, la Comisión podrá proponer la aplicación de las sanciones que correspondan (incluida la de su consideración como falta grave) a la Junta Directiva que deberá decidir al respecto de conformidad con las normas estatutarias y reglamentarias establecidas.