



# La Rueca asociación



CÓDIGO ÉTICO

---

PARTE DEL COMPLIANCE  
OCTUBRE 2019

# OBJETIVO DE ESTE CÓDIGO

El Código Ético de La Rueca Asociación, es una medida que permite establecer tanto las pautas que han de presidir dentro de la entidad en relación con todos y todas las agentes, como las medidas de enriquecimiento dentro la entidad que permita liderar el desempeño diario tanto de las relaciones como las interacciones que surgen dentro y fuera de la entidad. El presente código, ha sido diseñado para que desde los grupos de interés de la entidad: participantes, personal contratado, personas voluntarias y en prácticas, componentes de la junta directiva, entidades proveedoras, financieradoras, Administración, sociedad, tengan una referencia general basada en la "Misión, Visión y Valores" de La Rueca Asociación.

## "Misión, Visión y Valores" de La Rueca Asociación:

- Visión: Conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente de jóvenes en riesgo, contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad.
- Misión: Acompañar socialmente a personas en riesgo de exclusión con el fin de facilitar su autonomía e independencia, mediante el acompañamiento social, el desarrollo comunitario, la tecnología social, la formación y el empleo, y el trabajo en red.

- Valores:
  - *Compromiso:* es el entusiasmo personal con lo que hacemos y cómo lo hacemos para conseguir nuestros objetivos y contribuir a la transformación social.
  - *Calidad:* supone la mejora continua en relación a un excelente desempeño profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.
  - *Creatividad:* desarrollo de acciones innovadoras para satisfacer las necesidades sociales, siendo catalizadores del cambio y con la participación de los grupos de interés.

Los criterios de conducta recogidos en este código, no tienen prevista la totalidad de las situaciones o circunstancias que se pueden llegar a generar a nivel individualizado, sino más bien, pretende establecer unas líneas generales que orienten los procesos de actuación durante el ejercicio y desempeño de las diferentes actividades profesionales.

**Este código ético, es de obligado conocimiento por parte de todo el personal. Se trata de un documento que será revisado y actualizado constantemente, teniendo en cuenta las sugerencias de todas las personas interesadas.**

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

---



Este código ético pretende identificar y tener en cuenta las especificidades de las personas que tienen relación con él, en cuestión de etnia, color, religión, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen nacional, genética, discapacidad o edad, militancia política, trabajando la igualdad de género de manera transversal en todas nuestras acciones y en todos los grupos de interés, tanto del exterior -práctica profesional- como entre el personal involucrado con La Rueca Asociación.

Existen sistemas de control, seguimiento y evaluación dentro de la entidad para los compromisos asumidos tanto por las personas participantes, contratadas, voluntarias, en prácticas, proveedoras, financieradoras...etc, según las características específicas de cada una de ellas.

A continuación se exponen los grupos de interés con los cuales La Rueca Asociación se involucra así como los principios y acciones que se garantizan:

## PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAMOS (PROFESIONALES REMUNERADAS, VOLUNTARIADO Y ALUMNADO EN PRÁCTICAS).



Desde la entidad se asume el compromiso de trabajar y cuidar al personal, de tratar a las personas con honestidad, respeto, generosidad, dialogo, transparencia, sensibilidad y tolerancia. Todas las personas, tenemos los mismos derechos y prima siempre el cuidado y la dignidad de trato. Por ello, nuestras acciones se basan en la autonomía, la individualidad (se han creado los mecanismos adecuados para que las personas puedan expresar por sí misma, las demandas, opiniones y propuestas que consideren pertinentes) derecho a la intimidad y a un trato ético. En las acciones de la entidad, se aborda el uso del lenguaje no sexista, primando en la comunicación el lenguaje inclusivo, evitando cualquier posibilidad de lesión a la dignidad, integridad física o psicológica de las personas a las que se le brinda el servicio o con las que se trabaja en las actividades, basando nuestras acciones en una cultura no violenta.

Los mecanismos y protocolos de trabajo deben abordar la Responsabilidad Social hacia las personas contratadas y personal de apoyo, utilizando como metodología la transformación social e independencia ideológica. Haciendo especial esfuerzo en paliar las dificultades de comunicación por razones de etnia, género, sexo, religión, etc. Las personas que trabajen dentro de la entidad, deberán asumir los valores de La Rueca Asociación y los compromisos que esta adquiere con la sociedad civil. Por lo anterior, desde la entidad se han creado las líneas estratégicas y protocolos a seguir por el personal contratado (normativa vigente), voluntariado y personas de prácticas. Desde la entidad y en relación a los objetivos de la Agenda 2030, La Rueca Asociación ha identificado las líneas prioritarias, dentro de la Responsabilidad Social y los ODS, con sus trabajadoras y trabajadores:

1. Igualdad de género
2. Trabajo decente y crecimiento económico
3. Educación de calidad

# OTROS GRUPOS DE INTERES

## **Sociedad (vecinos y vecinas, agentes sociales, administraciones públicas, organizaciones privadas, ONGs y ENLs).**

Las relaciones exteriores que se generan en la entidad, deben ir en las líneas de trabajo de la responsabilidad social, en torno al cuidado y mejora del medio ambiente, transparencia económica y de gestión de la calidad. Además, estas estarán basadas en la equidad, la satisfacción mutua, crecimiento y prestación de servicios honestos y respetuosos.

Desde La Rueca Asociación, se colaborara con aquellas organizaciones, tanto públicas como privadas, cuyos objetivos de cooperación estén alineados con la misión de la entidad y que no comprometan sus principios ni su independencia.

La Rueca Asociación cuenta con el apoyo y el asesoramiento legal en aquellas materias cuya novedad o complejidad excedan los conocimientos internos. Además, tiene auditorías tanto internas como externas, que se establecen para el cumplimiento de la normativa vigente, que permiten que se mejore y garantice la legalidad y transparencia de la entidad.

Dentro de los proyectos desarrollados por la entidad siempre se buscará colaborar con las personas en riesgo de exclusión para promover su inserción social y el ejercicio de la ciudadanía.

## **Proveedores (suministros, colaboraciones, propiedad de las instalaciones y servicios profesionales).**

Desde la entidad se establecerán relaciones con otras empresas basadas en la cooperación, autonomía, independencia, impacto colectivo y equidad. Se buscará la colaboración transparente entre instituciones, garantizando que los servicios sean de calidad, innovadores y cumpliendo con la igualdad de trato y género. Y en la medida de lo posible se trabajará con proveedores que tengan el valor añadido de la responsabilidad social y ambiental, primando la de economía social y solidaria.

## **Financiadores (administraciones públicas, sector privado, obras sociales, empresas o particulares).**

La entidad cuenta con las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa jurídica ante la prevención de riesgos laborales, delitos penales, corrupción, blanqueo de capitales...etc. Asegurando que los fondos desde el que se financian las actividades, provienen de entidades, donantes, empresas...etc. tanto nacionales como internacionales totalmente identificados y verificados. Desde la entidad se facilita en la web información tanto de los programas y actividades desarrolladas, como de los financieros. Cada año se elabora una memoria anual y se evalúa el impacto obtenido así como los niveles de satisfacción de las personas que participan desde los diferentes ámbitos. La entidad cuenta con un organigrama público y con los procedimientos para asegurar el cumplimiento de la normativa, no solo contable, sino también fiscal que proporcione una información económica transparente de la utilización de los recursos.

# PAUTAS DE CONDUCTA

---

Debido a las diversas actividades y relaciones que se mantienen dentro y fuera de la entidad, se ha realizado unas pautas específicas de actuación en diferentes áreas. Así mismo, se entiende que es una segregación general y que cada área tiene sus especificidades que serán desarrolladas en otros protocolos y contextos.

# COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA, DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS.

---

LA RUECA ASOCIACIÓN COMO ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO, DESDE SUS INICIOS HA ASUMIDO EL COMPROMISO DE ACTUAR EN TODO MOMENTO DE ACUERDO CON LA NORMATIVA Y LEGISLACIÓN VIGENTE BASADA EN LA COLABORACIÓN, INTEGRIDAD Y LA RESPONSABILIDAD ANTE TERCEROS. SE ENFOCA EN EL RESPETO TOTAL HACIA LAS LIBERTADES DE LAS PERSONAS, LOS DERECHOS HUMANOS Y EN LA INTERCULTURALIDAD.

Por lo anterior, se entiende que todos los proyectos que se desarrollan en la entidad se realizan conforme a su declaración de “Misión, Visión y Valores”. Es por ello, que las personas contratadas deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la entidad ante la comunidad u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Es por ello que tanto las personas profesionales como las colaboradoras de La Rueca Asociación, debe actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionariado de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y documentación que se presenten, sean veraces.

Así mismo, desde La Rueca Asociación, se pondrán los medios necesarios para que sus colaboradoras conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y por ello también se establecerán los modelos de control internos que sean necesarios para asegurar el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

En cualquiera de los casos en los que se produzca una falta de respeto a la legalidad, derechos humanos en general o valores éticos, tanto personas colaboradoras como de la plantilla interna, deberán informar a la entidad a través de su equipo de coordinación o su responsable del cumplimiento de este código.

# RESPETO A LA POLÍTICA INTERNA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO.

---

DESDE LA RUECA ASOCIACIÓN, SE TIENEN IMPLANTADAS MEDIDAS PARA CONSEGUIR EL OBJETIVO DE SER UNA ENTIDAD CON LÍNEAS ESTRATÉGICAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE GÉNERO, LAS MISMAS OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. PARA LO QUE SE ELABORÓ UN PLAN DE IGUALDAD Y ES PERMANENTEMENTE REVISADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD. DENTRO DE ÉSTE SE HAN ESTABLECIDO UNAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN A SEGUIR PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE CADA UNO DE LOS EJES DE DICHO PLAN.

El Objetivo General del Plan de Igualdad es asegurar en LA RUECA la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Los ejes fundamentales de este Plan son:

- Cultura organizacional: se pretende promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Selección y contratación: se trata de garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- Clasificación profesional y promoción: que ayude a favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
- Formación: se quiere formar en género a las personas que componen La Rueca, con especial incidencia en sensibilizar a las personas profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de coordinación y dirección.
- Equilibrio de la vida profesional y personal: ampliar y protocolizar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de las personas trabajadoras y de la entidad.
- Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual: garantizando la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- Comunicación: promoviendo y difundiendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Seguimiento y evaluación de las medidas: definiendo una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

## DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

---

DESDE LA ENTIDAD SE PROMUEVE EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE TODO EL PERSONAL REMUNERADO, ASEGURANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A PUESTOS DE PROMOCIÓN INTERNA A TRAVÉS DE UNAS MEDIDAS PROTOCOLIZADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD.

No se acepta, ni se comparte ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o distinta diversidad funcional. Por el contrario, se reconoce y se respeta la libertad de las personas contratadas para afiliarse a cualquier organización sindical de su propia elección al amparo de la legislación, sin temor a represalias, intimidación o acoso.

La Rueca Asociación se compromete a promover una mayor igualdad de oportunidades para el fomento de una cultura corporativa basada en la mejora continua y la promoción del talento profesional. Así mismo, toda la plantilla deberá participar de forma activa de los planes de formación que se establezcan, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a su labor.

Por lo anterior, es responsabilidad de los miembros de dirección y coordinación servir de facilitadoras en el desarrollo profesional del equipo. Finalmente, se cuenta con protocolos de promoción interna dentro de la entidad, así como de acceso a nuevos puestos entre personas colaboradoras, exigiendo para todos los puestos el certificado negativo de Registro Central de Delitos Sexuales.

# RESPETO EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE PERSONAS.

---

DESDE LA ENTIDAD SE LLEVA AÑOS TRABAJANDO PARA CONSTRUIR UN EQUIPO CON UNA PLANTILLA DIVERSA, FORMADA POR PERSONAS DE DISTINTA EDAD, GÉNERO, ORIGEN, ETC. Y UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE, SEGURO Y PRODUCTIVO QUE INCLUYA LAS ESPECIFICIDADES DE LAS PERSONAS EN INTERSECCIONALIDAD CON EL GÉNERO. POR LO TANTO, DESDE LA ENTIDAD SE RECHAZA CUALQUIER MANIFESTACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO FÍSICO, PSICOLÓGICO O DE ABUSO DE AUTORIDAD, ASÍ COMO CUALQUIER CONDUCTA QUE PUEDA GENERAR UN ENTORNO INTIMIDATORIO U OFENSIVO CON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS. A ESTE RESPECTO, LA ENTIDAD CUENTA CON UN PROTOCOLO ANTIACOSO.

Independientemente de las jerarquías establecidas, el equipo técnico debe de tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Entre los equipos, voluntarios y voluntarias, alumnado en prácticas, colaboradores y colaboradoras se tiene la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros y compañeras, a sus superiores y a las personas subordinadas.

## 4.1. Seguridad y Salud en el trabajo.

Desde la Rueca se trabaja en la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, por ello se adoptan medidas preventivas establecidas en la legislación española (Ley 31/1995) y vela por su cumplimiento.

Así mismo, desde la entidad se considera que la seguridad también radica en la responsabilidad individual, la condición de ejercicio profesional que se realice y por ello, no se permitirán comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las propias personas así como a otras, o incluso a las instalaciones.

En tal caso, el personal remunerado que por razón del cumplimiento de la actividad, deban desarrollarlas en lugares considerados como no seguros, deberán de cumplir con las indicaciones y protocolos existentes proporcionados por el equipo coordinador de la entidad. Por este motivo desde La Rueca Asociación, se dotará de los recursos y de la formación necesaria para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable. También se proporcionarán los equipos de protección Individual o de protección colectiva en caso de ser necesario.

# TRANSPARENCIA Y RECAUDACIÓN DE FONDOS.

---

CUALQUIER PROFESIONAL INDEPENDIENTEMENTE DE LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLE DEBERÁ UTILIZAR LOS RECURSOS DE FORMA RESPONSABLE, EFICIENTE Y ADECUADA PARA SU PUESTO DE TRABAJO. ADEMÁS, DE PROTEGERLOS Y PRESÉRVALOS DE CUALQUIER USO INADECUADO DEL QUE PUDIERAN DERIVARSE PREJUICIOS PARA LOS INTERESES DE LA ENTIDAD.

La Rueca Asociación en relación con lo dispuesto en la normativa sobre transparencia y prevención de blanqueo de capitales, tiene implantados controles específicos para las donaciones que recibe. Adicionalmente, la entidad cuenta con unos protocolos establecidos para prevenir el blanqueo de capitales informando de operaciones sospechosas, por ello no se aceptarán ni se harán regalos significativos ni pagos, directa ni indirectamente por la relación profesional.

Desde La Rueca Asociación en su relación con terceros y en particular con entidades públicas con quienes desarrolla su actividad, actuará de una manera responsable y transparente, previniendo la corrupción y el soborno. Por ello, se compromete a no influir sobre la voluntad de personas ajenas a ella y de las cuales se pueda obtener un beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

El equipo técnico se comprometerá a no influir sobre la voluntad de personas ajenas a ella para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Por ello, no se podrán aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de algún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en las relaciones tanto comerciales, profesionales como administrativas, de las entidades públicas y privadas. Así mismo, el personal no podrá hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del uso normal de la actividad, para tratar de influir de manera impropia en las relaciones.

Los y las colaboradoras, en el desarrollo de sus funciones profesionales, velaran por el cumplimiento del control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la entidad con terceros y por ello, deberá de poner en conocimiento de sus responsables cualquier sospecha de fraude, soborno o comportamiento deshonesto. Desde La Rueca Asociación se cuenta con los siguientes mecanismos para asegurar la rendición de cuentas:

- Con un sistema de contabilidad periódico que proporciona información financiera precisa tanto a nivel de entidad como de proyectos.
- Tiene la capacidad de rendir cuentas a los organismos públicos y/o privados implicados e interesados en la supervisión de los recursos.
- Se hacen públicas anualmente las cuentas de la entidad y su auditoría.
- De forma periódica se actualiza de forma rigurosa las fuentes de financiación, así como el uso de los recursos obtenidos.

# PROTECCIÓN DE DATOS.

---

DESDE LA ENTIDAD SE PONE A DISPOSICIÓN DEL PERSONAL INTERNO LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE CADA PROYECTO Y FACILITARÁ LOS MEDIOS PARA LA PROTECCIÓN Y SALVAGUARDIA DE LOS MISMOS.

Durante el ejercicio laboral, el equipo de trabajo debe de tener en cuenta la utilización de cualquier tipo de información personal, debiendo velar por que ésta sea rigurosa y fiable. Por ello, solo deben de procesarse los datos personales cuando existan motivos laborales, debiendo ser relevantes para dicha actividad. Estos datos se deben de registrar y conservar en la confidencialidad.

Así mismo, desde La Rueca no se contempla el uso de equipos, programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea fraudulenta, que pueda dañar la imagen o reputación, descarga o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

Las personas que dispongan de información reservada sobre La Rueca Asociación o sobre aspectos importantes de la entidad (estrategias, políticas, planes o activos de la misma) deberán salvaguardarla y así evitar su utilización inadecuada, así como abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Desde La Rueca Asociación se respeta la privacidad de las personas que conforman su equipo técnico, directa o indirectamente y por ello, protege su información evitando su uso inadecuado.

Finalmente, desde la entidad se cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales de todos sus colaboradores y se compromete a participar de las acciones formativas relacionadas con la ejecución de esta ley y necesarias para su cumplimiento.

# RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.

---

DENTRO DE LA ENTIDAD SE HAN DISEÑADO MATERIALES Y METODOLOGÍAS DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LOS CRITERIOS DE RESPETO Y SOSTENIBILIDAD AL MEDIO AMBIENTE, QUE PERMITAN ADOPTAR HÁBITOS Y CONDUCTAS RELACIONADAS CON LAS BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES.

Las personas profesionales deben esforzarse para minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo que se ponen a disposición del personal procurando por ello, el uso eficiente de los mismos.

En las relaciones externas, los principios de La Rueca Asociación se transmitirán y exigirán el cumplimiento de dichos procesos y requisitos medioambientales que fueran necesarios aplicar en cada caso.

# IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.

---

DESDE HACE VARIOS AÑOS, LA RUECA ASOCIACIÓN SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN SUS ELEMENTOS BÁSICOS Y QUE ACTUALMENTE CONSTITUYEN SU IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA. FOMENTAN LAS RELACIONES DE LA CIUDADANÍA EN AQUELLAS COMUNIDADES EN LAS QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD.

La entidad considera que su imagen se constituye como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de las personas destinatarias de las actividades, socios y socias, donantes, patrocinadores, financiadores...etc.

Desde el equipo de la entidad se vigilará el uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte del personal contratado, colaboradores externos y contrapartes. Las personas colaboradoras han de ser cuidadosas en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir en los medios de comunicación, participar en las jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda originar una difusión pública y donde se exponga la imagen de La Rueca Asociación.

Por lo anterior, todas las personas de la entidad deben participar en mantener y preservar la imagen y reputación de La Rueca en todas sus actuaciones profesionales. Es decir, desde las redes sociales y para comunicaciones externas se debe de utilizar las cuentas profesionales y no las personales en nombre de La Rueca Asociación. Además, se deberá de mantener al margen las opiniones personales que puedan ser interpretadas como declaraciones en el nombre de la entidad.

La vinculación o colaboración de las y los colaboradores con los partidos políticos o sindicatos se realizará a título personal y será ajeno a las actividades de la asociación. Cabe resaltar, que desde La Rueca Asociación no se financiará a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos y candidatas.

# CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.

---

Así mismo, este código ético es un manifiesto que surge del principio de generar dentro de la organización mecanismos para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con los incumplimientos de las normas internas establecidas. Por lo anterior, es pertinente mencionar que aquellas conductas que constituyan delitos tipificados en la ley se conducirán por los cauces legales correspondientes.

La entidad tiene desarrollado el Plan de Prevención Penal o Compliance. Este programa de cumplimiento constituye para la entidad una herramienta de gestión de gran utilidad para disminuir el riesgo de que se produzcan comportamientos irregulares en el seno de la misma, y con ello sanciones económicas, desorganización y daño reputacional.

Desde La Rueca Asociación, se entiende que tanto el diseño e implementación de los modelos de control que regulen los riesgos contemplados en este código, aseguren también el conocimiento de las normas de la entidad, definan las responsabilidades y establezcan los procedimientos que permitan tanto la notificación de irregularidades, así como su resolución de manera confidencial. Además, se entiende que cuando las circunstancias lo requieran desde la entidad también se puede solicitar a sus proveedores, entidades colaboradoras y otras partes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del código.

Adicionalmente, este código se comunicará y remitirá a todas las personas y entidades colaboradoras de La Rueca, haciendo hincapié en aquellas a las que resulte más relevante el uso de este código. Por ello, los organismos colaboradores deberán comprometerse formalmente al cumplimiento de este código en el momento de alta dentro de la entidad, renovación de contratos y en todas aquellas acciones donde La Rueca Asociación lo estime conveniente. Así mismo, se requerirá formalmente y periódicamente el cumplimiento y conocimiento de las pautas de conducta que se establecen en el código. El cumplimiento de este código se evaluará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal vigente y en su caso se aplicarán las sanciones pertinentes. Por ello, cualquier duda deberá realizarse por orden jerárquico o en su caso al responsable del cumplimiento de este código. Se tiene en cuenta que este código es un documento voluntario, con carácter interno, no solo establece los estándares de conducta y relación profesional, sino que también la relación que se establece con los grupos de interés. Por ello, implica unas actitudes, compromisos y responsabilidades más allá de lo que se establece en otros mecanismos de regulación.

Finalmente, independientemente de su posición dentro de la entidad, nadie está autorizado a solicitar al personal contratado que contravenga a algo establecido en el presente código, pero tampoco ninguna persona contratada puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este código.

Este código entrará en vigor el día de su publicación y difusión, además estará vigente hasta que no se notifique su anulación o cambio de alguna de sus partes. Aunque será revisado periódicamente por la Dirección y la Junta Directiva o a propuesta del personal interno.