



# CÓDIGO ÉTICO

PRINCIPIOS  
Y VALORES



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO Y SOCIAL
  - 4.1 Funcionamiento Interno de los Órganos Sociales
  - 4.2 Relaciones con y entre personas empleadas
  - 4.3 Relaciones con terceros
  - 4.4 Relaciones con representantes de las Administraciones Públicas
  - 4.5 Responsabilidad y compromiso con la Sociedad
5. LEGALIDAD
6. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN
  - 6.1 Información privilegiada y confidencial de COPAVA
  - 6.2 Datos de carácter personal
  - 6.3 Propiedad Intelectual
7. PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS
8. MEDIO AMBIENTE
9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
10. SUBCONTRATACIÓN
11. EJECUCIÓN

# 1. INTRODUCCIÓN

Los cambios en la forma de organizar y gestionar las entidades sociales que se están produciendo, aconsejan que, añadido a los procedimientos, políticas y protocolos ya implantados en el seno de COPAVA se adopte un Código Ético como guía de referencia y pilar vertebrador de los principios éticos que todas las personas componentes de COPAVA deben asimilar y aplicar en el ejercicio diario de su actividad.

El presente Código Ético se presenta, además, como protocolo interno adicional a los actualmente existentes en COPAVA debiéndose, en todo caso, enfatizar la necesidad de seguir dando observancia no sólo al presente, sino a los demás protocolos internos actualmente existentes cuyos principios éticos se materializan en este Código Ético.

## 2. OBJETIVO

El objetivo del presente Código Ético es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades y las relaciones de COPAVA tanto a nivel interno, en lo que se refiere a todas aquellas personas empleadas y administradoras que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre COPAVA, como a nivel externo.

Igualmente, se busca con ello facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, serio, profesional y honesto, de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

Este Código Ético, incorpora y desarrolla los principios incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas y proporciona una guía para el conocimiento de nuestros valores como asociación, conteniendo los cimientos para todas las actividades que desarrollamos.

Adicionalmente, este código tiene como finalidad establecer los mecanismos y las cautelas necesarias para velar por la adopción y la aplicación efectiva de los programas sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que desarrolle COPAVA.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Código es de aplicación y vincula a los siguientes grupos de personas:

- Personas pertenecientes al Órgano de Administración de COPAVA o Junta Directiva.
- Personas pertenecientes a las Comisiones de Trabajo.
- A todo el personal empleado.
- Sociedades subcontratistas, personas o entidades intermediarias, agentes, comisionistas, cuando carezcan de procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes a los implantados en el COPAVA.

Es responsabilidad de las personas arriba mencionadas, cualquiera que sea la función desempeñada en el seno de la organización, hacer respetar y cumplir el presente Código. Ninguna clase de incumplimiento de éste será tolerado o ignorado y ninguna persona empleada que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al presente Código podrá ser sancionado por este motivo.

### **4. COMPORTAMIENTO ASOCIATIVO Y SOCIAL**

La base de COPAVA descansa en los valores mencionados anteriormente y, con ellos se persigue contribuir a la continuidad de la actividad de la asociación. Por ello, el comportamiento que debe regir las actuaciones de COPAVA se pueden diferenciar en los siguientes apartados:

#### **4.1 Funcionamiento Interno de los Órganos Sociales**

El desempeño de los cargos de administración de la asociación ejercidos por las personas que conforman la Junta Directiva de COPAVA conllevará la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- Ejercer el cargo con diligencia y lealtad a todos todas las entidades asociadas y a todos los socios y socias, así como al interés de la asociación.
- Respetar, en el ejercicio de sus funciones, la legalidad vigente.
- Cumplir con el deber de reserva y confidencialidad sobre la información relativa a COPAVA así como las deliberaciones de sus órganos, incluso después de haber cesado en sus funciones.

- Las personas administradoras deberán abstenerse de realizar funciones o desempeñar cargos, directa o indirectamente, en otras entidades cuyas actividades o intereses sean concurrentes o estén en conflicto con los de COPAVA, donde desarrollan su actividad.  
En este sentido, antes de aceptar cualquier cargo, empleo o colaboración en otras entidades, ya sean de ámbito privado o público, deberán obtener la autorización expresa y por escrito del Órgano de Administración de la sociedad a la que se pertenezca, que deberá ser aprobada por mayoría de dos tercios de sus componentes.
- Abstenerse de realizar, directa o indirectamente, transacciones profesionales o comerciales con COPAVA a título personal, salvo autorización expresa del Órgano de Administración por mayoría de sus integrantes.
- Notificar al Órgano de Administración toda oportunidad que llegue a su conocimiento y pueda resultar de interés para COPAVA.

## 4.2 Funcionamiento Interno de los Órganos Sociales

- **Respeto e Igualdad de Trato**

COPAVA se compromete a facilitar a todas las personas administradoras y al personal empleado unas condiciones laborales dignas y justas. Del mismo modo, no se tolerará ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva ni la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole entre cualquiera de los integrantes de COPAVA, independientemente del rango o cualificación que se posea. COPAVA rechaza igualmente cualquier tipo de acoso en el trabajo, ya sea de carácter sexual o no.

- **Igualdad de oportunidades**

Todo el personal empleado disfrutará de las mismas oportunidades para el desarrollo profesional, de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en la formación, el mérito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo, valorados siempre de forma objetiva.

- **Derechos Humanos y Libertades Fundamentales**

Todas y cada una de las personas que integran COPAVA están obligadas a guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución Española de 1978 y cuanta normativa esté destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en el territorio español.

- **Fomento del equilibrio personal y profesional**

COPAVA es consciente de la importancia que tiene en el desempeño correcto de las funciones de su personal, contar con una vida personal plena. Igualmente, COPAVA conoce las dificultades de compaginar de forma satisfactoria el trabajo con la familia. Por ello, entre sus objetivos se encuentra el fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, adaptándose en la medida de lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares del personal empleado, personal de dirección y personal administrador.

### **4.3 Relaciones con terceros**

Las relaciones con terceros, entendidos éstos como proveedores/as, clientes y socios/as, se regirán por los siguientes principios:

- **Liderazgo y Transparencia**

La administración y dirección de COPAVA se confiará a las personas más idóneas por razón de sus conocimientos, cualidades, experiencia y capacidad de liderazgo, optándose en todo momento por un modelo de dirección compartida que aproveche la buena sintonía y complementariedad.



- **Profesionalidad y Solidaridad**

COPAVA se registrará aplicando criterios estrictamente profesionales, exigiéndose al personal empleado que en ella trabajen, seriedad, dedicación, responsabilidad y lealtad.

El personal empleado y personal administrador de COPAVA harán abstracción de sus intereses personales cuando tomen decisiones y procurarán que la administración y gestión de la Entidad se organice atendiendo al interés social y no al familiar o personal, persiguiendo con ello la creación de valor a largo plazo y velando por el más completo compromiso con la legalidad, la seguridad y la adecuada gestión de riesgos.

COPAVA, en la medida de sus posibilidades, ayudará al personal empleado y personal administrador que lo solicite a conseguir sus aspiraciones profesionales. No tendrá derecho a obtener esta ayuda el personal de COPAVA cuya conducta, comportamiento o esfuerzo personal no sean coherentes con las peticiones que formulan.

- **Competencia leal**

COPAVA se compromete a desempeñar sus actividades ordinarias de forma que se cumpla con lo establecido en el marco de la competencia, tanto nacional como comunitaria, y, muy especialmente, se compromete a evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, son consideradas por el cuerpo legislador como conductas prohibidas.

- **Conflicto de intereses**

COPAVA no puede aceptar la existencia de conflicto de intereses entre el personal empleado o personal administrador. En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios, se informe de dicha situación al Comité de Ética a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal Interno de Comunicación, Consultas y Denuncias).

Se está en una situación de conflicto de interés cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional esté influida, no por criterios válidos, sino por intereses personales y familiares buscando un beneficio a título individual que a su vez cause un perjuicio a COPAVA.

## **4.4 Relaciones con representantes de las Administraciones Públicas**

El comportamiento del personal empleado y personal administrador de COPAVA con los representantes de las Administraciones Públicas, tanto nacionales como extranjeras, que ostenten o no cargo electo, ha de estar siempre presidido por la transparencia, la ética y la integridad.

Nunca podrán llevarse a cabo en nombre de COPAVA acciones que supongan la entrega, aceptación, conformidad u ofrecimiento de dádivas, regalos, atenciones excesivas o comisiones ocultas, entre otras formas, a los representantes de las Administraciones Públicas ni a personas estrechamente relacionadas con éstos.

No serán susceptibles de autorización las donaciones que persigan influir en la Administración Pública o cuyo objeto sea la obtención de una ventaja ilícita. Quedan igualmente prohibidas las contribuciones a partidos políticos independientemente de su signo u orientación.

Tampoco se podrá hacer valer la relación personal o familiar con una autoridad o funcionariado público, con independencia de las razones que la motivaron u originaron. El mismo comportamiento ha de preceder a los contactos que se mantengan con funcionariado y/o autoridades extranjeras.

## **4.5 Relaciones y compromiso con la Sociedad**

COPAVA se compromete a llevar a cabo su actividad de forma respetuosa con la Sociedad, cumpliendo así con tantas normas como le sean aplicables y, en particular, dirigidas al respeto a la diversidad cultural y de costumbres.



## 5. LEGALIDAD

Todo el personal empleado y personal administrador de COPAVA está obligado a cumplir y acatar la legalidad vigente, independientemente de su rango y de su ámbito de aplicación, en la ejecución de sus respectivos trabajos y actividades, especialmente cuando se traten de operaciones de clara repercusión social o estén involucradas en las mismas personas del entorno político.

Del mismo modo, serán de obligado cumplimiento los términos contenidos en este Código para todas las personas mencionadas en el Apartado 3 del mismo, que puedan ser de aplicación para el desempeño habitual de sus funciones.

En este sentido, si alguna de las personas mencionadas en el Apartado 3 observara o tuviera conocimiento de la contravención de alguna de estas normas deberá ponerlo en inmediato conocimiento de la persona competente, el Comité de Ética, a través de los mecanismos adoptados al efecto (Canal Interno de Comunicación, Consultas y Denuncias).

## 6. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

### 6.1 Información privilegiada y confidencial de COPAVA

Todo el personal empleado y personal administrador de COPAVA tiene el deber y la obligación de guardar secreto sobre toda aquella información relativa a la asociación que pudiera ser clasificada como privilegiada, confidencial, reservada y/o secreta, por tanto, no podrá ser revelada y, mucho menos, utilizada en beneficio personal.

Se entiende por información confidencial:

- Toda aquella que, por no ser de carácter público, afecta a la actividad de COPAVA en su mayor amplitud: detalles de entidades asociadas y personas usuarias, datos financieros, métodos o procesos.
- Información facilitada por terceras personas a COPAVA y que esté sujeta a compromisos de confidencialidad.

En cuanto a la divulgación de esta información debemos diferenciar dos supuestos:

- Cuando la divulgación de información confidencial sea necesaria para el desempeño de una actividad deberán adoptarse todas las cautelas y medidas posibles para proteger su carácter reservado.
- Cuando esa información concierna a una tercera persona, solamente, y en cualquier caso, podrá ser divulgada con la aprobación de ésta.

Todos los archivos deberán ser celosamente conservados de acuerdo con la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de COPAVA

## **6.2 Datos de carácter personal**

COPAVA y el personal empleado que, por razón de su cargo, manejaran datos de carácter personal de su personal empleado, personal administrador o personas socias o asociadas, sólo podrán hacer uso de tales datos de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y la normativa que la desarrolla, atendiendo en todo momento a los procedimientos internos implantados en el seno de la Entidad. Igualmente, el tratamiento de los datos de carácter personal deberá ajustarse al fin para el que fueron recabados.

## **6.3 Propiedad intelectual**

COPAVA protege sus derechos de propiedad industrial e intelectual y respeta los derechos de terceras personas en la materia. A través de la innovación y el trabajo de su personal empleado y personal administrador, COPAVA genera ideas, servicios, estrategias y oportunidades de actividad, las cuales juegan un papel clave en la continuidad de la Entidad, por lo que éstos deben ser protegidos de su conocimiento y divulgación.

La forma en la que pueden materializarse estos derechos de Propiedad Industrial e Intelectual puede variar sustancialmente (procesos, diseños, métodos, estrategias, información de personas asociadas, personas usuarias, etc.). Por ello, el personal empleado y el personal administrador de COPAVA no podrá divulgar, obtener copia o utilizar tales derechos para obtener un beneficio personal o ilegítimo. Tampoco podrá cederlos a terceras partes sin la previa y expresa autorización de COPAVA.

Igualmente, se han de adoptar medidas reforzadas de diligencia y cuidado cuando se aborde información relacionada con los derechos de propiedad intelectual de personas o entidades asociadas o terceras personas.

Queda completamente prohibida la reproducción de material de terceras partes protegido por derechos de propiedad intelectual, así como el empleo de software y programas de ordenador sin la correspondiente licencia.

## 7. PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS

COPAVA prohíbe a todos su personal administrador y personal empleado la realización de cualquier práctica que pudiera conllevar la aceptación u ofrecimiento de ventajas o incentivos de carácter ilícito a los fines de influir en la toma de una decisión de cualquier índole por parte de sociedades o personas pertenecientes al sector público o privado. En concreto, se prohíben las siguientes:

- Dádivas, regalos, promesas, sobornos, atenciones excesivas o comisiones ocultas.
- También deben incluirse las donaciones políticas, salvo que hubieran sido divulgadas y se cumpliera con lo establecido en la Ley y autorizadas por COPAVA.

Cuando tuvieran que realizarse pagos al contado se hará de acuerdo con lo dispuesto en los procedimientos internos instaurados en COPAVA y se intentará efectuarlos de alguna otra manera distinta al pago en metálico. En caso de que fuera imposible realizar el pago por otro medio, se deberá contar con la necesaria autorización de la persona competente. Tales pagos nunca podrán superar la cantidad de 100 euros ni consistir o encubrir cualquier tipo de dádiva, regalo o recompensa a terceras personas, incluidos representantes de las Administraciones Públicas.

En relación con las posibles contribuciones de beneficencia o patrocinio de actividades, se deberá contar, igualmente con la previa autorización del Comité de Ética, el cual deberá evaluar esas aportaciones y analizarlas y, en su caso, aprobarlas o denegarlas.

## 8. MEDIO AMBIENTE

COPAVA se compromete a llevar a cabo su actividad de la forma menos perjudicial para el Medio Ambiente, reduciendo en la medida de lo posible el impacto negativo que la misma pudiera tener sobre los ecosistemas.

## 9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el trabajo es un aspecto fundamental, cuyas normativas deben ser cumplidas estrictamente por COPAVA y por su personal empleado. En este sentido, COPAVA se obliga a cumplir rigurosamente las normas sobre Salud e Higiene en el trabajo, así como la de Prevención de Riesgos Laborales, a proveer al personal empleado de los equipos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones y a impartir cuantos cursos de formación sean necesarios para la protección de los trabajadores y trabajadoras.

## 10. SUBCONTRATACIÓN

Toda empresa con la que COPAVA tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo prevenido en el presente Código, siendo COPAVA la encargada de velar por el correcto cumplimiento de este por parte de la sociedad subcontratada.

A estos efectos, no se subcontratará con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, las disposiciones relativas a la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente.

Igualmente, no se contratará con ninguna empresa o será causa de terminación del contrato, el que la empresa subcontratada no esté dispuesta a ajustar su actuación al presente Código, salvo que ésta ya cuente con un Código de Ética Empresarial o similar, de características equivalentes a éste.

## 11. EJECUCIÓN

El presente Código ha sido aprobado por el Órgano de Administración de COPAVA e irá emitiendo las normas de ejecución que sean necesarias para el desarrollo de lo preceptuado en el mismo y estará encargado de velar por su actualización permanente, adaptándolo a la realidad social y legal de cada momento.

Es responsabilidad de todos el personal administrador, personal directivo y personal empleado de COPAVA cumplir con los principios, pautas y directrices contenidos en este Código y velar por su correcto cumplimiento, de forma que, si se albergara sospecha sobre la violación de lo preceptuado en el presente Código deberá ponerse en inmediato conocimiento de su superior/a jerárquico o del Comité de Ética, a través de los canales establecidos al efecto (Canal Interno de Comunicación, Consultas y Denuncias).

Salvo que la persona empleada haya violado el Código o actúe de mala fe, será protegido contra cualquier forma de represalia quedando su identidad siempre salvaguardada, teniendo únicamente acceso a la misma las personas encargadas de tramitar la denuncia o comunicación que efectúe.



Avda. Gómez Ferrer, 73-B  
46910 Alfafar (València)  
Tel. 963160632 - 601042668  
e-mail: [copava@copava.org](mailto:copava@copava.org)  
[www.copava.org](http://www.copava.org)



GENERALITAT  
VALENCIANA



Diputació  
de València | Per sempre  
pobles



Financiado por  
la Unión Europea