

AGIEZ



CÓDIGO DE CONDUCTA AGIEZ 2012



LA DIRECCIÓN

Colaboración

La Dirección colabora de forma constructiva con los trabajadores y hace mucho hincapié en la clara fijación de objetivos, competencias, deberes y responsabilidades. Asimismo, fomenta el desarrollo personal y profesional de los miembros de la plantilla. También trata de crear un clima de confianza por medio de una comunicación transparente, abierta y sincera, en la que los trabajadores deben participar activamente. Cuando se pongan en peligro los objetivos o se contravengan las directrices o disposiciones legales, la Dirección tomará las medidas oportunas.

TODOS NOSOTROS

Colaboración y comunicación

Respetamos la dignidad personal, la esfera privada y los derechos personales de cada individuo. Respetamos la diversidad cultural, con personas de distinta procedencia, cultura, religión, edad, color de piel y sexo. No se tolerará ningún tipo de discriminación, acoso sexual o cualquier otro tipo de agresión personal a personas individuales.

Todos atribuimos mucha importancia a la existencia de una comunicación clara y objetiva que contribuya a resolver las divergencias rápidamente y a evitar el “*mobbing*”, así como cualquier situación similar. Asimismo, resulta vital para nosotros garantizar una colaboración y una comunicación constructiva, justa entre todos los miembros del equipo. Además, en el trato con los compañeros y con nuestros clientes prestamos mucha atención a nuestros gestos y ademanes: saludamos, mostramos interés, miramos a los ojos y mantenemos un trato respetuoso con nuestro interlocutor.

Nos mostramos abiertos y sinceros y respondemos de nuestros actos. Somos trabajadores fiables y sólo hacemos promesas que podamos cumplir. Nos comportamos de forma justa, franca y leal. Estos principios son de aplicación tanto para la colaboración interna como para nuestro comportamiento frente a clientes externos (proveedores, padres, niños, socios comerciales, etc.).



Responsabilidad por el prestigio de AGIEZ

El prestigio de AGIEZ viene determinado de forma decisiva por la apariencia, las acciones y el comportamiento de cada uno de nosotros. Un comportamiento fraudulento o inapropiado por parte de uno solo de nuestros trabajadores puede ocasionar graves daños a toda la organización.

Todo trabajador está obligado a velar por el prestigio de AGIEZ, así como a mantenerlo y promoverlo.

Liderazgo, responsabilidad y control

Los directivos de AGIEZ son leales y cumplen de forma autónoma sus funciones de organización y supervisión. Ellos son responsables de los trabajadores que les han sido confiados y deben ganarse su reconocimiento por medio de un comportamiento ejemplar, un rendimiento extraordinario y unas notables habilidades sociales. Los directivos cumplen en todo momento las disposiciones legales y las reglas de conducta internas. Además, recuerdan con regularidad al personal todas estas obligaciones y promueven el correcto comportamiento de los trabajadores a través de su estilo de dirección personal. Por otro lado, garantizan un elevado nivel de competencia profesional por medio de periódicas sesiones de formación continua.

Un directivo debe otorgar a sus trabajadores tanta responsabilidad personal y libertad de acción como sea posible, y los objetivos fijados deben ser realistas. Asimismo, debe verificar continuamente su grado de ejecución.

Los directivos deben comunicar claramente a sus trabajadores la importancia de la integridad y la lealtad y, cuando resulte preciso, adoptar medidas disciplinarias.

Uso de las instalaciones y equipos de la empresa

Los equipos internos, tales como teléfonos, fotocopiadoras, ordenadores, software, Internet, electrodomésticos y demás instrumentos de trabajo, así como sistemas de correo electrónico y contestador automático, únicamente pueden utilizarse para llevar a cabo los cometidos de la organización y jamás para fines personales.



Protección de datos y confidencialidad

En lo que respecta a la información interna, tanto confidencial como protegida de AGIEZ, referente a sus trabajadores, a los niños de la institución y sus familias que no deba hacerse pública, estamos obligados a preservar su confidencialidad. Así pues, por razones de protección de los datos y de las personas, ningún trabajador estará autorizado para utilizar fuera del horario de trabajo y de las instalaciones de la Guardería, ni para revelar a terceros, registros, archivos, documentos gráficos o sonoros o copias de los mismos, sin el consentimiento de la Directora.

Los datos relativos a los trabajadores y a los clientes sólo podrán utilizarse en la medida en que resulte necesario para los objetivos fijados conforme a la legalidad. Por lo demás, los datos de carácter personal deberán almacenarse de forma segura y sólo podrán transmitirse tomando las debidas precauciones.

La obligación de mantener la confidencialidad continuará siendo válida una vez concluida la relación laboral.

Seguridad y salud

La seguridad y la salud de los trabajadores y de los niños son de la máxima prioridad. La Dirección ha establecido normas de conducta y directrices que deben cumplirse íntegramente por todos los trabajadores.

Con el objeto de ayudar a la Dirección, se nombrará a dos encargados de la seguridad interna, los cuales serán responsables de adoptar las correspondientes medidas de seguridad y de organizar evacuaciones y cursos. Los trabajadores deberán obedecer todas y cada una de las instrucciones de estos encargados de seguridad, tanto en los ejercicios como en las situaciones de emergencia apropiadamente dichas.

Para AGIEZ resulta sumamente importante que los trabajadores disfruten de un ambiente saludable. Algunas de las medidas para lograrlo son unas comidas sanas y equilibradas y un régimen de vacaciones generoso. Además, AGIEZ lleva a cabo actividades específicas destinadas a promover y mantener un ambiente de trabajo agradable. Asimismo, AGIEZ se esfuerza constantemente por erradicar cualquier riesgo de accidente.



Sin embargo, la responsabilidad de la salud de los trabajadores no puede ser únicamente asunto de AGIEZ. Cada trabajador deberá preocuparse constantemente por la seguridad en el puesto de trabajo.

Con el fin de evitar contagios e infecciones, los trabajadores no deberán acudir al trabajo cuando estén enfermos. De acuerdo con el reglamento de personal, en caso de ausencias de una duración superior a 3 días, deberá presentarse un justificante médico.

Asimismo, **AGIEZ recomienda** a los trabajadores que desarrollen regularmente alguna actividad por el bien de su salud. Algunas opciones son: actividades deportivas regulares, aprendizaje de técnicas de relajación, etc.

Higiene e indumentaria en el puesto de trabajo

Medidas por razones de higiene

Durante el horario de trabajo, deberá vestirse ropa cómoda, limpia y discreta. Los trabajadores (grupo de bebés y 1º ciclo) deberán llevar un mandil o algo que cubra la ropa de calle, y todo el personal deberá calzar zapatillas cerradas. La cabellera larga deberá llevarse recogida en todos los grupos.

Medidas por motivos de representación

Las uñas deberán cortarse a una longitud normal y mantenerse limpias. A ser posible, deberá prescindirse de esmaltes de uñas especialmente llamativos. Las camisetas de tirantes y las camisas o camisetas muy escotadas deberán evitarse incluso en verano.

Conducta reglamentaria

El presente Código de Conducta es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de AGIEZ. Los jefes y la Dirección estarán encargados de su observancia y deberán garantizar el cumplimiento del presente Código de Conducta.

Código de conducta ética de AGIEZ en el cuidado y educación de los niños

Este código refleja la relación que debe existir de manera ética entre los trabajadores de AGIEZ y los niños. Describimos los **Valores Centrales** como normas que deben cumplir los profesionales de esta empresa. Con las **Pautas de Conducta** pretendemos prevenir cualquier tipo de abuso en el niño desde la institución. Debemos proteger la infancia ya que es una etapa vital para el ser humano, en la que se desarrollan todos sus potenciales a nivel cognitivo, emocional y social. Es de gran importancia la relación del niño con su entorno y con los otros pues le ayuda a fortalecer los aprendizajes necesarios para desarrollarse positivamente. El ambiente educativo debe posibilitar y fomentar en el niño su total bienestar y el cumplimiento de sus derechos.

Valores centrales

Respetar la dignidad, el valor y la singularidad de cada niño

Respetar la diversidad, sin discriminar ni excluir a los niños de actividades por razón de sexo, raza, estatus social, idioma o religión.

Crearemos y mantendremos ambientes seguros y saludables donde se fomente el desarrollo social, emocional, cognitivo y físico de los niños.

Respetaremos las cualidades y capacidades de cada niño de forma individual.

Definición de abuso físico y lo emocional

Empleado de cualquier sexo o edad, que abusa de su autoridad para poder agredir de forma violenta a un niño, ya sea de manera física o emocional.





Tipos de abuso

Abuso físico: son actos que producen lesiones físicas (con o sin instrumentos), como golpes, quemaduras, intoxicaciones, marcas, fracturas.

Abuso sexual: conducta violenta en la cual el adulto se aprovecha sexualmente de un menor de edad para satisfacer sus necesidades.

Violación: cuando hay penetración en la vagina, ano o boca, con cualquier objeto.

Penetración digital: inserción de un dedo en la vagina o en el ano.

Penetración vaginal o anal con pene.

Penetración vaginal o anal con objetos.

Caricias: tocar o acariciar los genitales de otro, incluyendo el forzar a masturbar para cualquier contacto sexual.

Abuso emocional: privación de afecto y seguridad, indiferencia, rechazo, aislamiento, intimidación, falta de comunicación, gritos, insultos, burlas, desvalorización o exigencias superiores a la edad o su capacidad.

Pautas de conducta en el trabajo diario

Prevención: es responsabilidad de los trabajadores saber y reconocer lo que es el abuso y prevenirlo desde la institución.

Agresión interna: cuando se sospeche que un trabajador está agrediendo a un niño, de forma emocional o física, dichas sospechas serán transmitidas a la Dirección y ésta se encargará de tomar las medidas correspondientes, de derecho laboral, y dado el caso, de comunicación a la familia y/o autoridades.

Agresión externa: cuando se sospeche que un niño está siendo abusado, forma emocional o física, por personas externas a la institución, dichas sospechas serán transmitidas a la Dirección y ésta se encargará de tomar las medidas correspondientes, de derecho laboral, y dado el caso, de comunicación a la familia y/o autoridades.

Cambio de pañal: se informa cuando se cambia el pañal, la puerta debe estar abierta. Se utiliza guante y se aplica crema si hay autorización de los padres y con un bastoncillo. (ver protocolo cambio pañales).



WC: los niños del primer ciclo van acompañados al WC (puerta abierta), los del segundo pueden ir solos y serán ayudados cuando sea necesario (si lo requieren, puerta cerrada).

Termómetro - supositorio: se utilizan los termómetros de oído. El supositorio lo administra personal cualificado, bajo el consentimiento de padres, y con guante.

Siesta: los niños estarán acompañados por un educador hasta que se duerman. Solo se realizarán masajes en la cabeza, espalda y manos, si se requiere por el niño.

Paseos: el educador no puede salir solo a pasear con un niño. Llevará mínimo dos y el objetivo, duración y lugar del paseo deberá ser informado al responsable del grupo.

Horario de trabajo: en el caso que a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde, se queda un educador en el grupo, las puertas deben permanecer abiertas.

Besos y caricias: están prohibidos los besos en la boca. Solo se pueden dar en caso que el niño lo acepte y solo en las mejillas y en las manos. Las caricias solo se realizarán en manos y mejillas.

Baño: el baño en la piscina debe ser con ropa de baño. Si es necesario duchar a un niño será con la autorización del responsable y con la puerta abierta.

Descubrimiento del propio cuerpo: cuando el niño descubre su sexualidad el educador lo tomará con naturalidad. Es importante apartarlo de la actividad que esté realizando. No utilizaremos comentarios que lo ridiculicen.

Comida: los niños tienen el derecho de recibir la alimentación que ofrece la escuela. No obligaremos a un niño a comer, pero le motivaremos a probar. La comida no se utilizará como chantaje emocional y no sacaremos al niño de su ambiente como forma de castigo.

AGIEZ



Modificación de conductas: en el caso que un niño altera el ritmo normal de una actividad, se tratará de controlar con herramientas adecuadas a su edad, evitando sacar al niño del grupo como forma de castigo. Usaremos un lenguaje o acciones que corrijan la conducta en forma positiva. Si la conducta del niño no mejora, se comunica a la Dirección.

