



Faema
SALUD MENTAL
Ávila

Asociación de Familiares, Amigos y Personas con
Discapacidad por Enfermedad Mental de Ávila

CÓDIGO DE CONDUCTA FAEMA SALUD MENTAL



NOVIEMBRE 2023

1.- Introducción	2
2.- Ámbito de Aplicación.....	2
3.- Pautas generales	3
4.- Deberes y cumplimiento de normativa.....	6
5.- Comité de cumplimiento.....	7
6.- Conductas prohibidas	7
7.- Régimen Disciplinario: Sanciones y Régimen de Notificaciones	20
8.- Denuncias: Procedimientos.....	21

Entidad: ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE ÁVILA.

Título: Código de Conducta.

Fecha: noviembre 2023.

Entidad Colaboradora: Saá & Yabén Asesores, S.L. CIF: B42589937 domiciliada en Plaza Santísima Faz 3, 1 A, Alicante.

Tel.: 965168063 | Email: info@syconsultores.es

1.- Introducción.

La entrada en vigor el 1 de julio de 2015 de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal y la Ley de Sociedades de Capital, establece en su artículo 31 la posibilidad de responsabilidad penal de las personas jurídicas y de sus administradores y directivos, por los delitos cometidos por sus administradores, directivos y empleados, sin perjuicio de la responsabilidad propia de aquél que cometa el delito.

Este Código de Conducta se encuentra aprobado por la Junta Directiva/Dirección de ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE ÁVILA (en adelante FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA) y tiene por objeto informar a sus empleados de la posibilidad de comisión de delitos en el desarrollo de su actividad exigiendo de éstos su compromiso de no cometer delito alguno. De este modo, la organización pretende limitar su responsabilidad ante cualquier investigación causada por una conducta delictiva por parte de sus empleados/as, directivos/as y/o administradores/as, y en su caso de los autónomos/as, voluntarios/as, proveedores/as y cualquier tercero/a vinculado a la organización, así como mantener unos códigos de comportamiento profesional éticos y responsables.

Asimismo, la organización dispone de los procesos y protocolos anejos a este Código de Conducta, necesarios para dar cumplimiento a la normativa vigente velando por el buen desarrollo de la actividad por parte de todas las personas integrantes de la organización.

2.- Ámbito de Aplicación.

Todas las personas empleadas y directivas tienen la responsabilidad personal de cumplir con el presente Código de Conducta de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, por lo que su entendimiento y cumplimiento es esencial para poder llevar a la práctica el Programa Compliance, aplicándose a las siguientes personas:

- Miembros del Órgano de Administración de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, sea cual sea su posición, forma y régimen de funcionamiento.
- Empleados/as y directivos/as de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA independientemente de la modalidad contractual que determine su relación, cargo que ocupen o destino en el que se desempeñe su trabajo.

- Entidades federadas y organizaciones vinculadas con FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.
- Sociedades subcontratistas, autónomo/as, intermediarios/as, voluntarios/as, agentes, comisionistas, cuando carezcan de procedimientos internos o de Códigos de Conducta equivalentes a los implantados por FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

3.- Pautas generales.

Partiendo de las normas que define el Código Ético y de Buen Gobierno de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, todas las personas y sociedades indicadas en el punto 2. anterior actuarán de acuerdo con las siguientes pautas generales:

- **Conducta ética:**

Actuarán siempre con ética e integridad, y en ningún caso desarrollarán actividades contrarias al proyecto común del Movimiento Asociativo al que representan.

Ejercerán los poderes que se les atribuyen con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés de la ENTIDAD, de sus entidades miembro y de las personas que las conforman y a las que representa.

Aplicarán, así, los valores, principios, compromisos y normas establecidas por el Código Ético y de Buen Gobierno de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA en las relaciones con otras organizaciones, tanto públicas como privadas, así como en su práctica diaria a través de la acción de todo su equipo humano.

No podrán utilizar el nombre, activos o recursos de la ENTIDAD en beneficio propio ni con fines privados, ni utilizar su condición para la obtención de privilegios ni beneficios.

Tampoco podrán en ningún caso dar ni recibir cualquier tipo de comisión como consecuencia de las actividades que desarrollen en la organización.

Velarán, así, por la independencia de estas en relación con grupos políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza, creando normas de funcionamiento que la garanticen.

Cuando en el desempeño de sus funciones dispongan de recursos de la ENTIDAD (económicos y humanos, en ejecución de programas), los utilizarán de forma económica, austera, prudente y discreta, evitando incurrir en gastos superfluos e innecesarios.

- **Legalidad:**

Cumplirán los Estatutos y las prescripciones marcadas por el Código ético y de Buen Gobierno de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, así como todas las normas de la organización que se dicten

por los órganos competentes para ello y que les resulten de aplicación en su ámbito específico de actuación.

- **Lealtad, buena fe y apoyo común:**

Ajustarán en todo momento su actuación a los principios de buena fe, lealtad, apoyo mutuo y respeto para con la organización, órganos superiores y, en general, todos/as los miembros de esta.

En especial, orientarán la actividad de la organización, sus estrategias y tácticas en función de las necesidades de las personas con discapacidad y/o dependencia y sus familias, y en ningún caso de forma prioritaria en función de posicionamientos institucionales, políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.

Comunicarán a la ENTIDAD, con carácter previo a su efectividad, la aceptación de cualquier cargo o nombramiento ajenos a la organización que pueda condicionar su compromiso ético y de buen gobierno con la ENTIDAD.

Trasladarán, asimismo, al órgano de gobierno o cargo directivo inmediatamente superior cualquier irregularidad detectada en la dirección y gestión de la organización.

Evitarán las fórmulas especulativas y de riesgo irresponsable en la gestión del patrimonio de la ENTIDAD.

Serán austeras en la aplicación de los medios de que dispongan, evitando el despilfarro y la mala utilización de los mismos.

No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones.

- **Compromiso, eficiencia y participación:**

Las personas vinculadas a la entidad mantendrán un compromiso activo y responsable para lograr el cumplimiento de los objetivos marcados por la organización, actuando con diligencia y eficiencia en el ejercicio de sus funciones.

Asumirán las facultades y deberes de recabar y obtener toda la información necesaria para poder acomodar la propia actuación a las exigencias de su cargo, así como alcanzar y mantener una formación adecuada para el puesto desempeñado.

Asimismo, cumplirán con el deber de asistir a las reuniones que celebren los órganos de gobierno, dirección y gestión de los que forman parte.

En aras a fomentar la participación de los miembros de la institución en su dirección y gobierno, los presidentes/as de los órganos en todos los ámbitos promoverán la renovación periódica de los cargos de representación, de acuerdo con los estatutos de la ENTIDAD.

Velarán, por otro lado, por los procesos participativos y crearán cuantas fórmulas y soportes fueren necesarios para garantizar la práctica de los principios de participación y legalidad asumidos por la ENTIDAD en su Código Ético y de Buen Gobierno.

- **Abstención en caso de conflicto de intereses:**

Actuarán teniendo en cuenta los intereses de la organización y en el desarrollo de su función se abstendrán de intervenir en asuntos en los que la existencia de un vínculo significativo, familiar, profesional, comercial u análogo pudiera comprometer su capacidad para ejercer sus funciones con imparcialidad y en beneficio del proyecto común de la ENTIDAD y de sus entidades miembro.

En el caso de existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función los/as miembros de los Órganos de Gobierno informarán de esta circunstancia al órgano al que pertenecen, a través de su presidente, disponiendo este Órgano lo que proceda ante esta situación. Asimismo, los/as empleados/as y directivos/as, ante la existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función, informarán de esta circunstancia a sus superiores jerárquicos.

- **Transparencia e integridad de la información:**

Están obligados a que la información de la que resulten responsables sea veraz y refleje de forma íntegra la realidad de las actuaciones realizadas.

Del mismo modo, pondrán todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en la gestión de la organización, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes, y poniendo a disposición de los grupos de interés o de aquellos que lo soliciten toda información relevante para rendir cuentas ante los mismos.

- **Confidencialidad:**

Se obligan a no revelar la información reservada a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad, incluso una vez dejen de estar vinculadas a la organización.

- **Prohibición de competencia desleal:**

No realizarán actos de competencia desleal, utilizando la información y conocimientos adquiridos en la ENTIDAD para la realización por cuenta propia y con fines lucrativos de actividades o

servicios llevados a cabo por la organización. No se valdrán, así de su posición para obtener ventajas personales o materiales.

4.- Deberes y cumplimiento de normativa.

Todas las personas y sociedades indicadas en el punto 2 anterior deberán cumplir el presente Código de Conducta, así como cualquier normativa vigente que les pueda ser de aplicación. A estos efectos y en relación con aquella normativa que requiera de implementación y formación por parte de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA para que dichas personas y sociedades puedan cumplirla, será efectivamente implementada por la organización, y se impartirán las acciones formativas necesarias para un correcto cumplimiento por parte de todas las partes implicadas en el mismo.

Será responsabilidad de la Junta Directiva, directores/as, o responsables de departamento, mantenerse informados en todo momento de las posibles actualizaciones en la normativa que pudieran afectar a la organización en sus respectivas áreas de actividad, y comunicar a la organización la falta de cumplimiento o formación a empleados/as en las áreas que así lo precisen.

A estos efectos, los patronos (administradores/as y directivos/as) de las fundaciones/asociaciones son responsables del incumplimiento de lo indicado y responderán con su patrimonio personal sobre cualquier carencia en el impulso y diligencia del cumplimiento de la normativa aplicable (art. 17.1 y 17.2 Ley de Fundaciones). Se podrá y deberá exigir el cese de éste por falta de diligencia en el desempeño del cargo, según detalla el art. 18.2 d) de la Ley de Fundaciones/Asociaciones. Asimismo, el protectorado (Organismo supervisor de la Administración Pública), procederá a informar al Ministerio Fiscal cuando detecte falta de diligencia en el cumplimiento de expuesto (art. 35 Ley de Fundaciones).

Igualmente, a estos efectos, los directivos/as (miembros titulares de los órganos de gobierno) y las demás personas que obren en nombre y representación de la Entidad, responderán civil y administrativamente por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones (art. 15 Ley orgánica reguladora del Derecho de Entidad).

5.- Comité de cumplimiento.

El Comité de cumplimiento creado para garantizar el cumplimiento del presente Código se encuentra formado por:

✓ Órgano interno de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA (*Compliance Officer*):

- ✓ D^a Inmaculada Pose Parra. Directora General.
- ✓ D^a M Rocío Revilla Peña. Directora de Centros.
- ✓ D Miguel Herráez Calvo. Director Servicios Vida Independiente.
- ✓ D^a Laura T Miguelsanz Jiménez. Directora Financiera y CEE.
- ✓ D^a M Belén Sánchez Hernández. Directora Recursos Humanos.
- ✓ D Jesús Martín Martín. Director Viviendas.
- ✓ D Ana Pose Parra. Jefa de Administración.

✓ Consultora externa de asesoramiento Compliance:

Saá & Yabén Asesores, S.L.

Las funciones de este Comité son las siguientes, a título enunciativo no limitativo:

- Difusión del Código a todo el personal de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA y supervisión de su cumplimiento
- Resolución de consultas relativas a la interpretación del Código.
- Revisión anual del Código y actualización a la normativa vigente.
- Supervisión de los protocolos, utilidad y uso del Canal de Comunicación y Denuncias.
- Gestión del Canal Denuncias. Investigación y emisión de los correspondientes informes.

6.- Conductas prohibidas.

Se establece a continuación un listado de conductas prohibidas que sin embargo tiene carácter enunciativo no limitativo, ya que quedan igualmente prohibidas todas aquellas conductas que puedan ser contrarias a la legislación vigente. Todas las personas y sociedades indicadas en el punto 2. anterior, en el supuesto de que detecten que puede existir una conducta de riesgo contraria a la Ley que sin embargo no se encuentre en el listado, tienen el deber de comunicarlo de forma inmediata al Comité de cumplimiento de la organización (punto 5. anterior) a través del Canal de Comunicación y Denuncia (punto 8. a continuación).

Todas las personas y sociedades indicadas en el punto 2. anterior deberán cumplir todos los protocolos puestos a su disposición por la organización, en relación con las Políticas implementadas para el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales, Prevención del Blanqueo de Capitales, Financiación del Terrorismo y Medio Ambiente.

Listado de **conductas prohibidas** a los sujetos obligados en el punto 2. del presente documento (en adelante “sujeto obligado”), en virtud de los delitos tipificados:

6.1. Delitos de Descubrimiento y revelación de secretos.

- ✓ Incumplir políticas de confidencialidad de la organización.

El sujeto obligado deberá guardar secreto, incluido una vez terminada la relación con FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, en relación con la información de la organización de la que tenga conocimiento por razón del cumplimiento de sus funciones, o a la que haya tenido acceso por cualquier otro motivo dentro del seno de la organización.

- ✓ Incumplir políticas de protección de datos de la organización.

Todo dato personal al que tenga acceso el sujeto obligado deberá ser tratado de conformidad por lo dispuesto en las políticas de protección de datos de la organización, y más concretamente por lo establecido en el Manual de funciones y obligaciones del personal.

- ✓ Acceder de cualquier modo a información de la organización a la que no deba acceder para obtener un beneficio personal o causar perjuicio a FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.
- ✓ Manipular o robar soportes con información de la organización.
- ✓ Utilizar cualquier medio técnico que permita la escucha, visualización, captación, grabación, transmisión, reproducción y/o difusión de imágenes y/o sonidos en la organización sin la debida autorización expresa y por escrito del responsable de departamento.

6.2. Delitos de Estafa.

- ✓ Suscribir a sabiendas contratos en nombre y representación de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA asumiendo compromisos que la organización no pueda atender.

- ✓ Engañar o manipular la información relativa a la prestación de un servicio o características de un producto.
- ✓ Falsificar o manipular información o documentación con el objeto de conseguir la firma de un contrato.
- ✓ Manipular información y/o documentación en cualquier soporte y por cualquier medio con ánimo de lucro.

6.3. Delitos de Sustracción de bienes o dinero de clientes o proveedores.

- ✓ Cualquier tipo de sustracción por cualquier medio de dinero y/o bienes a clientes, proveedores y/o cualquier tercero relacionado con la organización.

6.4. Delitos de Acoso sexual y Delitos por razón de sexo.

- ✓ Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- ✓ A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:
 - Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
 - Flirteos ofensivos;
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo.
 - Acoso sexual ambiental En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la Entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Delitos por razón de sexo:

- ✓ Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.
- ✓ Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:
 - Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
 - Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
 - Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
 - Que no se trate de un hecho aislado.
- ✓ El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo,

maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

6.5. Delitos de Acoso laboral.

- ✓ Cualquier tipo de conducta que pueda interpretarse como acoso u hostigamiento a una persona en cualquiera de los órdenes y jerarquías laborales, incluyendo a personas que sin ser contratados laborales de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA mantienen una relación con la organización.

Asimismo, y a título enunciativo no limitativo quedan prohibidas las siguientes conductas a estos efectos:

- Bromas, comentarios o amenazas insultantes, humillantes, agresivas o degradantes de cualquier tipo.
- Difamaciones.
- Obstaculizar de cualquier modo el correcto desarrollo de sus funciones.

6.6. Delitos de “*Mobbing*”.

- ✓ Hostigamiento hacia un empleado/a o empleados/as produciéndoles miedo, desánimo o desprecio en su puesto de trabajo.
- ✓ Cualquier conducta abusiva o violencia psicológica sistemática contra una persona que lesione su dignidad o integridad psíquica y que ponga en peligro o degrade sus condiciones de trabajo.

Asimismo, y a título enunciativo no limitativo quedan prohibidas las siguientes conductas a estos efectos:

- Gritar.
- Insultar.
- Ignorar.
- Discriminar o tratar de modo diferente al resto de compañeros/as.
- Quitarle áreas de responsabilidad.
- Bloquear el desarrollo de su carrera profesional, limitando su acceso a formación o promociones.
- Sustraer o robar elementos clave para el trabajo.
- Atacar sus condiciones personales, ideología o religión.
- Infravalorar el esfuerzo en el trabajo.
- Animar al resto de compañeros/as a participar en cualquiera de las conductas anteriores.

6.7. Delitos de Blanqueo de capitales.

- ✓ Incumplir cualesquiera de los términos de las políticas de prevención de blanqueo de capitales de la organización.
- ✓ Llevar a cabo operaciones en las que no conste identificado el cliente/a o proveedor/a.
- ✓ Participar en operaciones o transacciones destinadas a ocultar o encubrir la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, personas, movimientos o derechos procedentes de un delito.
- ✓ Participar en operaciones o transacciones destinadas a adquirir, convertir o transmitir bienes procedentes de la comisión de un delito o para ocultar o encubrir dicho origen.
- ✓ Utilizar, validar o contabilizar soportes documentales falsos.
- ✓ Aceptar pagos o transferencias en los que no quede constancia el origen de los fondos.
- ✓ No comunicar al Comité que se ha detectado un indicio de posible origen ilícito de fondos.
- ✓ No atender a las políticas dispuestas en el manual para empleados/as de prevención de blanqueo de capitales en relación con los pagos en metálico, así como de los realizados por medio de cheques, transferencias o cualquier otro medio al portador.
- ✓ No identificar al titular real de los fondos.

- ✓ No identificar expresamente cualquier negocio o relación establecida con personas físicas o jurídicas cuya nacionalidad o zona geográfica sea considerada de riesgo en materia de prevención de blanqueo de capitales.

6.8. Delitos de Insolvencias punibles.

- ✓ Modificar o falsear los estados contables.
- ✓ Causar, agravar o encubrir una situación de insolvencia.
- ✓ Ocultar, dañar o destruir bienes incluidos o que deberían estarlo, en la masa del concurso.
- ✓ Favorecer o acordar con acreedores beneficios especiales en perjuicio de otros/as acreedores/as y/o FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, tanto con anterioridad como con posterioridad a la declaración de concurso.
- ✓ Cualquier conducta imprudente que pueda causar insolvencia.
- ✓ Cualquier conducta que pueda ser indicio de despatrimonialización del deudor/a.
- ✓ Dilatar, impedir u obstaculizar de algún modo la eficacia de un embargo, de un procedimiento ejecutivo, de un apremio judicial, extrajudicial o administrativo (iniciado o de previsible iniciación) sobre un bien mueble o inmueble de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA
- ✓ Vender, ocultar, deshacerse o donar bienes (muebles o inmuebles), cuyo titular sea FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA sin haber obtenido previa autorización.

6.9. Delitos por daños informáticos.

- ✓ Alterar, modificar, dañar, borrar o eliminar programas o aplicaciones informáticas, o documentos electrónicos de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA o de terceros.
- ✓ Poner en riesgo, de cualquier modo, la seguridad de los equipos y los sistemas incluidos en éstos.
- ✓ Vulnerar cualquier medida de seguridad creada para la protección de accesos a equipos, sistemas, programas y/o aplicaciones.
- ✓ Utilizar cualquier método electrónico que pueda derivar en un resultado ilícito.
- ✓ Llevar a cabo cualquier tipo de sabotaje informático.

- ✓ Llevar a cabo falsificación o alteración fraudulenta de todo documento a través de cualquier tipo de medio informático.
- ✓ Acceder sin previa autorización a sistemas informáticos.
- ✓ Reproducción no autorizada de programas informáticos.

6.10. Delitos contra la propiedad intelectual e industrial.

- ✓ Hacer copias y publicar material protegido por derechos de autor de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA y/o terceros.
- ✓ Copiar o distribuir software o documentación de titularidad de terceros o de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA sin la previa autorización para dicha copia y distribución.
- ✓ Uso de cualesquiera materiales, soportes y/o documentos cuyo uso estuviera explícitamente o pudiera estar protegido por sus derechos de marca comercial, autor, patente u otros relacionados con propiedad intelectual y/o industrial.
- ✓ Los derechos sobre cualquier trabajo creado o desarrollado por el empleado/a mientras dure la relación laboral con FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, serán en la medida que lo permita la Ley, titularidad de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

6.11. Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.

- ✓ Dejar de pagar cuotas de la Seguridad Social.
- ✓ Dejar de pagar impuestos o retenciones.
- ✓ Aplicar deducciones o reducciones indebidas.
- ✓ Llevar a cabo fraude fiscal (contra AEAT o UE).
- ✓ Defraudar de cualquier modo en relación con subvenciones.
- ✓ Desvío de ayudas o subvenciones provenientes del Estado o de la UE.
- ✓ Obtención de ayudas o subvenciones a través de falsedad.
- ✓ Validar o contabilizar soportes contables falsos.
- ✓ Emisión de cualquier documento que no justifique la prestación de un servicio.
- ✓ Falsear facturas de cualquier modo.
- ✓ No anotar en los libros contables cualquier operación o transacción económica.
- ✓ Obstaculizar la actividad inspectora.

6.12. Delitos de Tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas.

- ✓ Contratar personas sin permiso de trabajo en España.
- ✓ Ocupar a trabajadores/as extranjeros/as sin contrato y/o sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social.
- ✓ Falsear contratos para facilitar la emigración/inmigración de una persona.
- ✓ Favorecer de cualquier modo, la inmigración ilegal o el tráfico de personas.

6.13. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.

- ✓ Incumplir cualesquiera de los términos de las políticas de Medio Ambiente de la organización.
- ✓ Realizar emisiones, vertidos o depósitos en zonas no permitidas.
- ✓ Contravención de las Leyes o normas reguladoras de la actividad llevada a cabo.
- ✓ Vertido contaminante en las aguas.
- ✓ Acumulación de residuos sólidos que puedan contribuir a un efecto adverso en el medio ambiente, para lo que se deberá consultar al Comité.
- ✓ Contaminación acústica.
- ✓ Deterioro de la naturaleza y sus ecosistemas de cualquier tipo.
- ✓ Cualquier amenaza contra la flora y la fauna, esté o no oficialmente protegida.
- ✓ Llevar a cabo de cualquier modo emisiones que puedan alterar los parámetros ambientales y la contaminación atmosférica.
- ✓ Establecer depósitos o vertederos de desechos o residuos que puedan resultar tóxicos o peligrosos para la salud de las personas o el equilibrio de los sistemas naturales.
- ✓ Llevar a cabo cualquier tipo emisiones relativas a la energía nuclear y las radiaciones ionizantes.
- ✓ Recogida, transporte, eliminación o aprovechamiento de residuos que puedan poner en peligro la salud de las personas o el medio ambiente.
- ✓ Omisión en relación con los deberes de vigilancia sobre estos procesos.
- ✓ Omisión de los deberes de inspección necesarios.

- ✓ Maltratar, abandonar o traficar con animales.
- ✓ Fabricar, tener, manipular, transportar o comercializar sustancias inflamables, corrosivas o tóxicas con riesgo para las personas, el medio ambiente o el ozono.
- ✓ Poseer, traficar, tratar, transformar, utilizar, almacenar, transportar o eliminar materiales nucleares, sustancias peligrosas u otros materiales que puedan causar la muerte o lesiones graves a personas o daños sustanciales en la calidad del aire, del suelo, de las aguas, o animales o plantas.
- ✓ Poner en riesgo la seguridad colectiva, y concretamente la posibilidad de cualquier riesgo catastrófico y/o peligro de incendio.

6.14. Delitos contra la salud pública en la modalidad de tráfico de drogas.

- ✓ Poseer, consumir, transportar, traficar o cualquier otra conducta relacionada con sustancias tóxicas, estupefacientes o psicotrópicas.
- ✓ Consumir bebidas alcohólicas antes y durante el horario de trabajo, incluidos los tiempos de descanso.
- ✓ Consumir tabaco en todos los establecimientos de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

6.15. Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito.

- ✓ Alterar, falsificar, sustraer y/o copiar tarjetas bancarias.
- ✓ Utilizar tarjetas bancarias sin autorización de su titular.
- ✓ Poseer y/o utilizar tarjetas bancarias falsificadas a sabiendas de ello.
- ✓ Connivencia cualquier uso fraudulento de tarjetas bancarias.

6.16. Delitos de Corrupción y Cohecho.

- ✓ Ofrecer directa o indirectamente, durante el curso de sus actividades, dinero, regalos, servicios o cualquier otro beneficio para funcionarios/as públicos, políticos o cualquier otra persona u organización cuyo objeto sea el de inducirles a hacer u omitir algo que depende de ellos por razón de su cargo.
- ✓ Aceptar directa o indirectamente, durante el curso de sus actividades, dinero, regalos, servicios o cualquier otro beneficio de funcionarios/as públicos, políticos o cualquier otra

persona u organización cuyo objeto sea el de inducirles a hacer u omitir algo que depende de ellos por razón de su cargo.

6.17. Delitos de tráfico de influencias

- ✓ Utilizar una relación personal con un funcionario/a público para conseguir un beneficio, de modo que no se actúe bajo los principios de objetividad, imparcialidad e igualdad.
- ✓ Ejercer sugestión, invitación, instigación o cualquier otro medio sobre un funcionario/a público para conseguir un beneficio.

6.18. Delitos de corrupción en las transacciones comerciales internacionales

- ✓ Ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio o ventaja indebidos, sean dinerarios o de otra clase, que en operaciones comerciales internacionales o análogas, puedan o pretendan corromper a una autoridad o funcionario/a público por sí o por persona interpuesta, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar, en beneficio de cualquiera de las partes o de un tercero/a, o de cualquier modo se atendieran solicitudes a este respecto.

6.19. Delitos de captación de fondos para el terrorismo

- ✓ Utilización por cualquier medio y a través de la organización, que provea y/o recolecte fondos para cualquier empresa o grupo terrorista.
- ✓ Cooperación necesaria fondos para cualquier empresa o grupo terrorista.
- ✓ Incumplir los deberes de identificación de los sujetos de riesgo.
- ✓ No colaborar con la autoridad.
- ✓ Incumplir las políticas de prevención de financiación del terrorismo de la organización.

6.20. Delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores

- ✓ Incumplir cualesquiera de los términos de las políticas de prevención de prostitución y corrupción de menores de la organización.
- ✓ Captar o utilizar a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico,

cualquiera que sea su soporte, o financiar cualquiera de estas actividades o lucrarse con ellas.

- ✓ Producir, vender, distribuir, exhibir, ofrecer o facilitar la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido

utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo posea para estos fines, aunque el material tuviera su origen en el extranjero o fuera desconocido.

- ✓ Producir, vender, distribuir, exhibir, facilitar u ofrecer pornografía infantil por cualquier medio.
- ✓ Acceder, poseer o adquirir para su propio uso pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
- ✓ Acceder a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- ✓ Asistir a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
- ✓ Captar, utilizar, producir, vender, distribuir, exhibir, ofrecer o facilitar cualquier imagen de cualquier menor, salvo autorización concreta, expresa y por escrito de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

7.- Régimen Disciplinario: Sanciones y Régimen de Notificaciones.

La facultad disciplinaria del empresario deriva de sus poderes de control y vigilancia y que, con ocasión del presente programa de compliance, se convierten en deberes en lo que respecta al cumplimiento de aquellas obligaciones de prevención de delitos.

Consecuencia de este deber de vigilancia y control del programa de compliance, el empresario podrá aplicar sanciones y medidas correctoras a los incumplimientos de sus trabajadores en esta materia.

Las conductas sancionables estarán graduadas y, por tanto, tipificadas en función de su gravedad.

En el marco del programa de compliance, serán consideradas faltas de los trabajadores aquellas conductas que contravengan el Código Ético y/o el Código de Conducta dando lugar con tal

incumplimiento a la comisión o posible comisión de un delito susceptible de ser derivado a la empresa.

La facultad disciplinaria del empresario no es ilimitada, al contrario, está perfectamente definida por la legislación vigente como son la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y los

Convenios Colectivos de aplicación, por lo que cualquier acción del empresario tendente a sancionar conductas de sus trabajadores contrarias al código ético y o de Conducta, deberá guardar una perfecta consonancia con la legislación antes referida, pues de lo contrario, el aplicar sanciones no contempladas o desproporcionadas podría constituir, en sí mismo, un ilícito

El **incumplimiento** de las normas contenidas en el Código de Ético y Código de conducta conllevará las sanciones que se indican a continuación, en virtud del grado de gravedad de dicho incumplimiento y de tratarse de empleados o terceros/as subcontratados/as.

Sanciones

➤ **Empleados, directivos y miembros del órgano de administración de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA**

- ✓ **Incumplimiento Leve** (error humano puntual) -> Llamada de atención verbal o escrita.
- ✓ **Incumplimiento Grave** (negligencia, mala fe o reiterativo) -> Apertura de expediente por parte de la organización y/o suspensión de empleo y sueldo de una semana.
- ✓ **Incumplimiento Muy Grave** (mala fe y reiterativo o contra Ley) -> Despido y adopción de las acciones civiles y/o penales que a nuestro Derecho asistan en virtud de cada supuesto concreto.

➤ **Sociedades subcontratistas, autónomos/as, intermediarios/as voluntarios/as, agentes, comisionistas, sociedades y organizaciones vinculadas con FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.**

- ✓ **Incumplimiento Leve** (error humano puntual) -> Llamada de atención verbal o escrita.

- ✓ Incumplimiento Grave (negligencia, mala fe o reiterativo) -> Rescisión inmediata del contrato verbal o escrito existente entre las partes y requerimiento de indemnización en virtud de cada supuesto concreto.
- ✓ Incumplimiento Muy Grave (mala fe y reiterativo o contra Ley) -> Rescisión inmediata del contrato verbal o escrito existente entre las partes y adopción de las acciones civiles y/o penales que a nuestro Derecho asistan en virtud de cada supuesto concreto.

La entidad tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de esta y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:** Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:** Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa y Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves:** Amonestación de despido, Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días. Despido.

Régimen de notificaciones:

Cuando la entidad tenga conocimiento de la comisión de una infracción regulada en el Código Ético o en el código de Conducta se actuará de la siguiente forma.

- a) Notificación personal y por escrito.
- b) Acuse de recibo de la notificación.
- c) Información detallada de los hechos constitutivos de la infracción y propuesta de eventual subsanación.
- d) Propuesta de sanción.
- e) Pliego de descargos. El empleado dispondrá de tres días para alegar lo que estime conveniente.
- f) Silencio. La ausencia del escrito de descargos se entenderá como voluntad de permanecer en silencio.
- g) Instrucción del pliego de descargos.
- h) Resolución.

8.- Denuncias: Procedimientos.

8.1. Canal de Comunicación y Denuncias.

Todos/as los/las empleados/as tienen el deber de informar de forma inmediata sobre cualquier indicio de incumplimiento del Código Ético o de Conducta.

Para ello, se deberá cumplimentar el formulario de comunicación y denuncia (anexo I) y remitirlo a nuestro servicio de Compliance vía correo electrónico a la dirección canaldenuncias@syconsultores.es

Se garantizará el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos personales incluidos en la denuncia. A estos efectos, los expedientes generarán un número de referencia que será con el que se trabaje, de modo que se pueda asegurar la imposibilidad de identificación de los/as denunciante/s.

Se garantizará el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos personales incluidos en la denuncia. A estos efectos, los expedientes generarán un número de referencia que será con el que se trabaje, de modo que se pueda asegurar la imposibilidad de identificación de los/as denunciante/s.

Se prohíbe cualquier tipo de represalia o tentativa de represalia contra la persona denunciante como consecuencia de la denuncia interpuesta, así como la causación a la misma de todo perjuicio, daño o menoscabo, y en particular, en forma de: a) suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes; b) degradación o denegación de ascensos; c) cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo; d) denegación de formación; e) evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales; f) imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias; g) coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo; h) discriminación, o trato desfavorable o injusto; i) no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; j) no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal; k) daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos; l) inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector; m) terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios; n) anulación de una licencia o permiso; o) referencias médicas o psiquiátricas.

Las personas intervinientes en cualquier actuación del procedimiento de denuncia e investigación de la misma asumen la obligación de guardar secreto sobre cualquier información a la que hayan tenido acceso en virtud de su participación, sea cual sea, en el proceso.

La vulneración de lo dispuesto en el presente apartado podrá ser gravemente sancionada.

8.2. Procedimiento ante denuncias.

Las denuncias podrán ser interpuestas tanto de forma escrita como de

manera verbal, de acuerdo con el procedimiento descrito en el Protocolo del Canal denuncias interno de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

Análisis de competencia: El Comité o la persona responsable iniciará un análisis inicial relativo a determinar la competencia del propio Comité en el asunto denunciado. En el supuesto de no declararse competente, dará traslado de tal resultado por escrito al/la denunciante, al departamento de RRHH y a la Junta Directiva.

Acuse de recibo: En todo caso, tras la recepción de una denuncia a través el correspondiente canal, se deberá acusar recibo a la persona denunciante de la correcta recepción de la misma, por idéntica vía por la que ésta fue interpuesta, en un plazo no superior a 7 días hábiles a contar desde el siguiente a su recepción, informándola, asimismo, de sus derechos y obligaciones, salvo que lo anterior no resulte posible por ser la denuncia anónima.

Investigación interna: El Comité iniciará una investigación interna pudiendo requerir a todo el personal de todas las áreas y departamentos, la información y documentación que estime oportuna, siempre preservando los derechos de demandado/a y demandante.

Emisión de Informe. El Comité emitirá un Informe escrito en el que se detallarán las actuaciones realizadas, así como los hechos probados, resolviendo su dictamen y proponiendo asimismo y en su caso un acuerdo de sanción.

Comunicación de la resolución. A la vista del resultado de la investigación interna llevada a cabo y del informe emitido como resultado de esta el Comité de cumplimiento o la persona responsable, decidirá en un plazo máximo de 10 días hábiles -a contar desde la fecha de presentación del informe reseñado - si considera o no acreditada la

infracción denunciada y las personas responsables.

- ✓ **Resultado favorable a la persona Denunciante.** En el supuesto de que se haya resuelto imponer sanciones, este informe se remitirá al director de RRHH o al director/a del departamento al que pertenezca el empleado/a sancionado/a para que aplique las sanciones que se hayan derivado del incumplimiento. A mayor abundamiento y en caso de que se trate de un incumplimiento grave o que requiera iniciar acciones judiciales, se deberá comunicar el Informe a la Junta Directiva.

- ✓ **Resultado favorable a la persona Denunciada.** En el supuesto de que la resolución del Comité tras las investigaciones sea favorable al denunciado/a, se dará traslado de este hecho con Informe detallado a las partes y a la Junta Directiva.

En todo caso, el Comité preservará la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y no adoptará represalias. Sin embargo, el Comité adoptará las medidas oportunas si detectase que el/la Denunciante lo ha sido de mala fe (de conformidad con el art. 456 y siguientes CP).

8.3. Formulario de Comunicación y Denuncia:

INFORMACIÓN A COMUNICAR

DENUNCIANTE:

Si desea DENUNCIAR DE FORMA ANÓNIMA no cumplimente sus datos identificativos.

Nombre y apellidos

Teléfono

Correo electrónico

Relación con la Entidad:

TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA

El sistema interno de información permite reportar una infracción de acuerdo a la L 2/2023 marque la opción correspondiente:

- Contratación pública
- Servicios, productos y mercados financieros
- Blanqueo de capitales o financiación del terrorismo
- Seguridad y conformidad de los productos comercializados.
- Seguridad del transporte
- Protección del medio ambiente
- Protección frente a radiaciones y seguridad nuclear
- Seguridad de los alimentos y los piensos, la sanidad animal y el bienestar de los animales.
- Salud pública
- Protección de los consumidores
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información
- Intereses financieros de la Unión y mercado interior
- Corrupción pública o privada
- Acoso laboral o sexual
- Propiedad industrial o intelectual
- Libre competencia
- Subvenciones, Hacienda Pública o Seguridad Social
- Integridad moral de los Derechos Humanos
- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Conflictos de intereses
- Prevención de riesgos laborales
- Otras infracciones penales
- Otras infracciones administrativas graves o muy graves

INFORMACIÓN ADICIONAL DATOS POSIBLE INFRACCIÓN

Se aporta documentación complementaria.

SÍ

NO

Explicación de la incidencia detectada (Hechos, fechas, horas, lugares, pruebas, testigos, etc.)