



Faema
SALUD MENTAL
Ávila

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

CÓDIGO ÉTICO FAEMA SALUD MENTAL



NOVIEMBRE 2023

Carta Dirección de la entidad	2
1.- Introducción	3
2.- Gestión del Código	4
3.- Misión, Visión y Valores	5
4.- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones	5
5.- Principios de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA	9
6.- Denuncias: Procedimientos	144

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

Título: Código Ético.

Fecha: noviembre 2023.

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

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

Carta de la Dirección.

Desde su nacimiento, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE ÁVILA (en adelante FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA) ha venido cumpliendo con los más altos estándares de excelencia y calidad, en primer lugar, para con sus empleados/as, dando así ejemplo y transmitiéndoles valores de respeto y profesionalidad.

Se ha exigido desde sus comienzos el cumplimiento de estos mismos principios tanto a sus empleados/as como a sus proveedores/as y cualesquiera otros/as terceros/as implicados/as en las relaciones con nuestros/as clientes/as, de modo que se derive un buen ambiente de trabajo y como consecuencia resultados positivos en la continua mejora de la calidad de nuestros servicios.

La Junta Directiva/Dirección de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA ha podido garantizar los estándares de servicios entre otros, gracias a la elección de sus proveedores/as, basada en su responsabilidad para con el cumplimiento normativo.

El presente Código Ético responde a la obligación que establece el Código Penal de poner por escrito dando publicidad al cumplimiento normativo, así como a los estándares y principios que, sin embargo, FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA ya venía teniendo como base fundamental en sus raíces como empresa comprometida, profesional y responsable.

Por todo ello, se ve obligada a dotar de gran importancia el cumplimiento del presente Código Ético, por lo que la violación de este se considera un hecho grave que tendrá como consecuencia la responsabilidad del infractor/a (empleados/as, autónomos/as, proveedores/as y cualquier tercero/a implicado/a) y de para quien siendo conocedor de tal infracción no lo haya notificado a través del canal dispuesto al efecto.

1.- Introducción.

El presente Código Ético forma parte del Programa Compliance de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, cuyo objeto es determinar la forma de actuar de esta empresa de acuerdo con la legislación, regulaciones, políticas y directrices vigentes.

En este sentido, el Programa Compliance es fundamental no solo para dar cumplimiento normativo, sino también para asegurar la profesionalidad y respeto de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA en su relación con todas las partes implicadas, así como la integridad y la reputación de esta empresa, su directiva y los miembros de la plantilla.

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/as y directivos/as, por los delitos cometidos por sus administradores/as, directivos/as y empleados/as, sin perjuicio de la responsabilidad propia de la persona que cometa el delito.

Este Código Ético se encuentra aprobado por la Dirección y Junta Directiva de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA y tiene por objeto dar publicidad a las políticas de cumplimiento normativo y estándares de calidad establecidos por la empresa. De este modo, se 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, proveedores/as y cualquier tercero/a vinculado a la empresa, así como mantener unos códigos de comportamiento profesional éticos y responsables.

Asimismo, la empresa dispone de los procesos y protocolos anejos a este Código Ético, 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 empresa.

2.- Gestión del Código.

2.1. Ámbito de Aplicación.

El entendimiento y cumplimiento del presente Código Ético de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA es esencial para poder llevar a la práctica el Programa Compliance, aplicándose a las siguientes personas que tienen la responsabilidad personal de cumplir con él:

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

2.2. Responsabilidades e incumplimientos.

Es responsabilidad de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA implementar en la empresa las medidas necesarias para hacer efectivos los principios y normas que constituyen el presente Código.

Es responsabilidad de las personas y sociedades indicadas en el apartado 2.1. anterior hacer respetar y cumplir el presente Código.

El incumplimiento del Código dará lugar a la adopción por parte de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA de medidas correctivas y/o disciplinarias que podrán incluir la extinción de la relación laboral.

2.3. Vigencia y difusión.

El presente Código Ético, así como los Procesos y Procedimientos asociados integrantes del Programa Compliance entrará en vigor desde su aprobación.

La difusión del Código se llevará a cabo por parte de la Dirección a través de comunicación a sus empleados/as y proveedores/as vía correo electrónico, puesta a disposición de los/as empleados/as en la Intranet de la empresa, así como mediante su publicación en el sitio web <http://www.FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.org>

2.4. 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:
 - ✓ 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 de 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 toda la plantilla 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.

3.- Misión, Visión y Valores.

Nuestra MISIÓN es dar respuesta a las necesidades de nuestros/as clientes/as de forma efectiva, eficiente y de calidad, en un proceso de renovación y desarrollo continuo que nos permita mejorar.

Nuestra VISIÓN es ser reconocidos por la calidad de nuestros servicios y excelencia de nuestros/as profesionales.

Nuestros VALORES son la confianza, la atención y el respeto hacia nuestros/as clientes/as, que son nuestro verdadero valor.

4.- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones.

4.1. Protección de Datos.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA es consciente de la importancia de la Protección de los Datos

de Carácter Personal y por ello, ha implementado una política de tratamiento de datos orientada a proveer de la máxima seguridad la recogida y uso de los mismos, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en la materia Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de Derechos Digitales, y su normativa de desarrollo, concretamente y entre otras, el Reglamento de Desarrollo de la LOPD aprobado por el RD 1720/2007, de 21 de diciembre) y configurando dicha política como uno de los pilares básicos en las líneas de actuación de la empresa.

En este sentido, FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA ha implementado las necesarias medidas jurídicas y técnicas y organizativas en la empresa, y mantiene un servicio externo de asesoramiento, controles periódicos y auditorías con Saá&Yabén Asesores para el correcto y completo cumplimiento de normativa en la materia.

4.2. Prevención de Riesgos Laborales.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se obliga a cumplir rigurosamente la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas relativas a la salud e higiene en el trabajo. Asimismo, FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a promover políticas para evitar riesgos psicosociales y a proveer a todos sus empleados/as del material y equipo técnico necesarios para el desempeño de sus funciones. A los efectos de preservar la protección e integridad de los empleados/as, FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA les formará en esta materia.

4.3. Prevención de Blanqueo de Capitales.

La Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, tiene por objeto la protección de la integridad del sistema financiero y de otros sectores de actividad económica mediante el establecimiento de medidas de prevención de estos delitos.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA tiene en cuenta que cualquier pago que se realice podrá ser constitutivo de delito si se realiza con fondos procedentes de actividades delictivas, por lo que en aquellas operaciones en las que se aprecie un riesgo de blanqueo de capitales adoptará las medidas de cumplimiento oportunas comunicándolo y colaborando con las autoridades competentes. Para ello FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA ha implementado los procedimientos y protocolos que le son exigidos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.

4.4. Medio Ambiente.

Los/as empleados/as de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA trabajan en un entorno laboral seguro,

saludable y limpio y se promueve cualquier área de mejora en este sentido.

En FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA evitamos la generación de desechos innecesarios, impulsando su correcto tratamiento.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a cumplir todas las leyes, normativas y políticas que resulten pertinentes a los efectos de 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 el ecosistema.

4.5. Propiedad Intelectual e Industrial.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA protege y respeta los derechos propios y de terceros/as en materia de Propiedad Intelectual e Industrial. En este sentido, los/as empleados/as, directivos/as y administradores/as de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA tienen prohibido el uso, reproducción, divulgación, copia y/o cesión de cualesquiera materiales, software, sistemas de trabajo, textos, manuales, metodología, documentación e información en cualquier soporte, protegidos por estos derechos sin la correspondiente previa autorización por parte de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA que a su vez y en su caso deberá contar con la autorización expresa y por escrito del tercero titular de los derechos.

4.6. Confidencialidad.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA mantendrá la más estricta confidencialidad en relación con cualquier información considerada como confidencial, comprometiéndose a utilizar dicha información únicamente para las finalidades para las que le hayan sido comunicadas y siempre sujeto a autorización del tercero.

A estos efectos, se entenderá como información confidencial toda aquella que no sea de carácter público, así como la que se encuentre sometida contractualmente al deber de confidencialidad.

4.7. Confidencialidad.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a actuar siempre en el marco de su actividad en cumplimiento de lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, y especialmente a no incurrir en actuaciones que puedan ser consideradas como “conductas prohibidas”.

4.8. Conflicto de intereses.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA no aceptará la existencia de conflicto de intereses entre sus

empleados/as, directivos/as y/o administradores/as, así, se determina que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios se informe de dicha circunstancia al Comité de Cumplimiento a través del canal interno establecido al efecto, el “Canal de Comunicación y Denuncia”.

Nos encontramos ante una situación de conflicto de interés cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional esté influida, no por criterios empresariales válidos, sino por intereses personales y/o familiares buscando un beneficio a título individual que a su vez pueda causar perjuicio a FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

4.9. Anticorrupción y sobornos.

En FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA existen políticas encaminadas a evitar la posibilidad de corrupción, de este modo se prohíbe a sus empleados/as, directivos/as y administradores/as el ofrecimiento y/o aceptación directa o indirecta, durante el curso de sus actividades, de dinero, regalos, servicios o cualquier otro beneficio para o de funcionarios públicos, políticos o cualquier otra persona u empresa cuyo objeto sea el de inducirles a hacer u omitir algo que depende de ellos por razón de su cargo.

4.10. Igualdad.

En FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se impulsa la transformación social en clave de igualdad de oportunidades y no discriminación, equiparación entre hombres y mujeres, participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad de todas las personas.

La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, para FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, un aspecto fundamental.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA tiene descrita y publicada su propio Plan de Igualdad, enlace página web-lugar donde este publicada.

4.11. Agenda 2030 y ODS.

En septiembre del año 2015 todos los países llegaron a un acuerdo internacional sobre su visión del mundo para el año 2030. Esta visión se plasmó en la Agenda Internacional para el Desarrollo Sostenible 2030 donde se definen 17 Objetivos y 169 metas que serán la guía para que todos los países trabajen de forma conjunta y pongan fin a la pobreza en todas sus formas, reduzcan

la desigualdad y luchan contra el cambio climático.

Para lograr este objetivo, trabajamos prestando servicios de diferente índole, creando sinergias con distintos stakeholders, fidelizando clientes y, por supuesto, contratando a personas con discapacidad. Además, vamos cumpliendo ODS de la Agenda 2030. Durante el año 2020 Faema Empleo fue uno de los Centros Especiales de Empleo que participó en el Estudio liderado por FEACEM España sobre “Contribución de los Centros Especiales de Empleo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. En este estudio y en el caso particular de Faema Empleo se observó que la contribución a los ODS de la Agenda 2030 era muy elevada, pues se contribuye a los ODS 5, 8, 10 y 17 de forma prioritaria, pero al resto se hace de forma complementaria. Es importante destacar la implicación de Faema Empleo con la creación de empleo para personas con

capacidades diferentes y el impacto positivo que tiene en la vida personal del trabajador el hecho de haber conseguido un empleo.



5.- Principios de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA.

5.1. Cumplimiento de los principios.

A los efectos de dar cumplimiento a los fines y objetivos de la empresa, FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete llevar a cabo las actuaciones que se indican a continuación:

- ✓ Formación a empleados/as.
- ✓ Código de conducta para todos los miembros de la plantilla debiendo éstos a su vez garantizar su cumplimiento.

- ✓ Canal de Comunicación y Denuncias.

5.2. Principios y Compromisos con los grupos de interés.

5.2.1. Relaciones con y entre empleados/as.

- Respeto e igualdad de trato.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a dotar de unas condiciones laborales dignas y justas a todos sus empleados/as sean del rango que sean, quedando prohibido cualquier tipo de discriminación.

- Igualdad de oportunidades.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA garantiza la igualdad de oportunidades prohibiendo todo tipo de discriminación por motivo de género, raza, orientación sexual, religión, ideología, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia, tanto en lo que se refiere a los candidatos/as en los procesos de selección de personal como en lo que se refiere a los empleados/as en el acceso a promociones internas y a formación.

Los factores que considerará serán la formación, experiencia, cualidades, capacitaciones y aptitudes.

- Dignidad personal.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA prohíbe toda conducta por parte de sus empleados/as, directivos/as y administradores/as, para con los demás empleados/as, que pueda dañar su dignidad personal, prohibiendo terminantemente cualquier tipo de violencia y/o maltrato y promoviendo un entorno laboral en el que no existan, a título enunciativo no limitativo, las siguientes prácticas:

- ✓ Acoso laboral, Moobing, sea físico o psicológico, intimidación, ofensas u hostilidad
- ✓ Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

- Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA reconoce que los Derechos Humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo.

- Conciliación personal y profesional.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA persigue fomentar que el ambiente de trabajo en la empresa resulte compatible con el desarrollo de una vida personal plena, posibilitando la conciliación real de las demandas del puesto de trabajo con las necesidades personales y familiares.

- Seguridad y Salud de las Personas.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se obliga a cumplir rigurosamente la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas relativas a la salud e higiene en el trabajo. Asimismo, provee a todos sus empleados/as del material y equipo técnico necesarios para el desempeño de sus funciones.

Todos los empleados/as serán responsables de cumplir con las directrices de la empresa en lo que respecta a salud, higiene y seguridad.

- Consumo de alcohol y drogas.

Está terminantemente prohibido el consumo de bebidas alcohólicas antes y durante el horario de trabajo, incluidos los tiempos de descanso, puesto que su ingesta puede atentar contra la seguridad. El consumo de drogas está terminantemente prohibido en cualquier lugar, horario y circunstancia.

- Prohibición de regalos y/o ventajas.

Todos los empleados/as de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA tienen prohibido el ofrecimiento, así como la aceptación de regalos y/o ventajas de todo tipo cuando la intención de éstos pueda generar un conflicto de interés, influyendo en la objetividad en la toma de decisiones.

5.2.2. Relaciones con la persona usuaria.

- Calidad de nuestros productos y servicios.

Desde FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se considera prioritario promover una cultura de calidad en todos los servicios que ofrecemos, obligándonos a trabajar en nuevos procesos y planes de mejora continua que se traducen en una alta satisfacción por parte de nuestros/as usuarios/as.

Es por ello que para FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA las reclamaciones de las personas usuarias son muy importantes, por lo que se pone a disposición de los mismos nuestro servicio de atención al cliente e-mail administracion@asociacionfaema.org y el teléfono 920352732 desde donde se procederá a la atención de dichas reclamaciones de forma ágil y eficaz.

- Responsabilidad y profesionalidad.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA garantiza que la relación con sus usuarios/as cumplirá con unos altos niveles de responsabilidad y profesionalidad. Asimismo, se compromete a facilitar a las personas interesadas, información honesta, real, útil, clara y completa sobre sus productos y servicios en todocaso, incluidas las posibles acciones publicitarias que realice la empresa.

- Respeto a la dignidad de la persona usuaria.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA respetará en todo momento la dignidad del cliente sin discriminación por razones de edad, sexo, raza, condición social, ideas, creencias o discapacidades de cualquier tipo, teniendo en cuenta en todo momento sus derechos.

- Confidencialidad.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA garantiza la confidencialidad de información comunicada entre el cliente y el personal de la empresa.

- Valores morales y culturales.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA respetará los valores de las personas usuarias, así como sus convicciones religiosas y filosóficas, siempre que resulte compatible con la práctica médica.

- Derecho a información que tiene que ser verídica, comprensible.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a facilitar información verídica y comprensible al cliente.

- Instalaciones y equipamiento.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA se compromete a mantener las instalaciones, equipamientos y medios de trabajo necesarios para el desarrollo de la actividad, en niveles óptimos y atendiendo a un objetivo de mejora continua.

5.2.3 Relaciones con proveedores/as y terceros/as.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA exige a los/as terceros/as con los que tenga relaciones (proveedores/as, asociados/as, colaboradores/as) asuman nuestro Código Ético respetando nuestro compromiso de diligencia debida y buen gobierno.

Nuestro Código Ético deberá ser aceptado y cumplido por todos los proveedores/as de FAEMA

SALUD MENTAL ÁVILA reservándose esta última el derecho a rescindir cualquier relación contractual con cualesquiera terceros/as que lo incumplan.

Los proveedores/as de FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA deberán a su vez informar del presente Código Ético y asegurarse de su cumplimiento por parte de:

- ✓ Todos sus empleados/as
- ✓ Todos los/as terceros/as con los que mantengan relaciones negociales (proveedores/as, agentes, colaboradores/as, etc.).

Este Código Ético no exime a los/as terceros/as del cumplimiento de otras obligaciones que les puedan ser exigidas por la normativa vigente.

5.2.4. Responsabilidad social.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA está comprometida en el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa y en el cumplimiento de todas las normativas que afectan a todos sus socios de negocios (partes interesadas por la actividad de una empresa: empleados/as, clientes/as, proveedores/as, terceros/as afectados/as, socios y la propia empresa entre otras).

Ejes de actuación:

- Empleados/as. Promoviendo su desarrollo personal y profesional.
- Soporte para la comunidad. Cultural, social y de patrocinio.
- Impacto medioambiental. Promoviendo políticas que ayuden al ahorro de los recursos naturales y energéticos, así como al cuidado en la generación de desechos y su destrucción.
- Crecimiento responsable. Definiendo una estrategia adecuada para lograr los objetivos de la entidad, creando riqueza y asegurando la relación estable con accionistas, empleados/as, proveedores/as y Administración Pública.

6. Denuncias: Procedimientos

6.1. Canal de Comunicación y Denuncias.

Todos los miembros de la plantilla tienen el deber de informar inmediatamente sobre cualquier indicio de incumplimiento del Código Ético o de Conducta.

Para ello FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA ha establecido una serie de procedimientos, incluidos en el Protocolo de Canal denuncias, que permiten la presentación, recepción, gestión y resolución de las denuncias que se reciban a través del canal denuncias **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 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.

Los/as intervinientes en cualquier actuación del procedimiento de denuncia e investigación 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.

6.2. 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 él/la 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 al Denunciado.** 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 del/la 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).

6.3. Formulario de Comunicación y Denuncia.

FAEMA SALUD MENTAL ÁVILA pone a disposición de los/as interesados/as un formulario de comunicación y denuncia en el Anexo I al presente documento.

INFORMACIÓN A COMUNICAR

DATOS DE L 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.)