



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE AFANDICE Y FUNDACION AFANDICE	
<b>CODIGO ETICO Y PLAN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO</b>	JUNIO 2025
	EDICIÓN: 2



AFANDICE



FUNDACION AFANDICE

---

## **CODIGO ETICO Y PLAN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO AFANDICE**

<b>ELABORADO POR:</b> Responsable de Calidad	<b>REVISADO Y APROBADO POR:</b> Director Gerente
<b>FECHA: JUNIO 2025</b>	<b>FECHA: JULIO 2025</b>

## Contenido

1. ANTECEDENTES.....	4
2. 2-OBJETIVOS.....	5
3. AMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONTROL: .....	6
3.1. ÁMBITO.....	6
3.2. VIGENCIA.....	6
3.3. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO .....	7
4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	7
Consideraciones previas: .....	7
4.1. MISIÓN: .....	8
4.2. VISIÓN:.....	8
4.3. VALORES: .....	8
5. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.....	9
5.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	9
5.2. PROTECCIÓN DE DATOS .....	9
5.3. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS.....	10
5.4. COMPETENCIA LEAL.....	10
5.5. CONFIDENCIALIDAD.....	10
5.6. CONFLICTO DE INTERESES.....	11
5.7. MEDIO AMBIENTE .....	11
5.8. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	11
5.9. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.....	12
5.10. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNOS.....	12
6. PRINCIPIOS ÉTICOS:.....	12
6.1. PRINCIPIOS: .....	12
6.1.1. Principio de no maleficencia:.....	12
6.1.2. Principio de justicia: .....	13
6.1.3. Principio de autonomía: .....	13

6.1.4.	Principio de acción benefactora: .....	13
6.2.	POSIBLES DILEMAS:.....	13
6.2.1.	Principio de autonomía versus principio de acción benefactora:.....	13
6.2.2.	Principio de autonomía versus principio de no maleficencia: .....	14
6.2.3.	Principio de acción benefactora versus principio de justicia:.....	14
6.2.4.	Principio de autonomía versus principio de justicia:.....	14
6.3.	ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR DILEMAS: .....	14
7.	<b>COMPROMISOS PARA UN “COMPORTAMIENTO ÉTICO” EN AFANDICE:</b> .....	15
7.1.	En referencia a Las personas con discapacidad:.....	15
7.2.	En referencia a las familias:.....	16
7.3.	En referencia a La organización: .....	17
8.	<b>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA VALORACION DE UNA TOMA DE POSICIÓN DE AFANDICE DESDE LA PERSPECTIVA ÉTICA ANTE UNA PROBLEMÁTICA DEFINIDA (canal ético)</b> .....	19
8.1.	El dilema o consulta ética deberá encauzarse de la siguiente forma: .....	19
8.2.	Comunicación de un incumplimiento normativo y/o ético.....	20
9.	<b>SISTEMA DISCIPLINARIO</b> .....	22
	CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DEL CENTRO.....	22
	INFRACCIONES COMETIDAS POR LA TITULARIDAD DEL CENTRO.....	22
	INFRACCIONES COMETIDAS POR EL PERSONAL DEL CENTRO .....	23
	INFRACCIONES COMETIDAS POR LOS SOCIOS, FAMILIARES Y USUARIOS. ....	23
	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN .....	23
10.	<b>ANEXO I (EJEMPLOS DE POSIBLES DILEMAS)</b> .....	24

# 1. ANTECEDENTES

En AFANDICE ha existido, desde sus inicios, una cultura de base con planteamientos desarrollados desde la Ética en todas sus actuaciones, con Principios y Valores comunes entre sus miembros y con un núcleo central: la “dignidad de las personas”.

Con la implantación y puesta en marcha en 2016 del [Plan PREDEA](#)<sup>1</sup> (Prevención y Detección de Abusos para personas con Discapacidad Intelectual) en nuestra Entidad, se creó un Comité de Ética formado por los miembros de la Junta Directiva de AFANDICE y su Director Gerente.

Es con la implementación del Plan Estratégico 2018-2021 cuando se acuerda que uno de los proyectos a llevar a cabo, sea el de profundizar en el desarrollo de un Código Ético propio de AFANDICE.

Con este propósito, se constituyó un grupo de trabajo para reflexionar y acordar las principales sensibilidades y valores que deben hacer reconocible a la Asociación y a la Fundación AFANDICE, y sobre los que todos los que forman parte de estas organizaciones deben tener de base y referencia en su conducta y su comportamiento.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta:

El presente código ético que forma parte del programa Compliance<sup>2</sup> de AFANDICE, cuyo objetivo es determinar la forma de actuar de estas organizaciones de acuerdo con la legislación, regulaciones, políticas y directrices vigentes.

Por último, se han tenido en cuenta y debatido sobre otros Códigos Éticos vigentes en el sector, entre los que destaca el Código Ético de Plena Inclusión, al que nos adherimos en el momento de su publicación. Fruto del consiguiente proceso de debate y consenso es el documento presente.

---

<sup>1</sup> Puede consultarse en [https://afandice.org/wp-content/uploads/2024/01/PROTOCOLO\\_PREDEA\\_WEB.pdf](https://afandice.org/wp-content/uploads/2024/01/PROTOCOLO_PREDEA_WEB.pdf)

<sup>2</sup> [Compliance](#): El *compliance* se refiere a los sistemas de detección de infracciones en las empresas, con el objetivo de controlar que la empresa cumple con la legislación vigente. La responsabilidad penal de las personas jurídicas hace necesario que la empresa cuente con modelos de organización y gestión. En España la reforma del [Código Penal](#) llevada a cabo por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, introdujo la **responsabilidad penal de las personas jurídicas**.

El presente Código Ético y Plan de Cumplimiento Normativo responde a dos objetivos, por un lado, a la obligación que establece la reforma del Código Penal<sup>3</sup> de poner por escrito y dar publicidad al cumplimiento normativo, así como a los valores y principios, que Fundación AFANDICE y Asociación AFANDICE ya tienen como organizaciones comprometidas, profesionales y responsables y, por otro lado a establecer un marco que oriente la actuación de todos los actores implicados en el desarrollo y gestión de nuestras organizaciones, con la intención de consolidar los principios de una buena gobernanza.

## **2. 2-OBJETIVOS**

- Identificar los valores fundamentales en los que se basa la actividad de AFANDICE.
- Resumir los principios éticos generales que vertebran el Código Ético.
- Especificar los principales “compromisos éticos” que deben utilizarse como referencia en el ejercicio de la actividad.
- Facilitar e impulsar el cumplimiento normativo vigente.
- Ayudar a los diferentes actores de la entidad a identificar las opciones que son relevantes cuando se presentan incertidumbres éticas
- Disponer de un Procedimiento de actuación para afrontar los posibles Dilemas Éticos que se produzcan.
- En definitiva, este documento quiere ser una guía, una declaración manifiesta de los Principios, Valores y Compromisos éticos que asumimos, lo que conlleva una manera de hacer y de comportarnos en AFANDICE.

---

<sup>3</sup> Ver nota al pie nº2 en pág.4

## **3. AMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y CONTROL:**

### **3.1. ÁMBITO**

El ámbito de aplicación del Código, y sus compromisos éticos, incluye a todas las personas de interés tanto de la Asociación como de la Fundación que quedan sujetos al Código Ético:

- Órganos de gobierno tanto Junta Directiva como Patronato contratado
- Personas con discapacidad
- Familiares de los usuarios
- Voluntarios
- Proveedores de servicios habituales en nuestras propias instalaciones

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación están obligadas a conocer y cumplir el Código, a colaborar en facilitar su implantación y a comunicar cualquier incumplimiento. Para ello, AFANDICE, realizará las actuaciones necesarias para facilitar y acceder al conocimiento del Código Ético a las personas incluidas en el ámbito de aplicación.

### **3.2. VIGENCIA**

La primera edición del Código ético, fue aprobada en la Asamblea ordinaria del año 2021, como un documento vivo y actualizable, bajo la aprobación de los órganos de gobierno de la Asociación y la Fundación.

La revisión del Código Ético, se hará cada cinco años, aunque podrá modificarse cuando haya cuestiones de gran importancia que convenga incorporar o modificar de manera inmediata.

Todo ello, se implementará a través del Comité Ético, que trasladará su propuesta de actualización y/o modificación para su consiguiente aprobación, si así lo considera, a los órganos de gobierno de AFANDICE (Junta directiva y Patronato). Con este fin se

constituye un Comité de Cumplimiento Ético y Normativo (en adelante el “Comité Ético”) que estará formado por:

- Los directores o responsables de los servicios.
- El presidente de la entidad (o un representante de la Junta Directiva-Patronato que él determine en ese momento).
- El director –gerente
- Representante de las personas con discapacidad
- Un agente clave de PREDEA

### **3.3. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO**

Las comunicaciones previstas en el presente Código, así como las consultas de las personas sujetas al mismo, serán dirigidas al Comité Ético, pudiendo delegarse, en caso de ser necesario, en un tercero contratado al efecto (empresa especializada en cumplimiento legal).

El Comité Ético nombrará de entre los miembros del propio comité, una persona responsable de la implantación y cumplimiento del Código (el responsable del Código Ético).

La persona designada como responsable del Código Ético, se encargará de realizar un informe anual, para la asamblea general, sobre el cumplimiento del Código.

## **4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **Consideraciones previas:**

- AFANDICE parte de la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, para establecer su Misión, Valores y Principios. Además, tiene en cuenta, para su confección, el compromiso adquirido de alineamiento con el Código Ético de Plena Inclusión, federación a la que pertenece.

- Asimismo, trabajamos en estrecha relación con nuestro entorno próximo, así como con las distintas administraciones y con las federaciones para personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid para cumplir mejor con nuestra Misión.

#### **4.1. MISIÓN:**

Promover la mejora de la calidad de vida de cada persona con discapacidad y su familia, defendiendo sus derechos, contribuyendo con apoyos y oportunidades a su proyecto de vida y a su efectiva inclusión social.

#### **4.2. VISIÓN:**

- Queremos que AFANDICE represente un “espacio” de bienestar para las personas con Discapacidad y sus familias, donde encuentren respuesta a las necesidades de cada etapa de su vida.
- Queremos que sea un referente ético en el funcionamiento, comprometido con las personas y motivada al aprendizaje y la innovación.
- Queremos una entidad que cuide de sus voluntarios y trabajadores.
- Queremos una entidad estable en el tiempo y saneada económicamente.

#### **4.3. VALORES:**

- Dignidad y respeto.
- Igualdad de derechos y oportunidades (la consideración de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho).
- Autodeterminación (las personas son protagonistas de su propia vida).
- Compromiso con las personas con discapacidad desde la ética.
- Reivindicación de derechos.
- Implicación y participación activa en el entorno.
- Transparencia en la gestión.
- La solidaridad entre sus miembros y de la entidad con otras análogas.
- Calidad e innovación.

## **5. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.**

El Compliance o cumplimiento normativo consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que la asociación y Fundación AFANDICE desarrolle sus actividades conforme a la normativa vigente y a las políticas y procedimientos internos, promoviendo una cultura de cumplimiento entre sus empleados, directivos y otros grupos de interés.

### **5.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Asociación y Fundación Afandice se obligan 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, Afandice se compromete a promover políticas para evitar riesgos psicosociales y a proveer a todos sus empleados del material y equipo técnico necesarios para el desempeño de sus funciones. A los efectos de preservar la protección e integridad de los empleados, Afandice les formará en esta materia.

### **5.2. PROTECCIÓN DE DATOS**

La Asociación y Fundación Afandice 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 (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales) y configurando dicha política como uno de los pilares básicos en las líneas de actuación de la organización.

En este sentido, Afandice ha implementado las necesarias medidas jurídicas, técnicas y organizativas en la organización.

### **5.3. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS**

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.

La asociación y Fundación Afandice tienen 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 Afandice ha implementado los procedimientos y protocolos que le son exigidos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales. (subir como link a web transparencia).

### **5.4. COMPETENCIA LEAL**

Asociación y Fundación Afandice se comprometen a actuar, siempre en el marco de su actividad, en cumplimiento con 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”.

### **5.5. CONFIDENCIALIDAD**

Afandice 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.

## **5.6. CONFLICTO DE INTERESES**

Afandice intervendrá ante la existencia de conflicto de intereses entre sus empleados, directivos y/o administradores.

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 Afandice, en cuyo caso se informará de dicha circunstancia al Comité Ético.

## **5.7. MEDIO AMBIENTE**

Los empleados de la Asociación y Fundación Afandice trabajan en un entorno laboral seguro, saludable y limpio y se promueve cualquier área de mejora en este sentido.

En Afandice evitamos la generación de desechos innecesarios, impulsando su correcto tratamiento.

La Asociación y Fundación Afandice 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.

## **5.8. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La asociación y Fundación Afandice han implementado las medidas necesarias para respetar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## **5.9. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL**

Afandice protege y respeta los derechos propios y de terceros en materia de Propiedad Intelectual e Industrial. En este sentido, los empleados, directivos y administradores de la asociación y Fundación Afandice 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 Afandice, que a su vez y en su caso, deberá contar con la autorización expresa y por escrito del tercero titular de los derechos.

## **5.10. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNOS**

En Afandice existen políticas encaminadas a evitar la posibilidad de corrupción, de este modo se prohíbe a sus empleados, directivos y administradores 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 organización, que superen los usos socialmente aceptables y cuyo objeto sea el de inducirles a hacer u omitir algo que depende de ellos por razón de su cargo.

# **6. PRINCIPIOS ÉTICOS:**

Tomamos como referencia los Cuatro Principios Fundamentales de la Bioética.

## **6.1. PRINCIPIOS:**

### **6.1.1. Principio de no maleficencia:**

La acción, decisión o intervención no debe suponer daño a la integridad y dignidad de las personas.

### **6.1.2. Principio de justicia:**

Este principio establece las condiciones que posibilitan los demás principios. Todas las personas deben tener igualdad de libertades y oportunidades. Desde este principio actuaremos repartiendo los recursos y apoyos de la forma más equitativa posible pero también atendiendo a las necesidades de cada uno, de la misma manera reivindicaremos la igualdad de pleno derecho de la persona con discapacidad en la sociedad.

### **6.1.3. Principio de autonomía:**

Determina que las personas tienen derecho a decidir su proyecto de vida. En las relaciones tenemos el deber de respetar este principio, tenerlo en cuenta y potenciar la capacidad de autonomía psicológica que lo posibilita. La capacidad de autonomía admite grados y maduración, por tanto, en el trato con la persona con discapacidad identificaremos y potenciaremos su grado de autonomía.

### **6.1.4. Principio de acción benefactora:**

La acción, decisión o intervención debe buscar el mayor bien, contribuyendo a que las personas con discapacidad y sus familias realicen su proyecto de vida.

## **6.2. POSIBLES DILEMAS:**

Describimos a continuación algunos ejemplos de dilemas (entendidos como tensiones que se producen entre los diversos principios en diversas situaciones) que pueden aparecer en la actividad cotidiana: (anexo I ejemplos detallados)

### **6.2.1. Principio de autonomía versus principio de acción benefactora:**

Hay ocasiones en las que respetar la autonomía de la persona entra en conflicto con la acción, decisión o intervención que se postula como mejor para ella.

### **6.2.2. Principio de autonomía versus principio de no maleficencia:**

A veces respetar la autonomía de la persona puede poner en riesgo su propia integridad o dignidad.

### **6.2.3. Principio de acción benefactora versus principio de justicia:**

En ocasiones la mejor acción, decisión o intervención posible puede estar en tensión con los criterios de equidad para el reparto de los recursos disponibles.

### **6.2.4. Principio de autonomía versus principio de justicia:**

En muchas ocasiones no es fácil armonizar la voluntad individual con los intereses del grupo.

## **6.3. ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR DILEMAS:**

Cuando existan dudas de esta naturaleza y estemos ante un dilema, la comunicación de consulta podrá formularse personalmente al departamento correspondiente, en el formulario online de contacto habilitado para tal fin en <https://afandice.org/>, en el teléfono 917956719 o en el correo electrónico [canal.etico@afandice.org](mailto:canal.etico@afandice.org). El comité ético será el encargado de facilitar orientaciones al dilema o consulta planteado.

Pero también es útil conocer el siguiente esquema orientativo para resolver de forma ética decisiones cotidianas:

- 1)** Identificar los principios en conflicto. Reflexionar sobre los acontecimientos tratando de interpretarlos en base a los principios que puedan estar en conflicto.
- 2)** Prestar atención a la individualización y particularidad de cada caso. Ser flexibles.
- 3)** Buscar interlocutores válidos para la deliberación, que asuman su responsabilidad individual y como grupo.
- 4)** Deliberación conjunta entre los interlocutores.

- 5) Reformulación y creatividad. Replantear los límites de la situación. A veces existe una tercera vía que no se observa a primera vista.
- 6) Imaginar diferentes escenarios para ver posibles consecuencias.
- 7) Establecer criterios para saber en base a qué tomamos la decisión.
- 8) Valoración continua. Cualquier decisión debe estar sujeta a un proceso de seguimiento constante en un ciclo de: valoración-actuación-valoración.

## **7. COMPROMISOS PARA UN “COMPORTAMIENTO ÉTICO” EN AFANDICE:**

AFANDICE promoverá el cumplimiento de la normativa (general e interna) y de un “comportamiento ético”. Las personas sujetas al Código, incluidas en el ámbito de aplicación, cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, reglamentos, circulares de los organismos supervisores) como la normativa interna (Reglamentos de Régimen Interno, Normas de Convivencia de los Servicios, Normativa de calidad, auditoría, etc.), o cualquier otro Reglamento Interno de Conducta que sea aplicable a su actividad. En la medida en que determinadas normas sean de mayor rango, que las recogidas en este Código Ético, éstas serán de aplicación preferente a las aquí previstas.

Se exponen, a continuación, los principales compromisos éticos que deben ser asumidos por las personas sujetas al Código

### **7.1. En referencia a Las personas con discapacidad:**

- 1) Se dispondrá de los medios necesarios para que cada persona, con independencia de su capacidad, pueda expresarse por sí misma.
- 2) La atención será personalizada, individualizada y de calidad.
- 3) En ningún caso y situación se infligirá maltrato/abuso, castigo físico y/o psicológico y/o cualquiera de los abusos y tratos indignos descritos en el protocolo PREDEA de la entidad.

- 4) Se promocionará y apoyará a las personas con el fin de contribuir a la vida más normalizada, plena y gratificante posible de cada persona.
- 5) Se ofrecerá un trato digno y respetuoso en todo momento y se utilizarán modales y lenguaje que no lesionen la dignidad y la autoestima.
- 6) Se ejecutarán prácticas y estrategias que favorezcan y fomenten la capacidad de elección, de toma de decisiones, de establecimiento de planes y metas personales, de autonomía y, en general, de cualquier otro componente de la autodeterminación.
- 7) Se fomentará el ejercicio de “empatía constante”, poniéndose en el lugar de la persona a la que se presta apoyo.
- 8) Se respetarán los derechos de intimidad y secreto, en especial de los usuarios, y siendo de especial relevancia la salvaguarda de cualquier dato personal, sanitario, económico, familiar etc.

## **7.2. En referencia a las familias:**

- 1) La familia es reconocida por AFANDICE como una estructura fundamental y un importante recurso para la integración social de la persona con discapacidad.
- 2) Se velará para que en AFANDICE no haya discriminaciones de raza, etnia, lengua, religión, cultura de procedencia, orientación sexual, situación migratoria, social, posición económica o cualquier otra.
- 3) Se apoyará a cada familia en la aceptación de su situación para lograr un entorno adecuado que potencie sus capacidades y facilite su desarrollo y evolución.

Las familias se comprometerán en la acción social y política que busque garantizar que toda familia tenga un acceso igual a los recursos sociales, servicios de apoyo y oportunidades que requieran para satisfacer sus necesidades como familia.

- 4) Las familias se comprometerán con los valores de respeto, autodeterminación y solidaridad como medio de facilitar la inclusión en la comunidad.

- 5) Las familias se comprometerán a cumplir los principios descritos en este documento y en las normas del reglamento interno del servicio que utilicen.
- 6) Las familias se comprometerán a apoyar los planes personales de sus familiares y/o tutelados.

### **7.3. En referencia a La organización:**

- 1) Se pondrán todos los medios necesarios para garantizar la transparencia en la gestión, avalada en cualquier caso por dictámenes de auditorías externas manifiestamente independientes.
- 2) Se promoverá la igualdad de oportunidades y no discriminación, proporcionando las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, en la promoción profesional y en las actividades que realicemos, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil, o condición social
- 3) La Asociación y la Fundación, orientarán su actividad en función del bien común de sus asociados y en ningún caso en función de intereses particulares.
- 4) Se velará por la independencia de la Asociación y de la Fundación en relación con grupos políticos, económicos o de cualquier otra naturaleza.
- 5) Se promoverá la reivindicación, con rigor y proporcionalidad, de los derechos de las personas con discapacidad y los de sus familias siempre que sean manifiestamente lesionados.
- 6) Se utilizarán los procedimientos necesarios para que nadie pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirecta, los recursos económicos que se manejen, creando sistemas sencillos de contabilidad y de control económico total.
- 7) Se trabajará para eliminar barreras de todo tipo (físicas, sociales, cognitivas, de comunicación...) y se contará con edificios, instalaciones y equipamientos que cumplan los estándares generales de accesibilidad y que además sean confortables y agradables.

- 8)** En Afandice se denunciarán las situaciones de injusticia manifiesta, malos tratos o tratos vejatorios y cualquier otra acción que conlleve el incumplimiento de este código ético.
- 9)** Se promoverá la conciliación del trabajo y vida personal, en la medida de las posibilidades y de los compromisos que se tiene con los usuarios, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.
- 10)** En Afandice se considera fundamental la seguridad y la salud laboral de los trabajadores y buscará la mejora permanente de las condiciones para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro.
- 11)** En Afandice se adquiere el compromiso de valorar y velar por el nivel de satisfacción de sus profesionales y voluntarios, así como impulsar el grado de adhesión de éstos al proyecto asociativo.
- 12)** Se denunciarán actitudes de abuso o de negligencia institucional o profesional a la dirección, superando sentimientos de falso compañerismo o de equivocado corporativismo.
- 13)** Se establecerán estructuras de comunicación eficaces y fluidas entre y con los profesionales, aceptando de buen grado sus críticas y sugerencias.
- 14)** Se dispondrá de un sistema de quejas y sugerencias, además de un canal de denuncias eficaz y transparente al alcance de todas las personas relacionadas con la entidad.
- 15)** Se procurará mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y sugerencias y se registrarán las nuevas buenas prácticas que se pongan en marcha para mejorar permanentemente.

## **8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA VALORACION DE UNA TOMA DE POSICIÓN DE AFANDICE DESDE LA PERSPECTIVA ÉTICA ANTE UNA PROBLEMÁTICA DEFINIDA (canal ético)**

Pueden darse múltiples situaciones en el día a día, que nos hagan cuestionarnos como proceder, bien porque sean situaciones no habituales o bien porque siendo habitual, alguien entienda, que no es adecuada la respuesta que se da a esas situaciones porque no responda a los valores de AFANDICE, al código ético de AFANDICE, o bien porque sea un acto de incumplimiento normativo o de ilegalidad denunciable.

La comunicación de un incumplimiento normativo o ético puede venir por una persona del entorno de AFANDICE, como un trabajador, una persona con discapacidad, un familiar o un asociado, pero también puede venir por causas externas que nos obliguen a tomar postura ante determinadas circunstancias sociales que puedan implicar actuar en contra de alguno de nuestros principios.

### **8.1. El dilema o consulta ética deberá encauzarse de la siguiente forma:**

Para comunicar un dilema o consulta, se podrá dirigir personalmente al departamento correspondiente, en el formulario online de contacto habilitado para tal fin en <https://afandice.org/>, en el teléfono 917956719 o en el correo electrónico [canal.etico@afandice.org](mailto:canal.etico@afandice.org).

Una vez recibida la presentación del dilema o consulta, será evaluado por el responsable del Código Ético, quien determinará si se promueve la intervención del Comité ético, o directamente facilitará las orientaciones precisas.

## 8.2. Comunicación de un incumplimiento normativo y/o ético

AFANDICE dispone de un CANAL ÉTICO (en adelante, “Canal”): Es un portal online que AFANDICE pone a disposición de todas las personas involucradas por el Código Ético (personal de la organización y terceras partes externas que hayan aceptado expresamente el Código Ético) y cualquier persona o grupo de interés relacionado con AFANDICE, para que puedan comunicar cualquier infracción.

AFANDICE, ha institucionalizado los principios generales de actuación y valores éticos, de obligado cumplimiento por parte de todo el personal de la organización (administradores, directivos, empleados) y todas aquellas personas físicas o jurídicas cuya actividad se someta expresamente al Código Ético de AFANDICE.

Para garantizar la confidencialidad de los datos personales de los informantes y proporcionar un servicio profesional en la gestión de las comunicaciones, AFANDICE ha optado por la contratación de una empresa externa especializada, como Gestor del Canal.

Haciendo clic en estos enlaces:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2285847?access=UQ%2BvFMfxZDmNmJ2uMP7TLQSZI0UzP8lD3LoKqxb6hco%3D> para la **Fundación AFANDICE**.

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2286160?access=mTU9qF7CU%2B6QKqUrO0H3TeKvb3LZzdMF51X2aYxeuHI%3D> para la **Asociación AFANDICE**.

También desde la página web <https://afandice.org/> de AFANDICE, la persona informante podrá acceder al Canal y realizar la comunicación de una ilegalidad, un incumplimiento normativo o ético.

En el menú superior de la pantalla inicial del Canal, hay disponibles tres opciones:

- **Nueva Comunicación:** Para reportar una nueva comunicación de infracción.
- **Seguimiento:** Para hacer seguimiento, aportar nueva información o documentación complementaria, a una comunicación ya realizada anteriormente.

- **Ayuda:** Para acceder a documentación complementaria del Canal Protocolo del Canal y Código Ético de AFANDICE, u obtener información del soporte técnico del Canal.

Una vez cumplimentado el formulario y enviada la comunicación, si la persona informante ha facilitado una dirección de correo electrónico, visualizará una pantalla informativa sobre el envío de un correo electrónico a la dirección facilitada y la necesidad de validar la comunicación, haciendo clic en el enlace adjunto al correo.

Si en el plazo de 48 horas la persona informante no valida la comunicación, ésta no se registrará y todos los datos incluidos serán borrados del sistema. Después de validar la comunicación y siempre que se haya identificado el informante, en un plazo no superior a 7 días recibirá un correo electrónico acusando recibo con el código identificativo de la comunicación y una contraseña.

En el supuesto de que la persona informante haya realizado una comunicación anónima, se mostrará en pantalla el número de reporte de comunicación y la clave de acceso. La persona informante debe guardarlos para poder consultar en el futuro el estado de su denuncia.

Tramitada la comunicación, el Comité procederá a su estudio para determinar si es admitida a trámite de investigación o archivada, para lo que dispone de un plazo máximo de 30 días naturales. En este sentido, el Comité podrá solicitar información adicional al informante para subsanar posibles defectos de la comunicación. Si en el plazo de 15 días naturales el informante no aporta dicha información y subsana los defectos señalados, se procederá a su archivo sin trámite de investigación.

Realizado el estudio de la comunicación, el Comité podrá decidir sobre ésta:

**1. Archivar sin trámite** de investigación y finalizar el expediente, en el supuesto de que:

- La comunicación no cumpla con los requisitos mínimos formales para su tramitación.
- La conducta no presente indicios razonables de suponer una infracción.

- La comunicación se refiere a una duda, consulta o queja (p.ej. sobre una situación laboral, características de un producto, etc.), sin que suponga una infracción.
- El contenido de la comunicación resulte manifiestamente irrelevante.

## **2. Admitir a trámite de investigación.**

La decisión deberá transmitirse al informante en un plazo razonable, y en todo caso no superior a 3 meses, quedando constancia de ello en el apartado SEGUIMIENTO del Canal, para que el informante pueda conocer el estado de su comunicación.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARIO**

En caso de detectarse un incumplimiento de los principios y valores establecidos en el presente Código Ético, y una vez investigados y evaluados los hechos, el Comité Ético actuará de forma inmediata y se adoptarán las medidas que procedan, en el ámbito de su aplicación y según quienes sean las personas implicadas (legislación laboral, reglamentos de régimen interno, los estatutos de la Entidad y cualquier normativa a la que debamos estar acogidos). Si existen suficientes indicios de la existencia de un delito, los hechos serán igualmente comunicados a la autoridad competente.

### **CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DEL CENTRO**

El Director Gerente, sin perjuicio de las competencias de otros órganos, velará por el respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de cada uno de los miembros que componen la comunidad del Centro, elevando a sus órganos de gobierno y representación los informes correspondientes.

### **INFRACCIONES COMETIDAS POR LA TITULARIDAD DEL CENTRO**

Las infracciones cometidas por la Titularidad del Centro, y quienes sean sus responsables frente a la Administración, serán sancionadas con arreglo a la Ley 11/2002, de 18 de diciembre, de Ordenación de la Actividad de los Centros y Servicios

de Acción Social y de Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

### **INFRACCIONES COMETIDAS POR EL PERSONAL DEL CENTRO**

El régimen disciplinario del personal laboral del Servicio se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.

### **INFRACCIONES COMETIDAS POR LOS SOCIOS, FAMILIARES Y USUARIOS.**

Las infracciones cometidas por los socios serán sancionadas con arreglo al régimen disciplinario establecido en los Estatutos de la entidad y el reglamento de régimen interno del centro.

Las infracciones cometidas por usuarios y familiares no socios serán sancionados con arreglo al reglamento de régimen interno del centro.

### **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

En cualquier caso, AFANDICE se regirá con respecto a los principios de legalidad y audiencia de las partes.

## 10. ANEXO I (EJEMPLOS DE POSIBLES DILEMAS)

Describimos a continuación algunos ejemplos de dilemas (entendidos como tensiones que se producen entre los diversos principios en diversas situaciones) que pueden aparecer en la actividad cotidiana:

**1. Principio de autonomía versus principio de acción benefactora:** Hay ocasiones en las que respetar la autonomía de la persona entra en conflicto con la acción, decisión o intervención que se postula como mejor para ella.

(Pensemos en una persona que disfruta estando tumbado frente a la consideración de que sería mucho más beneficioso para ella que ese tiempo lo emplease en realizar alguna actividad física).

**2. Principio de autonomía versus principio de no maleficencia:** A veces respetar la autonomía de la persona puede poner en riesgo su propia integridad o dignidad.

(Pensemos en una persona con discapacidad a la que le gusta comer en abundancia o manifiesta su deseo de fumar, frente a las posiciones de las personas de apoyo que consideran que para evitar un deterioro de su salud es necesario restringir la cantidad de ingesta o evitar los efectos perjudiciales del tabaco. Pensemos en una familia que no está a favor de que su hijo tome medicación frente a un equipo profesional que considera que esta decisión supone un daño a la persona).

**3. Principio de acción benefactora versus principio de justicia:** En ocasiones la mejor acción, decisión o intervención posible puede estar en tensión con los criterios de equidad para el reparto de los recursos disponibles.

(Podemos imaginar, por ejemplo, que las personas de apoyo de una persona con discapacidad con grandes posibilidades para el empleo, consideran que la mejor intervención para ella es que tenga un apoyo individualizado para desarrollar esa capacidad. Esto podría suponer un agravio comparativo frente a otras personas del servicio. Otro ejemplo podría ser que la Asociación puede tomar la decisión de atender a más personas con discapacidad reubicando los apoyos de los que dispone, por ejemplo, aumentando la ratio. Esta decisión permitiría efectivamente dar apoyo a más personas, pero supondría un empeoramiento de la calidad en los apoyos).

**4. Principio de autonomía versus principio de justicia:** En muchas ocasiones no es fácil armonizar la voluntad individual con los intereses del grupo.

(Pensemos en una persona que manifiesta reiteradamente su deseo de realizar una actividad artística que supondría tener que disponer de un apoyo exclusivo un día a la semana. La Asociación quiere respetar y apoyar su decisión, pero proporcionar ese apoyo exclusivo podría suponer un perjuicio para otras personas del servicio ya que dispondrían de un apoyo menos ese día de la semana).