



asasam

buru gaixotasuna duten pertsonen
eta senideen aiarako elkarte
asociación ayalesa de familiares y
personas con enfermedad mental

CÓDIGO ÉTICO

de ASASAM



Saá & Yabén
ABOGADOS Y AUDITORES



Formación Jurídica S&Y

Índice

Carta de la Presidenta.....	3
1.-Introducción.....	4
2.- Gestión del Código.....	5
3.- Misión, Visión, Valores y Fines.....	7
4.- Cumplimiento de Leyes, Normas y Regulaciones.....	9
5.- Principios de ASASAM	12
6.- Denuncias: Procedimientos.....	18
Anexo I Formulario Comunicación y Denuncia.....	20

Carta de la Presidenta

Desde ASASAM llevamos más de 30 años trabajando por y para las personas con problemas de salud mental y sus familias; atendiendo sus necesidades desde el modelo de atención de vida independiente, ofreciendo servicios encaminados a mejorar su calidad de vida. Desde el nacimiento de la entidad, ha sido siempre fundamental cumplir con los más altos estándares de excelencia y calidad. Lo hemos hecho, en primer lugar, con las personas que forman parte de nuestro equipo, dando así ejemplo y transmitiéndoles valores como el respeto y la profesionalidad a la hora del trato con las personas usuarias y sus familias. También hemos exigido desde nuestros comienzos el cumplimiento de estos mismos principios a las personas voluntarias, empresas proveedoras y a cualquier persona física o jurídica que esté relacionada con nuestra actividad o con las personas a las que representamos.

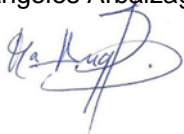
Como entidad del Tercer Sector Social, nos mueve la mejora continua y la búsqueda de la calidad dentro de nuestros servicios. Hemos podido garantizar esta calidad, entre otras cosas, gracias a la elección de nuestros colaboradores, basándonos siempre en la responsabilidad que tenemos para con el cumplimiento normativo. El presente Código Ético responde a la obligación que establece la reforma del Código Penal de poner por escrito dando publicidad al cumplimiento normativo, así como a los estándares y principios que, sin embargo, ASASAM ya venía teniendo como base fundamental en sus raíces como organización comprometida, profesional y responsable.

Por todo ello, nos parece importante dar un paso más en nuestro compromiso con los valores que representamos y con nuestro programa Compliance. Elaboramos este Código Ético con la intención de que sirva como guía de actuación, para que todas las acciones que realicemos vayan en consonancia con nuestras creencias y con el respeto a los valores que representamos, que defendemos y por los que trabajamos cada día. Este código nos permitirá asegurarnos la profesionalidad, el respeto y la integridad de ASASAM con respecto a las personas que atendemos desde nuestros servicios, así como determinar y dar a conocer cuál debe ser nuestra forma de actuar de acuerdo con la legislación, regulaciones, políticas y directrices vigentes.

Tengo la firme convicción de que este documento ayudará a velar por que se cumplan los estándares y principios por los que nos debemos regir para continuar en el camino que estamos recorriendo como entidad del Tercer Sector Social de Euskadi.

Atentamente,

M^a Ángeles Arbaizagoitia Telleria



1.- Introducción

El presente Código Ético forma parte del Programa Compliance de la ASOCIACIÓN AYALESA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL - ASASAM, cuyo objeto es determinar la forma de actuar de esta organización 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 la entidad en su relación con todas las personas que forman parte de ASASAM, así como la integridad y la reputación de esta organización, su Junta Directiva y su equipo educativo.

La entrada en vigor el pasado 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 aquél/aquella que cometa el delito.

Este Código Ético se encuentra aprobado por la Junta Directiva de ASASAM en fecha 31 de enero de 2023 y tiene por objeto dar publicidad a las políticas de cumplimiento normativo y estándares de calidad establecidos por la organización. De este modo, la entidad 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 ajenos 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 organización.

2.- Gestión del Código

2.1. Ámbito de Aplicación

El entendimiento y cumplimiento del presente Código Ético de ASASAM 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:

- Miembros de la Junta Directiva y todas las personas socias de ASASAM que conforman la Asamblea de la entidad, sea cual sea su posición, forma y régimen de funcionamiento.
- Sociedades y organizaciones vinculadas con ASASAM.
- Sociedades subcontratistas, autónomo/as, intermediarios/as, personas voluntarias, alumnado en prácticas, personas que realizan servicios a la comunidad dentro de la entidad, agentes, cuando carezcan de procedimientos internos o de Códigos Éticos y de Conducta equivalentes a los implantados por ASASAM.
- Empleados/as y directivos/as de ASASAM 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 ASASAM implementar en la organización 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 ASASAM 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 entrarán en vigor en fecha 31 de enero de 2023, fecha de su aprobación por la Junta Directiva.

La difusión del Código se llevará a cabo por parte de ASASAM 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 organización, así como mediante su publicación en el sitio web www.asasam.org, titularidad de la entidad.

2.4. Comité de cumplimiento

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

- ✓ Órgano interno de ASASAM (Compliance Officer):
 - Dña. M^a Ángeles Arbaizagoitia Telleria, presidenta de la entidad.
 - Dña. Maite del Rio Larrucea, vicepresidenta de la entidad.
 - Dña. Rocio Matias Blanco, gerente de la entidad.

- ✓ Consultora externa de asesoramiento Compliance:
 - Saá & Yaben Asesores, S.L.

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

- Difusión del Código a todo el personal de ASASAM 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
- Investigación de denuncias y emisión de los correspondientes informes

3.- Nuestra Misión, Visión, Valores y Fines

Misión: Contribuir activamente a la mejora de la salud mental, buscando su normalización y asunción social. Ello supone facilitar apoyos personalizados a lo largo de la vida de las personas con enfermedad mental y sus familias para que alcancen una autonomía personal, calidad de vida e integración en la comunidad.

Visión: Que las personas con problemas de salud mental puedan desarrollar su proyecto de vida de la forma más autónoma posible, con los apoyos necesarios en cada momento vital.

Valores:

- **LIDERAZGO:** La entidad asume ser portavoz y representante de sus miembros, lo que supone lograr canales de participación, comunicación y acercamiento con el resto de la sociedad.
- **JUSTICIA.** La asociación, defiende los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familias exigiendo las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de sus derechos, reconociendo de forma explícita, necesidades y expectativas diferentes, siempre desde el respeto y la defensa de la individualidad.
- **DEMOCRACIA.** En la entidad, la toma de decisiones se produce mediante el diálogo y el consenso, como estrategia previa a la votación.
- **PARTICIPACIÓN.** La entidad promueve la colaboración de todos sus grupos de interés (personas con problemas de salud mental, familiares, amigos/as, personas voluntarias, profesionales, otros miembros del tercer sector social, etc.) para el cumplimiento de su misión y visión, promoviendo acciones y actitudes que garanticen la participación.
- **SOLIDARIDAD:** La asociación, entiende la solidaridad como emanación natural del trabajo en común y la promueve entre sus grupos de interés. Impulsa el apoyo y aprendizaje mutuos. Para ello pone a disposición su información, su conocimiento, sus formas de hacer y sus logros, de manera que puedan ser útiles y provechosos para personas y entidades del tercer sector. Asimismo, fomenta la solidaridad promoviendo y promocionando el voluntariado social.

- **TRANSPARENCIA:** la entidad asegura una información completa y veraz en todos los aspectos relacionados con sus actuaciones internas y externas, dotándose de manera permanente de un sistema de gestión de calidad, en el que se contemplen las adecuadas auditorías internas y externas.
- **AUTODETERMINACIÓN.** La entidad promueve la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía y desde el modelo de vida independiente.
- **EFICIENCIA.** La entidad, realiza un uso racional de sus medios para el cumplimiento de sus objetivos.
- **EQUIDAD:** entendemos la equidad como el principio regulador que defiende la equiparación de los problemas de salud mental y sus consecuencias con el resto de dificultades de salud, para así superar la discriminación y el estigma.
- **COHERENCIA:** situaremos siempre a la persona en el centro y como protagonista de las diferentes actividades que se desarrollan en la entidad, manifestando así nuestro compromiso con la misión de ASASAM.

Por último, y según los estatutos de la entidad, los **fines** que perseguimos desde ASASAM son los siguientes:

1. Atender las necesidades de las personas con enfermedad mental y sus familias, desde el modelo de atención de vida independiente, ofreciendo servicios encaminados a mejorar su calidad de vida.
2. Concienciar y sensibilizar a la sociedad acerca de la enfermedad mental.
3. Ser un órgano reivindicativo ante las instituciones en la defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y de sus familiares.
4. Promover la igualdad de oportunidades, especialmente, la igualdad de mujeres y hombres en nuestro ámbito de intervención, tanto entre las personas usuarias, sus familias y la sociedad en su conjunto, como a lo interno de nuestra asociación (personal societario, remunerado y voluntario).

4.- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones

4.1. Protección de Datos

ASASAM 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 organización.

En este sentido, ASASAM ha implementado las necesarias medidas jurídicas y técnicas y organizativas en la organización, y mantiene un servicio externo de asesoramiento, controles periódicos y auditorías con S&Y Consultores para el correcto y completo cumplimiento de normativa en la materia.

4.2. Prevención de Riesgos Laborales

ASASAM 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, ASASAM 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, ASASAM 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.

ASASAM 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 ASASAM ha implementado los procedimientos y protocolos que le son exigidos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.

4.4. Medio Ambiente

La plantilla de ASASAM trabaja en un entorno laboral seguro, saludable y limpio y se promueve cualquier área de mejora en este sentido. En la asociación evitamos la generación de desechos innecesarios, impulsando su correcto tratamiento.

ASASAM 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

ASASAM 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 ASASAM 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 ASASAM, 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

ASASAM 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. Competencia leal

ASASAM 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

ASASAM 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 profesionales válidos, sino por intereses personales y/o familiares buscando un beneficio a título individual que a su vez pueda causar perjuicio a ASASAM.

4.9. Anticorrupción y sobornos

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

4.10. Relación con la Industria Farmacéutica

Desde ASASAM expresamos nuestro compromiso de no desarrollar actividades con industrias farmacéuticas que supongan la obtención directa de financiación.

De esta forma, únicamente se planteará la colaboración con dicha industria en actividades que supongan la difusión de la visión de ASASAM, el respeto del enfoque de derechos y la promoción de la salud mental.

5.- Nuestros principios

5.1. Cumplimiento de los principios

A los efectos de dar cumplimiento a los fines y objetivos de la organización, ASASAM se compromete llevar a cabo las actuaciones que se indican a continuación:

- ✓ Formación a las personas integrantes del equipo técnico, a la Junta Directiva y el resto de grupos de interés internos, definidos en nuestro organigrama.
- ✓ Entrega del Código de conducta a todas las personas integrantes del equipo técnico y grupos de interés internos definidos en nuestro organigrama, debiendo éstas a su vez garantizar su cumplimiento.
- ✓ Difusión del Canal de Comunicación y Denuncias (punto 6.1.).

5.2. Principios y Compromisos con los grupos de interés

5.2.1. Relaciones con y entre empleados/as

- Respeto e igualdad de trato

ASASAM se compromete a dotar de unas condiciones laborales dignas y justas a todas las personas empleadas de la entidad, sean del rango que sean, quedando prohibido cualquier tipo de discriminación.

- Igualdad de oportunidades

ASASAM 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 las personas candidatas en los procesos de selección de personal como en lo que se refiere a las personas empleadas en el acceso a promociones internas y a formación, tal y como definen nuestros *Protocolos de selección de personal y de promoción interna*.

- Dignidad personal

ASASAM 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, sea físico o psicológico, intimidación, ofensas u hostilidad
- ✓ Acoso sexual
- ✓ Mobbing

- Derechos Humanos y Libertades Fundamentales

ASASAM 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

ASASAM persigue fomentar que el ambiente de trabajo en la organización 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. Nuestro compromiso con la conciliación personal y profesional queda claramente reflejado en *II Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2022 – 2026 de ASASAM* y el *Plan de Conciliación de ASASAM* que estamos desarrollando y que entrará en vigor a lo largo del año 2023.

- Seguridad y Salud de las Personas

ASASAM 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.

Todas las personas de la plantilla serán responsables de cumplir con las directrices de la organización 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 ASASAM 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 las personas usuarias

- Calidad de nuestros programas y servicios.

Desde ASASAM 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 las personas usuarias de nuestros programas.

Es por esto que para ASASAM las reclamaciones de las personas usuarias son muy importantes, por lo que se pone a disposición de los mismos nuestro servicio de atención a las personas usuarias a través de este e-mail: (info@asasam.org), y a través del teléfono 94.672.64.46 desde donde se procederá a la atención de dichas reclamaciones de forma ágil y eficaz.

- Responsabilidad y profesionalidad.

ASASAM garantiza que la relación con las personas usuarias de la entidad cumplirá con unos altos niveles de responsabilidad y profesionalidad. Asimismo, se compromete a facilitar a las personas usuarias información honesta, real, útil, clara y completa sobre sus productos y servicios en todo caso, incluidas las posibles acciones publicitarias que realice la organización.

- Respeto a la dignidad de la persona usuaria

ASASAM respetará en todo momento la dignidad de la persona usuaria 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

ASASAM garantiza la confidencialidad de información comunicada entre la persona usuaria y el equipo educativo de la entidad y los grupos de aplicación presentes en el apartado 2.1 de este documento.

- Valores morales y culturales

ASASAM respetará los valores de las personas usuarias, así como sus convicciones religiosas y filosóficas, siempre que resulten compatibles con los principios y valores de la entidad.

- Derecho a información que tiene que ser verídica, comprensible

ASASAM se compromete a facilitar información verídica y comprensible a la persona usuaria.

- Derecho de la persona usuaria a participar en la toma de decisiones

La persona usuaria tiene derecho a participar en la toma de decisiones y a dar o retirar su consentimiento para la realización de los procedimientos, según lo previsto en los estatutos de ASASAM. Asimismo, se atenderán, según la normativa vigente, los deseos y las voluntades de la persona usuaria.

- Bienestar de la persona usuaria

ASASAM tendrá como objetivo prioritario el bienestar de la persona usuaria.

- Comunicación con la persona usuaria y su familia

ASASAM tratará siempre con educación y respeto tanto con la persona usuaria como con sus familiares.

- Actuaciones terapéuticas innecesarias

Desde los servicios de ASASAM se evitará cualquier intervención terapéutica innecesaria, desproporcionada o inútil.

- Instalaciones y equipamiento

ASASAM se compromete a cumplir con el principio de accesibilidad universal en los entornos, bienes y servicios de la entidad, que permita a todas las personas su acceso, comprensión, utilización y disfrute de manera normalizada, eficiente, cómoda y segura. Manteniendo y adaptando 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

ASASAM exige a terceras personas y entidades con los que tenga relaciones (proveedores/as, asociados/as, colaboradores/as) que asuman el Código Ético de la entidad, respetando nuestro compromiso de diligencia debida y buen gobierno.

Nuestro Código Ético deberá ser aceptado y cumplido por todos los proveedores/as de ASASAM reservándose esta última el derecho a rescindir cualquier relación contractual con cualesquiera terceros/as que lo incumplan.

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

- ✓ Todos sus empleados/as.
- ✓ Todos las terceras personas y entidades con los que mantengan relaciones negociales (proveedores/as, asociados/as, 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.

Así mismo, ASASAM rechaza las colaboraciones, acuerdos y relaciones de negocio con cualquier entidad con comportamientos que contravengan las obligaciones legales y cuyos principios no se ajusten a un cumplimiento social y éticamente responsables.

5.2.4. Responsabilidad social

ASASAM está comprometida en el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa y en el cumplimiento de todas las normativas que afectan a todos sus grupos de interés: equipo técnico, proveedores/as, terceros/as afectados/as y la propia organización entre otras.

Ejes de actuación:

- Personas del equipo técnico. Promoviendo su desarrollo personal y profesional.
- Soporte para la comunidad. Desarrollando acciones muy diversas (sensibilización, formación, reivindicación, comunicación, orientación...), dirigidas al conjunto de la sociedad y con el objeto de promover la salud global de las personas.
- Impacto medioambiental. Promoviendo políticas que ayuden al ahorro de los recursos naturales y energéticos, así como al cuidado en la generación de residuos.
- Crecimiento responsable. Definiendo una estrategia adecuada para lograr los objetivos de la entidad, promocionando la salud mental en la sociedad.
- Liderazgo Ético y Responsable: En ASASAM nos comprometemos con un futuro sostenible en base a la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

6.- Denuncias: Procedimientos

6.1. Canal de Comunicación y Denuncias

Todas las personas que forman parte del equipo técnico de ASASAM 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 (punto 6.3.) y remitirlo a nuestro servicio de Compliance vía correo electrónico a la siguiente 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 denunciantes.

Los/as 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.

6.2. Procedimiento ante denuncias

El Comité de Cumplimiento atenderá las denuncias presentadas, siguiendo el procedimiento que se indica a continuación y preservando, siempre que resulte posible, la confidencialidad de la información relativa a la denuncia:

Análisis de competencia. El Comité 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 a la persona denunciante, a la gerencia y a la Junta Directiva.

Investigación. El Comité iniciará una investigación interna pudiendo requerir a todo el personal de todos los programas y servicios, la información y documentación que estime oportuna, siempre preservando los derechos de la persona demandada y de la 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.

- ✓ **Resultado favorable a la persona denunciante.** En el supuesto de que se haya resuelto imponer sanciones, este informe se remitirá a la gerencia 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 a la persona denunciada, se dará traslado de este hecho con Informe detallado a las partes, a la gerencia 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 la persona denunciante lo ha sido de mala fe (de conformidad con el art. 456 y siguientes CP).

6.3. Formulario de Comunicación y Denuncia

ASASAM pone a disposición de las personas interesadas un formulario de comunicación y denuncia en el Anexo I al presente documento.

ANEXO I
Formulario de Comunicación y Denuncia

Por favor, remita al e-mail canaldenuncias@syconsultores.es este formulario completamente cumplimentado, añadiendo todas las páginas que desee aportar en un solo archivo.

ASASAM	Información requerida
DATOS PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre, apellidos y DNI	
Cargo, servicio/programa y teléfono de contacto	
DATOS PERSONA/S DENUNCIADA/S	
Nombre y apellidos	
Cargo y servicio/programa	
DATOS POSIBLE INFRACCIÓN	
Documentación aportada	Sí ___ NO ___

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

Empty space for providing details of the detected incidence.

En _____, a ____ de _____ de 20__

Fdo.: D./Dña. _____