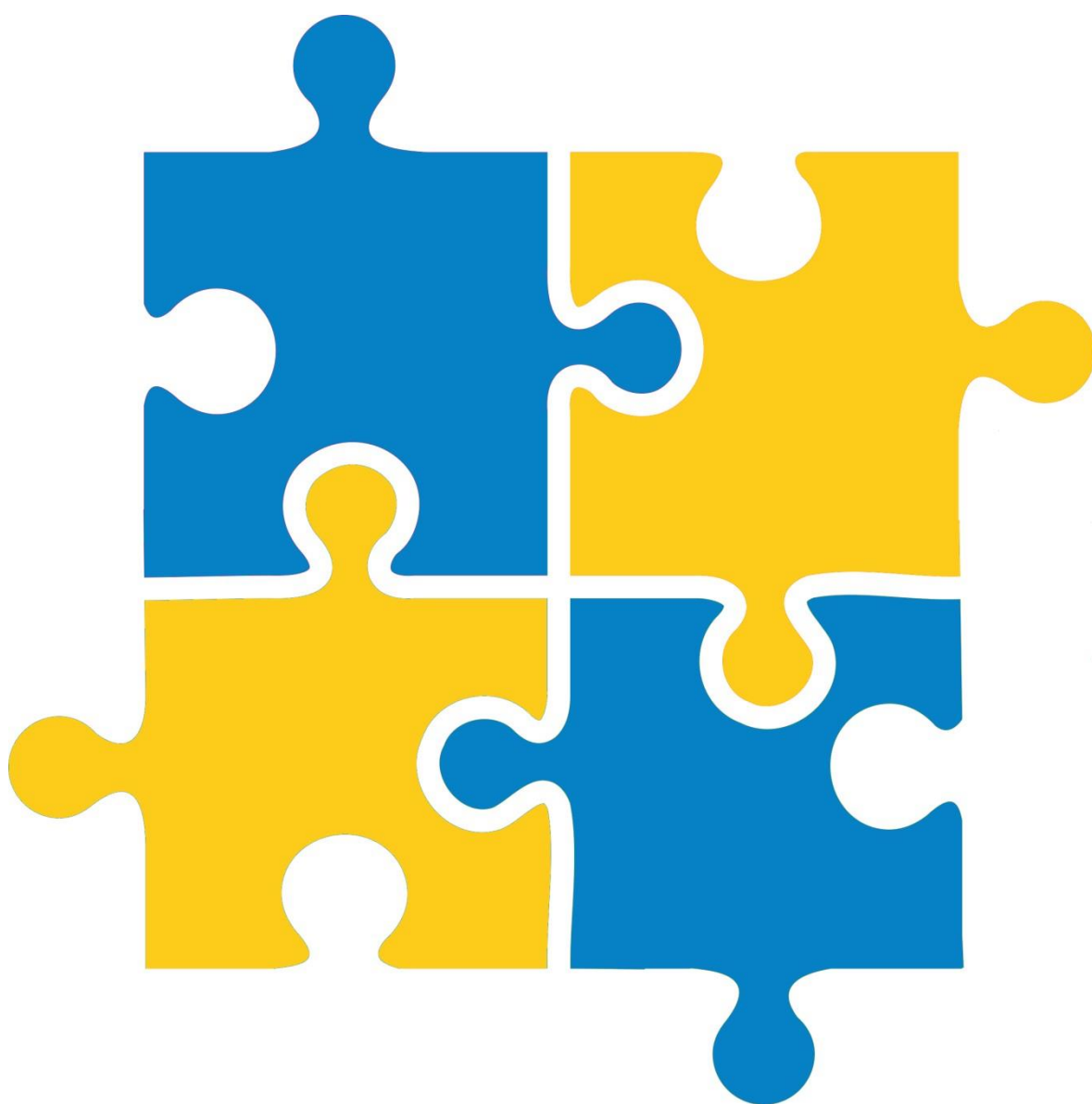


CÓDIGO ÉTICO



ÍNDICE

→ <u>Capítulo I: FUNDACION ASPANIDO</u>	3
1.1. Misión	5
1.2. Visión	5
1.3. Valores	6
→ <u>Capítulo II: CRITERIOS DE ACTUACIÓN</u>	7
2.1. Conflicto de intereses	8
2.2. Transparencia y honradez en la gestión	8
2.3. Recursos Humanos	9
2.4. Recursos económicos	10
2.5. Recursos técnicos	10
→ <u>Capítulo III: CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN</u>	12
3.1. Órganos rectores	13
3.2. Equipo directivo	13
3.3. Colaboradores, voluntarios, usuarios y familias	13
→ <u>Capítulo IV: CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES</u>	14
4.1. Protección de datos	15
4.2. Prevención de riesgos laborales	15
4.3. Prevención de blanqueo de capitales	15
4.4. Medio Ambiente	15
4.5. Confidencialidad	16
4.6. Anticorrupción y sobornos	16
4.7. Igualdad de oportunidades y trato	16
→ <u>Capítulo V: ACTUACIONES ANTES INCUMPLIMIENTOS</u>	17
→ <u>Capítulo VI: CONSIDERACIONES ADICIONALES</u>	19
6.1. Vigencia	20
6.2. Aceptación y conformidad	20
6.3. Plan de Comunicación	20



1.FUNDACIÓN ASPIDO

FUNDACIÓN ASPANIDO

En 1991, en Jerez la Frontera (Cádiz), un grupo de padres que habían constatado la falta de recursos en la Administración, en relación con la atención a personas con Síndrome de Down, deciden poner en marcha la Asociación de Padres de Niños con Síndrome de Down ASPANIDO, de carácter no lucrativo, constituida por padres, tutores y/o representantes de personas con Síndrome de Down. La Asociación comenzó su andadura pidiendo cambios en el ámbito educativo, donde se reivindicó una educación inclusiva. Al ser la Asociación una entidad viva, fue creciendo y encontrando de manera continua nuevos retos a los que hacer frente.

En 2001, dando respuesta a la demanda de otras familias, nace la Fundación Down Jerez Aspanido, (ACTUALMENTE FUNDACIÓN ASPANIDO) con carácter generalista atendiendo a todo el espectro de la discapacidad intelectual y a las familias. Al amparo de la vigente Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, el Real Decreto 1497/2003 de 28 de noviembre, y lo previsto en el artículo 22 de la Constitución Española de 1978.

Los fines fundamentales se concretan en el respeto a las personas con Síndrome de Down u otra discapacidad intelectual, la dotación de los apoyos necesarios para que puedan ser regidores de su propia vida, y la salvaguarda de sus derechos según la Declaración Universal de Derechos del Hombre, recogidos en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de las NN.UU. de 13 de diciembre de 2006.

Desde su creación la Entidad ha aspirado a los más altos estándares éticos. Su voluntad ha sido y es, la de servir a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales y a sus familias, haciendo realidad su misión en el marco de sus valores, con una eficaz gestión de los recursos y manteniendo un riguroso estándar de conducta, a cuyo servicio responde este Código.

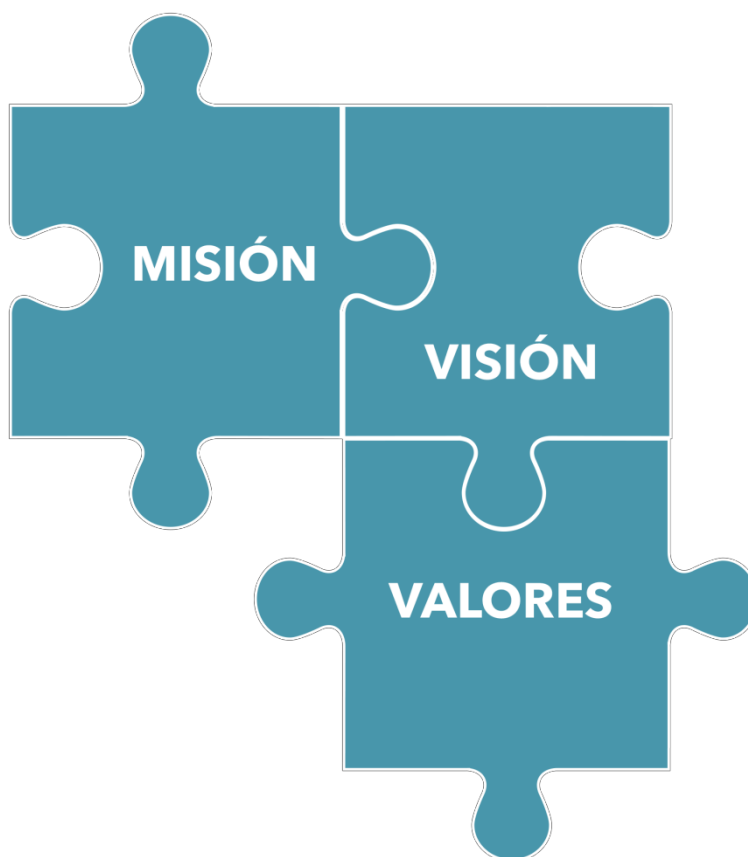
El objetivo del Código de Conducta es asegurar el buen gobierno de la Entidad y la máxima transparencia en su funcionamiento y actividades, quedando así manifiesto su compromiso con los principios y valores que han conducido y conducirán a Aspanido hacia el futuro.

1.1. MISIÓN

Aspanido tiene como misión poner al alcance de las personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, los medios y recursos pertinentes, orientados hacia el máximo desarrollo de sus capacidades de autonomía e independencia, de modo que mejore su calidad de vida y la de sus familias. En este sentido, apostamos por la plena integración e inclusión en todos los ámbitos de la vida (familiar, social, escolar, laboral...) y por el uso de los recursos que la Comunidad ofrece en situación de igualdad a cualquier otro ciudadano.

1.2. VISIÓN

La visión de LA Fundación Aspanido es llegar a convertirse en una Institución de referencia en Jerez que impulse el desarrollo integral de todas las personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, por medio de la filosofía de la Vida Independiente, y dar respuesta a una población que no requiere un servicio asistencial, pero sí servicios que satisfagan sus necesidades bajo el prisma de la Vida Autónoma e Independiente.



1.3. VALORES

- ✓ Compromiso: Estamos comprometidos con el quehacer de la Organización, nos identificamos con los objetivos que persigue, primando en todo momento el interés de la Organización antes que el individual.
- ✓ Transparencia: Trabajamos bajo los principios éticos y morales, garantizando además el acceso a la información de forma ágil.
- ✓ Igualdad: Conciencia de que nuestra Organización está compuesta por personas que comprometen sus recursos para el bien común, y que por tanto, adquieren los mismos derechos y obligaciones. No se antepondrán los intereses de uno sobre otro y no habrá diferencia de tratamiento para con ninguno.
- ✓ Solidaridad: En nuestra Organización estamos identificados con nuestros/as Asociados/as, por eso día a día brindamos nuestro esfuerzo en buscar condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades y cumplir sus aspiraciones.
- ✓ Excelencia: Nuestros grupos de interés (Asociados/as, Usuarios/as, Colaboradores/as, etc.) son las personas más importantes para nuestra Organización, por esto procuramos que tanto nuestros productos y servicios, como la manera en que los ofrecemos, excedan sus expectativas y serán prestados por profesionales debidamente cualificados, según las normas que afecten al sector.





2. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

El objetivo del Código de Conducta es orientar el comportamiento diario de todas las personas que colaboran con la Entidad, desde patronos y empleados hasta voluntarios, colaboradores, usuarios y sus familias, estableciendo las pautas de conducta que deben dirigir su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad (profesional o no), independientemente de su posición o del lugar en el que la desempeñan. Dada la diversidad de situaciones y circunstancias derivadas de la actividad diaria, éste Código de Conducta recoge pautas de comportamiento de obligado cumplimiento.

Todos deberán guiarse por el siguiente marco de referencia:

- Actuar legal y honestamente.
- Defender los intereses de la Entidad por encima de los personales.
- Evitar cualquier conducta que ponga en peligro a la Fundación Aspanido o su reputación.

2.1. CONFLICTO DE INTERESES

Los patronos, empleados, voluntarios, usuarios y sus familias siempre actuarán en función a los mejores intereses de la Entidad. Podrán participar en otras actividades (empresariales o no) distintas a las que desarrollan para la Fundación Aspanido, siempre que sean legales y no entren en colisión con la misión e intereses de la misma, o con su dedicación y sus responsabilidades en la Entidad.

Cualquier patrono y empleado deberá actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades con lealtad y en defensa de los intereses de la Entidad. En este sentido, un patrono o empleado no podrá ser patrono, ni empleado de otra asociación o entidad sin ánimo de lucro que tenga una finalidad similar a la de la fundación Aspanido que para el desarrollo de sus fines realice captación de fondos o solicitudes de subvenciones que coincidan con las de la Entidad, sin el visto bueno de la Comisión Ejecutiva y la aprobación del Patronato.

2.2. TRANSPARENCIA Y HONRADEZ EN LA GESTIÓN

Siguiendo el principio de ausencia de ánimo de lucro, los dirigentes de la Entidad velarán por que nadie pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirectamente, los recursos económicos que se manejen en la misma.

2.3. RECURSOS HUMANOS

Los profesionales y voluntarios Aspanido deberán centrar su labor, en la persona con Síndrome de Down o discapacidad intelectual y en su familia, siendo el referente último de su actuación la mejora de la calidad de vida de estas personas.

La Entidad adoptará en todo momento las medidas necesarias para regularizar los procesos de contratación de personal, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad, evitando situaciones de nepotismo, discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión, y velará por que no se desarrollen conductas que propicien un clima de malestar o enfrentamiento. Tanto el Patronato de la Entidad como la Dirección incentivarán el trabajo de sus profesionales reconociendo, tanto la labor bien realizada, como su espíritu de servicio y dedicación a los fines de la entidad. Los profesionales mantendrán una actitud permanente de responsabilidad, de cooperación y de trabajo en equipo con los demás profesionales procurando mantener una mentalidad abierta hacia la innovación, haciendo propuestas y aceptando las de los demás para mejorar constantemente. Se velará por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se cumplirán con todos los preceptos recogidos en la legislación laboral en materia de igualdad de género.

Se aplicarán políticas que faciliten la conciliación familiar más allá de las recogidas en la legislación laboral vigente y en el convenio de aplicación, facilitando la flexibilización y adecuación de la jornada de trabajo dando preferencia a la jornada continua. Flexibilización y adecuación del horario de trabajo, reconocimiento y agradecimiento público de la participación e implicación del personal en la actividad de la Fundación, se facilitará los cambios de turnos entre compañeros, se propondrá el uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas y de teletrabajo.

La fundación Aspanido promoverá activamente la participación del voluntariado en sus actividades, velando por el reconocimiento del trabajo altruista de los mismos. La Entidad tendrá siempre claramente definidas las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos del mismo, de acuerdo con el Plan de Voluntariado y Reglamento del Voluntariado de Aspanido, la legislación vigente y los fines de la misma. En ningún caso los cometidos que realice el personal voluntario entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral de la Entidad y, en última instancia, el Patronato, velará por la correcta coordinación de las funciones desarrolladas por los empleados, voluntarios y

colaboradores, a fin de garantizar la máxima calidad, eficiencia y los mejores resultados en todas las actividades desarrolladas por Aspanido. Asimismo, promoverá la formación continua de su personal laboral y voluntario. Serán públicos los datos referidos al número total de personas (remuneradas y no remuneradas) al servicio de la Entidad.

2.4. RECURSOS ECONÓMICOS

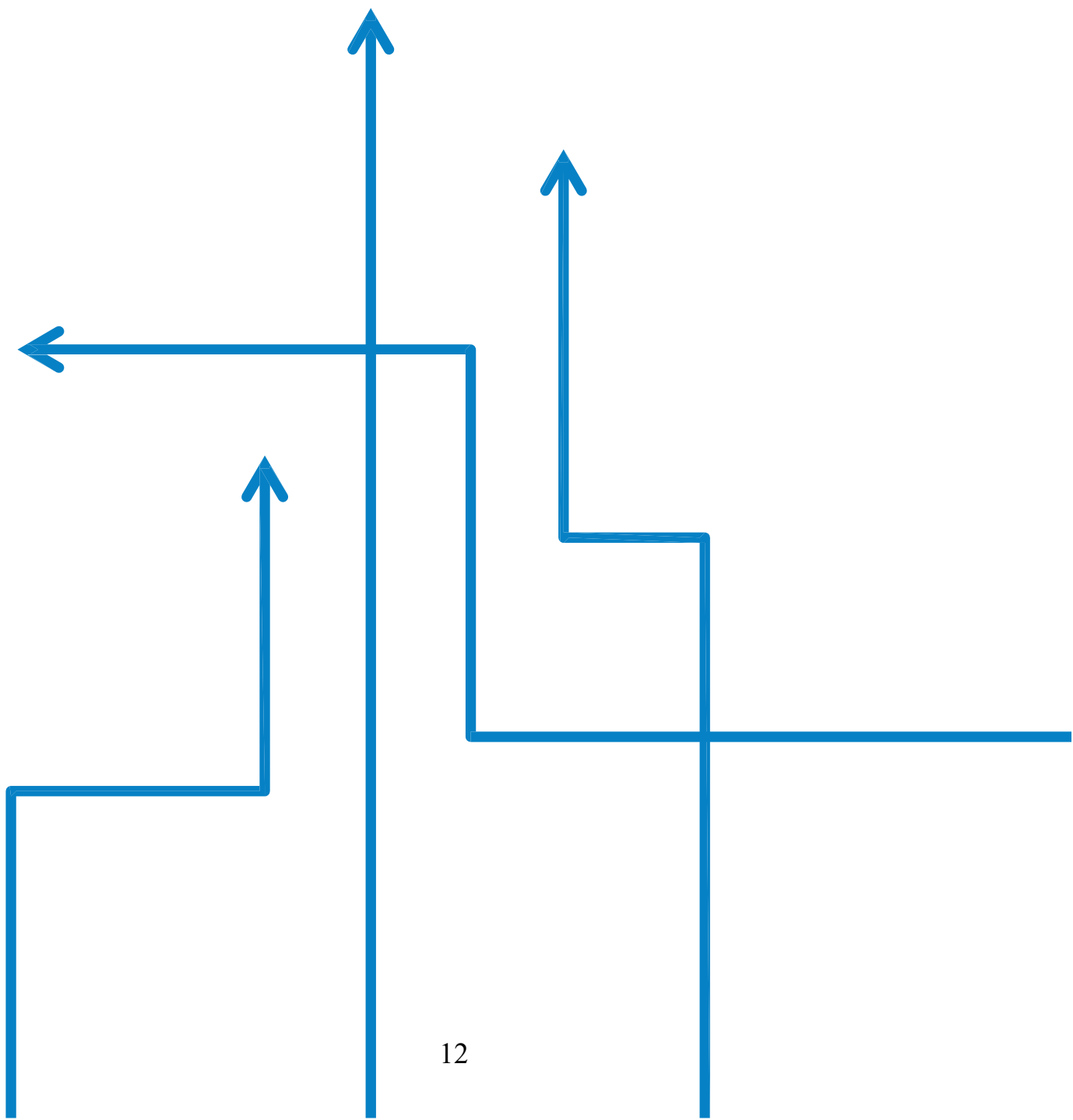
La administración y disposición del patrimonio de la Entidad, así como la aplicación de los recursos de la misma se llevará a cabo de conformidad con la regulación establecida en los Estatutos. Anualmente Aspanido hará público el balance de situación y la cuenta de resultados, reflejando la captación de fondos (tanto públicos como privados), la distribución de gastos y las cantidades destinadas a gastos de administración. Toda actividad de captación de fondos que realice la Entidad se ajustará al marco legal (con especial atención a la norma vigente de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo), así como a los principios éticos establecidos en este Código de Conducta. Todas las actividades de captación de fondos deberán reflejar de manera fiel los objetivos y la realidad de la fundación Aspanido y evitar mensajes engañosos. La Entidad, sus patronos y empleados deberán actuar con austeridad absteniéndose de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de las inversiones de la fundación Aspanido.

2.5. RECURSOS TÉCNICOS

Todas las personas que dirijan, trabajen o de cualquier otra forma colaboren con la Entidad se comprometen a hacer un buen uso tanto de la información que está a su alcance, como de los medios técnicos propiedad de la fundación Aspanido de conformidad con lo previsto en el Ordenamiento jurídico vigente, en particular la normativa de Protección de Datos. La Entidad provee a sus empleados, colaboradores y voluntarios de medios tecnológicos de trabajo, que son propiedad de la organización, para garantizar la rapidez y eficacia en la prestación de sus servicios. Dichos recursos, tales como el correo electrónico, internet, bases de datos y de comunicación de la fundación Aspanido deberán ser usados únicamente para el desempeño profesional.

Los, colaboradores y voluntarios de la Entidad deberán respetar la intimidad personal de todas aquellas personas, se trate de empleados, usuarios y sus familiares, u otros, a cuyos datos tengan acceso. Tendrán la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el desarrollo de sus actividades y se abstendrán de utilizar a su propio beneficio, o comunicar a terceros, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Con carácter general, y al menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. La obligación de confidencialidad permanecerá incluso concluida la actividad en la Entidad y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la misma que tenga en su poder en el momento del término de su relación con la misma. Su gestión deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de Down Jerez Aspanido.





3. CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

3.1. ÓRGANOS RECTORES

A) Patronato: La Entidad es regida, gobernada y representada por el Patronato, a quien corresponde cumplir los fines fundacionales, así como la administración y disposición de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación Aspanido, manteniendo plenamente su rendimiento y utilidad. El Patronato es el garante de la misión y filosofía de la Entidad, y para ello debe identificar cualquier desviación de sus principios y valores. Es igualmente el encargado de velar por la evolución, control de los objetivos y estrategias planificados, así como por la calidad de los servicios. Liderará procesos de cambios y mejora en la organización.

B) Comisión Ejecutiva: La Comisión Ejecutiva es el órgano consultivo que vela por el cumplimiento del presente Código Ético, con ayuda del resto de órganos mencionados en este apartado. Algún representante de la Comisión Ejecutiva podrá ser invitado a acudir a las sesiones del Patronato con objeto de estar informado de sus deliberaciones y acuerdos.

3.2. EQUIPO DIRECTIVO

La dirección ejecutiva de la Entidad corresponde a la Dirección que será quien articule las normas de funcionamiento organizativo y de ella dependerán todos los empleados, colaboradores y voluntarios. La Dirección General trabajará estrechamente con el Patronato, así como con la Comisión Ejecutiva, acudiendo a sus reuniones cuando sea convocada y teniendo en todas ellas voz pero no voto.

3.3. COLABORADORES, VOLUNTARIOS, USUARIOS Y FAMILIAS

Los colaboradores, voluntarios, usuarios y familias tienen obligación de acatar las normas de conducta establecidas en este Código Ético, siguiendo los mismos principios de calidad que cualquier trabajador de la misma.



4. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

4.1. PROTECCIÓN DE DATOS

la fundación Aspanido 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 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, 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.

4.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

la fundación Aspanido 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 también 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.

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. 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.

4.4. MEDIO AMBIENTE

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

La fundación Aspanido 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. CONFIDENCIALIDAD

la fundación Aspanido 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 sujetos 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.

4.6. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNOS

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.

4.7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

Down Jerez Aspanido se compromete a:

- Crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar. Respetar los derechos de los trabajadores, evaluación justa del desempeño, igualdad de oportunidades evitando injustas discriminaciones, derecho a un proceso justo ante sanciones o despidos.
- Las decisiones de promociones laborales deben ser conducidas por los talentos, las destrezas y habilidades, del personal, dando igualdad de calificación y desarrollo profesional entre mujeres y hombres para ocupar las mismas plazas, y una igualdad de salarios apegados al principio de trabajos iguales salarios iguales.
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo a desarrollar.



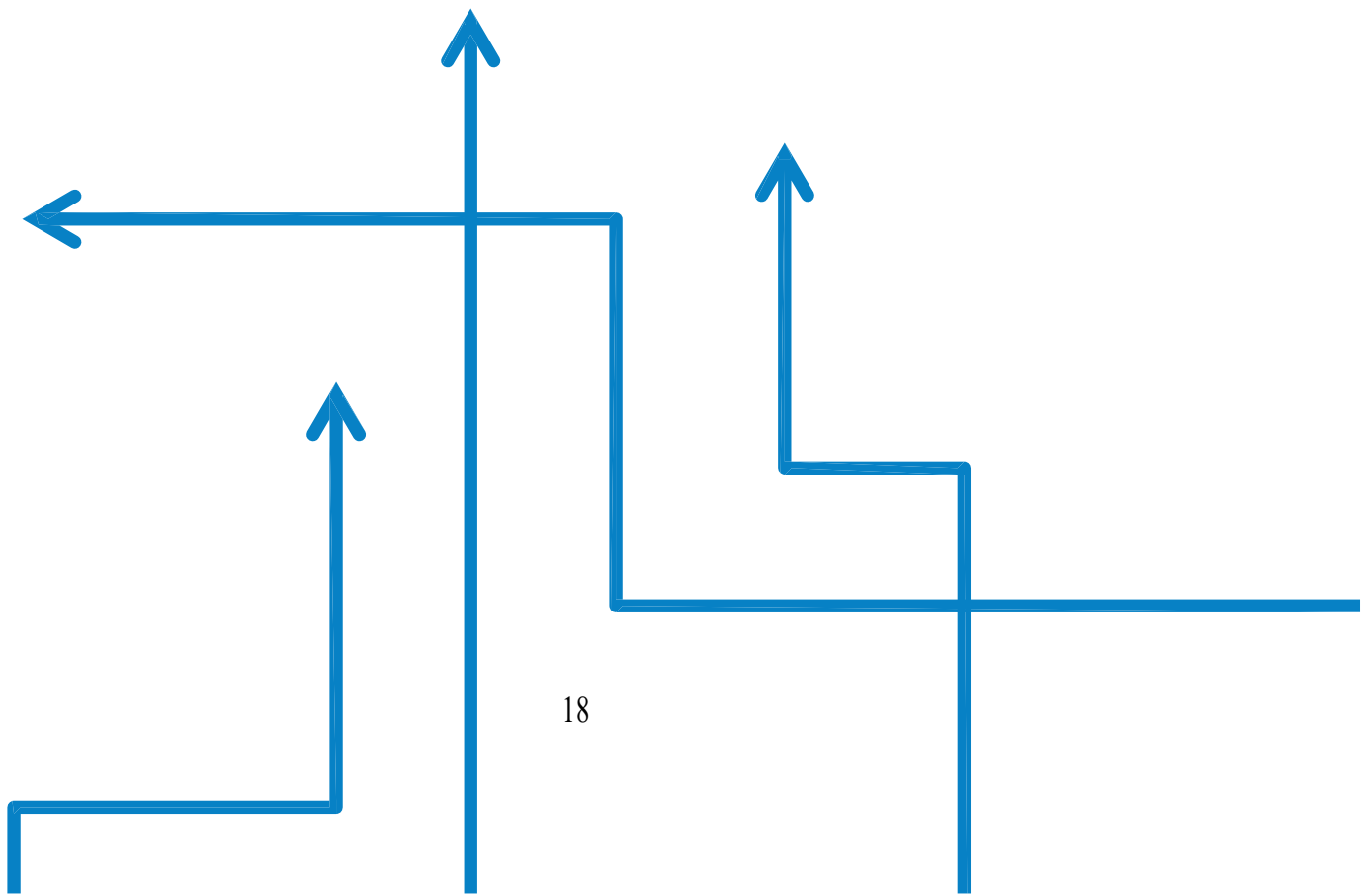
5. ACTUACIONES ANTE INCUMPLIMIENTOS

Los comportamientos recogidos en este Código de Conducta son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por los patronos, empleados, colaboradores, voluntarios, usuarios y familias de la Entidad en general.

Los patronos, empleados, usuarios y sus familias, voluntarios y colaboradores de la fundación Aspanido deben informar, con garantía de confidencialidad, al responsable de su área/departamento, o a un patrono, de cualquier incumplimiento o vulneración de este Código de Conducta, quienes tendrán la obligación de informar, a la mayor brevedad, a la Comisión Ejecutiva.

Cuando se comunique algún incumplimiento a la Comisión Ejecutiva, ésta estudiará el caso, analizando si se ha producido tal incumplimiento. En el proceso de deliberación de la Comisión Ejecutiva, ésta escuchará a las partes implicadas en el conflicto. Una vez analizada la situación, con la mayoría de votos favorables de sus miembros, la Comisión Ejecutiva elaborará un informe escrito, no vinculante, que elevará al Patronato para que tome las medidas oportunas.

Si el tema debatido afectara a algún miembro de la Comisión Ejecutiva o del Patronato, éste no podrá votar ni estar presente en las deliberaciones.





6. CONSIDERACIONES ADICIONALES

6.1. VIGENCIA

El Código de Conducta será revisado y actualizado periódicamente, atendiendo a las necesidades de la Entidad y a las sugerencias propuestas. Cualquier modificación de este Código de Conducta, con el visto bueno de la Comisión Ejecutiva, deberá ser aprobado por el Patronato.

6.2. ACEPTACIÓN Y CONFORMIDAD

Todos los patronos, empleados, colaboradores, voluntarios, usuarios y familias que se incorporen a las actividades de la Fundación Aspanido deberán aceptar expresamente los principios valores y normas de actuación establecidas en el presente Código de Conducta.

6.3. PLAN DE COMUNICACIÓN

Para asegurar la adecuada divulgación y conocimiento del presente Código de Conducta periódicamente se llevará a cabo una campaña de comunicación por parte de la Dirección General y de la Comisión Ejecutiva. El objetivo de dicha comunicación es realzar los principios y valores de la Entidad, así como la obligación de cumplir este Código de Conducta.

